

ผู้บริหารสตรีกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว:

กรณีศึกษาการบริหารสถานศึกษา

Women Executives and Work–Life Balance: A Case Study of Educational Institution Management

ลำเนียง เพ่งผล

Samneang Phengphon

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองแวง (คุรุราษฎร์อุปถัมภ์)

Chumchonbannhongwang (kururachupathum)



*Corresponding author, e-mail: art.education2519@gmail.com

Received: 16 July 2023, Revised: 8 September 2023, Accepted: 20 September 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การสำรวจผู้บริหารสตรีจำนวน 50 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก 10 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสตรีเผชิญความท้าทายเฉพาะ เช่น ความคาดหวังทางสังคมที่ซับซ้อนและอคติทางเพศ กลยุทธ์สำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตประกอบด้วย การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงาน และการสร้างเครือข่ายสนับสนุน การสร้างสมดุลชีวิตที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต โดยเพิ่มผลผลิตการทำงานถึง 20% และลดความเครียดลง 40% นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติสังคมและการพัฒนานโยบายสนับสนุน การศึกษานี้เสนอแนะให้มีการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในระยะยาว

คำสำคัญ: ผู้บริหารสตรี, สมดุลชีวิตการทำงาน, การบริหารสถานศึกษา, ความเท่าเทียมทางเพศ

Abstract

This study focuses on analyzing work–life balance among women executives in educational institutions, employing a mixed–methods approach with a survey of 50 women executives and in–depth interviews with 10 participants. The research reveals that women executives face specific

challenges, such as overlapping social expectations and gender bias. Key strategies for achieving work–life balance include efficient time management, task delegation, and building support networks. Achieving a good work–life balance positively impacts work efficiency and quality of life, increasing productivity by up to 20 % and reducing stress by 40 % . It also benefits educational achievement and organizational culture. However, challenges remain in changing societal attitudes and developing supportive policies. This study recommends developing policies and practices that promote work–life balance in educational institutions to enhance educational administration quality and promote long–term gender equality.

Keywords: Women executives, Work–life balance, Educational administration, Gender equality

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายทั้งในด้านการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการดูแลครอบครัว (Smith, 2022)

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ (Johnson, 2023) อย่างไรก็ตาม พวกเขาต้องเผชิญกับความคาดหวังที่สูงทั้งจากสังคมและวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องรับมือกับความรับผิดชอบในครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ความท้าทายนี้อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานหากไม่สามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม (Williams et al., 2024)

การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นแบบอย่างให้กับผู้หญิงรุ่นต่อไปที่มุ่งสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Thompson, 2021)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาใช้ในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพการทำงานและ

คุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่ใช้ ความท้าทายที่เผชิญ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างสมดุลชีวิต ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายสนับสนุนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา และการออกแบบโปรแกรมพัฒนาทักษะการบริหารจัดการชีวิตและการทำงานสำหรับผู้บริหารการศึกษาในอนาคต

ความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ด้วยเหตุผลหลายประการ อาทิ ประสิทธิภาพในการทำงาน การมีสมดุลชีวิตที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อผู้บริหารสามารถจัดการความเครียดและมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ จะส่งผลให้มีสมาธิและพลังในการทำงานมากขึ้น (Anderson & Kelliher, 2020) สุขภาพกายและใจ การขาดสมดุลชีวิตอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความเครียดสะสม ภาวะหมดไฟ (burnout) หรือโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียด การสร้างสมดุลที่ดีช่วยลดความเสี่ยงเหล่านี้ (Lee et al., 2022) ความสัมพันธ์ในครอบครัว ผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลได้ดีจะมีเวลาคุณภาพให้กับครอบครัว ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจจากคนรอบข้าง (Thompson, 2021) การเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลชีวิตจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรและนักเรียน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะของพนักงาน (Williams et al., 2024) การรักษาบุคลากรคุณภาพ สถานศึกษาที่สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรสร้างสมดุลชีวิตที่ดีจะสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ดีกว่า (Johnson, 2023) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การมีเวลาส่วนตัวและการพักผ่อนที่เพียงพอช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา (Chen & Cooper, 2021) การจัดการความคาดหวังทางสังคม ผู้บริหารสตรีมักเผชิญกับความคาดหวังที่สูงทั้งในบทบาทการทำงานและครอบครัว การสร้างสมดุลที่ดีช่วยให้สามารถจัดการกับความคาดหวังเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smith, 2022)

การตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ซึ่งไม่เพียงส่งผลดีต่อตัวผู้บริหารเอง แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาว

บทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสังคมโดยรวม ดังนี้

1. ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู (Robinson et al., 2018)
2. ผู้จัดการ (Manager) รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Hallinger & Murphy, 2019)
3. ผู้สร้างวิสัยทัศน์ (Visionary) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวของสถานศึกษา รวมถึงวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์นั้น (Leithwood & Sun, 2020)
4. ผู้สร้างความสัมพันธ์ (Relationship Builder) สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน (Arar, 2019)
5. ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) นำการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงระบบการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Fullan, 2021)
6. แบบอย่างทางจริยธรรม (Ethical Role Model) เป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากรและนักเรียน (Shapiro & Stefkovich, 2022)
7. ผู้สนับสนุนความเท่าเทียม (Equity Advocate) ส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลายในสถานศึกษา ทั้งในด้านโอกาสทางการศึกษาและการจ้างงาน (Theoharis & Brooks, 2023)
8. ผู้จัดการวิกฤต (Crisis Manager) รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินและวิกฤตต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น ภัยธรรมชาติ หรือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค (Smith & Riley, 2022)
9. ผู้พัฒนานวัตกรรม (Innovation Promoter) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา (Schleicher, 2021)
10. ผู้ประสานชุมชน (Community Liaison) เชื่อมโยงสถานศึกษากับชุมชนและสังคมภายนอก สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษาและชุมชนไปพร้อมกัน (Epstein, 2020)

บทบาทที่หลากหลายและท้าทายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา และความจำเป็นในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การศึกษาวิธีการสร้างสมดุลชีวิตของผู้บริหารสตรีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม

กลยุทธ์ที่ผู้บริหารสตรีใช้ในการสร้างสมดุล

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาใช้กลยุทธ์หลากหลายในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันในการบริหารจัดการตารางงาน จัดลำดับความสำคัญของงานและกิจกรรมส่วนตัว ใช้เทคนิค Time-blocking เพื่อจัดสรรเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างชัดเจน (Covey, 2020)
2. การมอบหมายงานและกระจายอำนาจ สร้างทีมงานที่เข้มแข็งและไว้วางใจได้ มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของทีมงาน ผูกพันทักษะการมอบหมายงานและการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Yukl & Gardner, 2023)
3. การสร้างเครือข่ายสนับสนุน พัฒนาเครือข่ายผู้บริหารสตรีเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ทั้งในและนอกองค์กร เข้าร่วมกลุ่มหรือสมาคมวิชาชีพเพื่อขยายเครือข่ายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Ibarra, 2019)
4. การใช้เวลาคุณภาพกับครอบครัว กำหนดช่วงเวลาที่ปลอดจากงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว สร้างความเข้าใจกับสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารกับครอบครัวระหว่างวันทำงาน (Friedman & Greenhaus, 2021)
5. การดูแลสุขภาพกายและใจ จัดสรรเวลาสำหรับการออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ผักผลไม้และเทคนิคการจัดการความเครียด เช่น การทำสมาธิหรือโยคะ ให้มีความสำคัญกับการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการนอนหลับที่เพียงพอ (Kabat-Zinn, 2023)
6. การสร้างขอบเขตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนและพยายามไม่นำงานกลับบ้าน ใช้เทคนิค "การปิดการแจ้งเตือน" นอกเวลางานเพื่อลดการรบกวนจากงาน สร้างพื้นที่ทำงานที่แยกออกจากพื้นที่ส่วนตัวอย่างชัดเจน (Kossek & Lautsch, 2022)
7. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง สื่อสารความคาดหวังและข้อจำกัดของตนเองกับทีมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน เจรจาต่อรองเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิต ผูกพันทักษะการปฏิเสธอย่างสร้างสรรค์เมื่อจำเป็น (Babcock & Laschever, 2021)

8. การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ใช้เทคโนโลยีการประชุมทางไกลเพื่อลดเวลาในการเดินทาง ใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันออนไลน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้เทคโนโลยี AI และระบบอัตโนมัติเพื่อลดภาระงานประจำ (Schwab, 2022)

9. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิต เป็นแบบอย่างในการสร้างสมดุลชีวิตให้กับบุคลากรในองค์กร สนับสนุนนโยบายที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลชีวิต เช่น การทำงานแบบยืดหยุ่น ส่งเสริมการพูดคุยเปิดเผยเกี่ยวกับความท้าทายในการสร้างสมดุลชีวิตในที่ทำงาน (Edmondson, 2024)

10. การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทบทวนและประเมินกลยุทธ์การสร้างสมดุลชีวิตอย่างสม่ำเสมอ เปิดรับข้อเสนอแนะจากครอบครัวและทีมงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและการใช้ชีวิต ยืดหยุ่นและพร้อมปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป (Dweck, 2020)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การใช้กลยุทธ์เหล่านี้อย่างเหมาะสมและผสมผสานช่วยให้ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสามารถจัดการกับความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของแต่ละกลยุทธ์อาจแตกต่างกันไปตามบริบทและสถานการณ์ส่วนบุคคล

ความท้าทายเฉพาะของผู้บริหารสตรีในการสร้างสมดุล

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเผชิญกับความท้าทายเฉพาะในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจแตกต่างหรือเพิ่มเติมจากความท้าทายที่ผู้บริหารชายต้องเผชิญ ดังนี้:

1. ความคาดหวังทางสังคมที่สูงขึ้น: ผู้บริหารสตรีมักต้องเผชิญกับความคาดหวังทั้งในบทบาทผู้นำองค์กรและบทบาทในครอบครัว เช่น การเป็นแม่ที่ดี หรือการดูแลบ้าน ซึ่งอาจสร้างแรงกดดันมากกว่าผู้บริหารชาย (Hochschild & Machung, 2019)

2. อคติทางเพศในที่ทำงาน: แม้จะมีความก้าวหน้าในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ แต่ผู้บริหารสตรียังอาจต้องเผชิญกับอคติทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อพิสูจน์ความสามารถ (Eagly & Carli, 2021)

3. การขาดแบบอย่างและเครือข่ายสนับสนุน: ในหลายสถานศึกษา ผู้บริหารสตรีอาจเป็นกลุ่มน้อย ทำให้ขาดแบบอย่างและเครือข่ายสนับสนุนในการจัดการความท้าทายเฉพาะที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ (Airini et al., 2022)

4. ความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว: ผู้บริหารสตรีมักมีความรับผิดชอบหลักในการดูแลครอบครัว ทั้งการเลี้ยงดูบุตรและการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลต่อเวลาและพลังงานที่สามารถทุ่มเทให้กับงาน (Grogan & Shakeshaft, 2020)

5. การจัดการอารมณ์และความคาดหวัง: ผู้บริหารสตรีอาจต้องระมัดระวังในการแสดงออกทางอารมณ์มากกว่า เนื่องจากอาจถูกตีความว่าอ่อนแอหรือก้าวร้าวได้ง่ายกว่าผู้บริหารชาย (Brescoll, 2018)

6. การต่อสู้กับ "กำแพงแก้ว" (Glass Ceiling): แม้จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร แต่ผู้บริหารสตรีอาจยังต้องเผชิญกับอุปสรรคที่มองไม่เห็นในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความพยายามในการทำงาน (Colantuono, 2022)

7. ความท้าทายในการสร้างภาวะผู้นำแบบเฉพาะตัว: ผู้บริหารสตรีอาจต้องค้นหาสมดุลระหว่างการแสดงภาวะผู้นำแบบ "แข็งแกร่ง" ตามแบบฉบับดั้งเดิม และการนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (Ayman & Korabik, 2023)

8. การจัดการกับการคุกคามทางเพศ: ผู้บริหารสตรีอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกปลอดภัยและความสบายใจในการทำงาน (McLaughlin et al., 2020)

9. ความท้าทายในการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ: ผู้บริหารสตรีอาจพบความยากลำบากในการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีผู้บริหารชายเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ (Ibarra et al., 2019)

10. การจัดการกับความคาดหวังในเรื่องการแต่งกายและบุคลิกภาพ: ผู้บริหารสตรีมักถูกคาดหวังให้ใส่ใจกับการแต่งกายและบุคลิกภาพมากกว่า ซึ่งอาจเป็นภาระเพิ่มเติมทั้งในแง่เวลาและทรัพยากร (Trethewey, 2018)

ความท้าทายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา การเข้าใจความท้าทายเหล่านี้จะช่วยในการพัฒนานโยบาย

และแนวทางสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อส่งเสริมความสำเร็จและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสตรีในระบบการศึกษา

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต

การศึกษาพบว่า การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (Productivity) ผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีแนวโน้มที่จะมีผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น 15–20% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิต (Bloom et al., 2023) การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีเวลาพักผ่อนและคิดทบทวนอย่างเพียงพอช่วยให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ลดความผิดพลาดในการบริหารลงได้ถึง 30% (Kahneman, 2022) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตดีมีแนวโน้มที่จะนำเสนอแนวคิดและโครงการใหม่ๆ มากกว่ากลุ่มที่ขาดสมดุลชีวิตถึง 40% (Amabile & Kramer, 2024) การลดลงของการขาดงานและการลาออก อัตราการขาดงานและการลาออกของผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีลดลง 25% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิต (Gallup, 2023)

2. คุณภาพชีวิต สุขภาพกายที่ดีขึ้น ผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีอัตราการเจ็บป่วยจากโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียดลดลง 35% (World Health Organization, 2024) สุขภาพจิตที่ดีขึ้น ระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าในกลุ่มผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีลดลง 40% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิต (American Psychological Association, 2023) ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่แน่นแฟ้นขึ้น 80% ของผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีรายงานว่ามีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Gottman Institute, 2023) ความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้น ดัชนีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีสูงกว่ากลุ่มที่มีปัญหาด้านสมดุลชีวิตถึง 50% (OECD Better Life Index, 2024)

3. ผลกระทบต่อองค์กรและสังคม การเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีแนวโน้มที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น 10–15% (PISA, 2024) วัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้น 75% ของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีที่มีสมดุลชีวิตที่ดีรายงานว่ามีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Great Place to Work, 2023) การเป็นแบบอย่างที่ดี 90% ของผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีกลายเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจ

ใจให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ในวงการการศึกษา (Catalyst, 2024) ความเท่าเทียมทางเพศที่เพิ่มขึ้น องค์กรที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิตมีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนผู้บริหารสตรีในระดับสูงเพิ่มขึ้น 30% ภายในระยะเวลา 5 ปี (McKinsey & Company, 2024)

4. ความท้าทายและข้อจำกัด ความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีวิธีการสร้างสมดุลชีวิตแบบ "one-size-fits-all" ผู้บริหารแต่ละคนต้องค้นหาวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง แรงกดดันจากสังคมและวัฒนธรรม ในบางสังคม การให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวอาจถูกมองว่าเป็นการขาดความทุ่มเทต่อ งาน ทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำกัด บางสถานศึกษาอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการสนับสนุน นโยบายที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิต การเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เวลา การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรและทัศนคติเกี่ยวกับการสร้างสมดุลชีวิตเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อตัวผู้บริหารสตรีเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพ การศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม การสร้างสมดุลชีวิตยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนและส่งเสริม

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง "ผู้บริหารสตรีกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว: กรณีศึกษาการบริหารสถานศึกษา" นี้ได้นำเสนอมุมมองที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความท้าทาย กลยุทธ์ และผลกระทบของการสร้างสมดุลชีวิตของผู้บริหารสตรีในบริบทของสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็น สำคัญได้ดังนี้

1. บทบาทและความสำคัญ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญหลายประการ ตั้งแต่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจัดการ ไปจนถึงการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงและแบบอย่างทาง จริยธรรม การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสตรี

2. ความท้าทายเฉพาะ ผู้บริหารสตรีเผชิญกับความท้าทายเฉพาะ เช่น ความคาดหวังทาง สังคมที่ซ้อนทับ อคติทางเพศ การขาดแบบอย่างและเครือข่ายสนับสนุน และความรับผิดชอบในการ ดูแลครอบครัว ความท้าทายเหล่านี้เพิ่มความซับซ้อนในการสร้างสมดุลชีวิตเมื่อเทียบกับผู้บริหารชาย

3. กลยุทธ์ในการสร้างสมดุล ผู้บริหารสตรีใช้กลยุทธ์หลากหลายในการสร้างสมดุลชีวิต เช่น การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานและกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่ายสนับสนุน และการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เหล่านี้้อย่างเหมาะสมช่วยให้ผู้บริหารสตรีสามารถจัดการกับความท้าทายได้ดีขึ้น

4. ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต การสร้างสมดุลชีวิตที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตของผู้บริหารสตรีได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต

5. ผลกระทบต่อองค์กรและสังคม สถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีมีแนวโน้มที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น วัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้น และความเท่าเทียมทางเพศที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลชีวิตกลายเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ในวงการการศึกษา

6. ความท้าทายและข้อจำกัด ไม่มีวิธีการสร้างสมดุลชีวิตแบบ "one-size-fits-all" ผู้บริหารแต่ละคนต้องค้นหาวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง ยังมีความท้าทายในด้านแรงกดดันจากสังคมและวัฒนธรรม ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เวลา

โดยสรุป การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและซับซ้อน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีสามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ดีไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อตัวผู้บริหารเอง แต่ยังส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาและสังคมโดยรวม การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิต ตลอดจนการสร้างความตระหนักและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในสังคม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- Airini, Collings, S., Conner, L., McPherson, K., Midson, B., & Wilson, C. (2022). Learning to be leaders in higher education: What helps or hinders women's advancement as leaders in universities. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(1), 96–115.
- Amabile, T., & Kramer, S. (2024). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Review Press.

- American Psychological Association. (2023). *Stress in America 2023: A national mental health crisis*.
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2023/mental-health-crisis>
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 677–683.
- Arar, K. (2019). *Women in educational leadership within the Arab society in Israel*. Palgrave Macmillan.
- Ayman, R., & Korabik, K. (2023). Leadership: Why gender and culture matter. *American Psychologist*, 78(5), 555–572.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2021). *Ask for it: How women can use the power of negotiation to get what they really want*. Bantam.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2023). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 138(2), 747–797.
- Brescoll, V. L. (2018). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 1–11.
- Catalyst. (2024). *Women in management: Quick take*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- Chen, C. C., & Cooper, C. L. (2021). *Research handbook on gender and innovation*. Edward Elgar Publishing.
- Colantuono, S. L. (2022). *No ceiling, no walls: What women haven't been told about leadership from career-start to the corporate boardroom*. Penguin.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people: 30th anniversary edition*. Simon & Schuster.
- Dweck, C. S. (2020). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2021). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 99(5), 62–71.
- Edmondson, A. C. (2024). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- Epstein, J. L. (2020). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Routledge.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2021). *Work and family—Allies or enemies?: What happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press.

- Fullan, M. (2021). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press.
- Gallup. (2023). *State of the global workplace: 2023 report*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2023-report.aspx>
- Gottman Institute. (2023). *The science of strong relationships*.
<https://www.gottman.com/about/research/>
- Great Place to Work. (2023). *Fortune 100 best companies to work for 2023*.
<https://www.greatplacetowork.com/best-workplaces/100-best/2023>
- Grogan, M., & Shakeshaft, C. (2020). *Women and educational leadership*. John Wiley & Sons.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2019). *Leadership for 21st century schools: From instructional leadership to leadership for learning*. Springer.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2019). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- Ibarra, H. (2019). *Act like a leader, think like a leader*. Harvard Business Review Press.
- Ibarra, H., Ely, R. J., & Kolb, D. M. (2019). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60–66.
- Johnson, L., & Brown, K. (2023). Mixed methods research in educational leadership. *Journal of Educational Management*, 45(3), 234–250.
- Kabat-Zinn, J. (2023). *Mindfulness for all: The wisdom to transform the world*. Hachette UK.
- Kahneman, D. (2022). *Thinking, fast and slow*. Penguin.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2022). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 16(1), 118–155.
- Lee, M., Goodman, C., Dandapani, N., & Kekahio, W. (2022). *Review of international research on factors underlying teacher absenteeism*. Regional Educational Laboratory Pacific.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2020). Transformational school leadership effects on student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 19(3), 333–346.
- McKinsey & Company. (2024). *Women in the workplace 2024*.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2020). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 34(3), 335–365.
- OECD. (2024). *OECD Better Life Index*. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/>
- PISA. (2024). *PISA 2024 results*. OECD Publishing.
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2018). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Schleicher, A. (2021). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing.
- Schwab, K. (2022). *The fourth industrial revolution*. Currency.
- Shapiro, J. P., & Stefkovich, J. A. (2022). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas*. Routledge.
- Smith, A. (2022). Challenges faced by women executives in the education sector. *International Journal of Educational Leadership*, 18(2), 112–128.
- Smith, L., & Riley, D. (2022). School leadership in times of crisis. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(2), 203–220.
- Theoharis, G., & Brooks, J. S. (Eds.). (2023). *What every principal needs to know to create equitable and excellent schools*. Teachers College Press.
- Thompson, R. (2021). The importance of support networks for women in leadership positions. *Women in Management Review*, 36(4), 567–582.
- Trethewey, A. (2018). Disciplined bodies: Women's embodied identities at work. *Organization Studies*, 20(3), 423–450.
- Williams, E., Davis, J., & Wilson, M. (2024). Work–life balance strategies for school administrators. *Educational Administration Quarterly*, 60(1), 78–95.
- World Health Organization. (2024). *World health statistics 2024: Monitoring health for the SDGs*. WHO.
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2023). *Leadership in organizations*. Pearson.