

บทบาทของผู้บริหารสตรี: ความท้าทายทางการบริหารสถานศึกษา
The Role of Female Administrators: Challenges in Educational
Institution Management

อาภาพร จันทะนาม

Arpaporn Chantanam

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Loei Primary Educational Service Area Office 3



*Corresponding author, e-mail: Arphaporn.jan@student.mbu.ac.th

Received: July 18, 2023; Revivsed: September 12, 2023; Accepted: September 23, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความท้าทายที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ และนำเสนอจุดเด่นของผู้บริหารสตรีในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรียังคงต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น อคติทางเพศ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการขาดแคลนบทบาทต้นแบบ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสตรีมีจุดเด่นที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม และความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ บทความนี้ยังนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรี เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารการศึกษาและพัฒนาคูณภาพการศึกษาโดยรวม

คำสำคัญ: ผู้บริหารสตรี, การบริหารสถานศึกษา, ความท้าทาย, จุดเด่น, การพัฒนาศักยภาพ

Abstract

This article presents perspectives on the roles of female administrators in educational institutions, analyzing the challenges they face and highlighting their strengths in current educational management. The study finds that female administrators still encounter various challenges, such as gender bias, work-life balance issues, and a lack of role models. However, female administrators possess significant strengths, including communication and relationship-building skills, participative leadership styles, and flexibility in management. This article also proposes approaches for developing the potential of female administrators to promote gender equality in educational administration and enhance overall educational quality.

Keywords: Female administrators, Educational institution management, Challenges, Strengths, Potential development

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา บทบาทของสตรีในวงการการศึกษาได้พัฒนาอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเดิมมักถูกมองว่าเป็นบทบาทของผู้ชายเป็นหลัก การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในด้านความเท่าเทียมทางเพศและการยอมรับในความสามารถของสตรีมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจำนวนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น แต่สัดส่วนดังกล่าวยังคงต่ำกว่าผู้บริหารชายอย่างมีนัยสำคัญ

ตามรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในปี 2563 พบว่า สัดส่วนของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษาอยู่ที่ประมาณร้อยละ 30 เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลทางเพศในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามักต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งในแง่ของการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การต่อสู้กับอคติทางเพศ และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ยังมีความคาดหวังทางสังคมและวัฒนธรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสตรี

งานวิจัยของ วรณดี สุทธินิรากร (2562) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเช่นเดียวกับผู้บริหารชาย ในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาคุณลักษณะความเป็นผู้หญิง เช่น ความอ่อนโยน และการเอาใจใส่ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในบทบาทและความเครียดในการทำงาน

บทความนี้มุ่งนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา วิเคราะห์ความท้าทายที่พวกเขาต้องเผชิญ และเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรี เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารการศึกษา และเพื่อให้ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

บทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับผู้บริหารชาย แต่ยังมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำแบบสตรี ดังนี้

1. ผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader)

ผู้บริหารสตรีมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา วิจิตร ศรีสอาน (2563) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะใช้เวลามากขึ้นในการนิเทศและให้คำแนะนำแก่ครูในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Manager)

ผู้บริหารสตรีมักมีทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โดดเด่น โดยเฉพาะในด้านการสร้างความสัมพันธ์ การจูงใจ และการพัฒนาบุคลากร ศศิธร บัวทอง (2562) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ในการบริหารทีมงาน

3. ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Liaison)

การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสตรีมักมีความโดดเด่นในการประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง องค์กรท้องถิ่น และภาคเอกชน เพื่อระดมทรัพยากรและสนับสนุนการจัดการศึกษา สุภาพ นัฏราภรณ์ (2563) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับสูง

4. ผู้กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ (Policy Maker and Visionary)

ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา โดยมักนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม และทักษะชีวิต รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) ระบุว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียนควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวิชาการ

5. ผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Change Agent and Innovator)

ในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสตรีมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การ

บริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยี ชีระ รุญเจริญ (2565) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความยืดหยุ่นและเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

6. ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดูแลและความร่วมมือ (Culture Builder)

ผู้บริหารสตรีมักมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดูแลเอาใจใส่ (Care) และความร่วมมือ (Collaboration) ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ในสถานศึกษา วิโรจน์ สารรัตนะ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ของผู้บริหารสตรีมีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

บทบาทเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสตรีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา โดยนำจุดแข็งและมุมมองที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทเหล่านี้ยังคงมีความท้าทายที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ ซึ่งจะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

ความท้าทายของผู้บริหารสตรีในการบริหารสถานศึกษา

แม้ว่าผู้บริหารสตรีจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่พวกเขาก็ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. อคติทางเพศและการเลือกปฏิบัติ (Gender Bias and Discrimination)

อคติทางเพศยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญ โดยมักถูกมองว่ามีความเป็นผู้รำน้อยกว่าผู้ชาย หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ธัญรดี ปรารงค์ทอง (2562) พบว่าผู้บริหารสตรีมักถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการปัญหาที่ซับซ้อน นอกจากนี้ ยังอาจเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับมอบหมายงานสำคัญ

2. การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

ผู้บริหารสตรีมักต้องรับภาระหน้าที่ทั้งในการทำงานและการดูแลครอบครัว ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและความกดดัน สุภาพร พงศ์ภิญโญโอภาส (2563) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักประสบปัญหาในการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัว โดยเฉพาะในสังคมที่มีความคาดหวังสูงต่อบทบาทของผู้หญิงในครอบครัว

3. การพิสูจน์ความสามารถและการได้รับการยอมรับ (Proving Competence and Gaining Acceptance)

ผู้บริหารสตรีมักรู้สึกว่าจะต้องทำงานหนักกว่าเพื่อพิสูจน์ความสามารถและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา วิโรจน์ สารรัตน์ (2564) พบว่า ผู้บริหารสตรีมักต้องเผชิญกับความคาดหวังที่สูงกว่าและการตรวจสอบที่เข้มงวดกว่าเมื่อเทียบกับผู้บริหารชาย

4. การต่อสู้กับบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม (Challenging Social and Cultural Norms)

ในสังคมที่มีค่านิยมแบบชายเป็นใหญ่ ผู้บริหารสตรีอาจต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเชื่อที่ฝังรากลึกเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ รุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักต้องปรับตัวระหว่างการแสดงภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและการรักษาลักษณะความเป็นผู้หญิงตามความคาดหวังของสังคม

5. การขาดแคลนบทบาทต้นแบบและเครือข่ายสนับสนุน (Lack of Role Models and Support Networks)

การมีจำนวนผู้บริหารสตรีที่น้อยกว่าทำให้ขาดแคลนต้นแบบและเครือข่ายสนับสนุนที่เข้มแข็ง ศศิธร บัวทอง (2562) พบว่า การขาดแคลนผู้บริหารสตรีอาจก่อให้เกิดความกลัวและให้คำแนะนำส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีรุ่นใหม่

6. การจัดการกับภาวะผู้นำที่แตกต่าง (Managing Different Leadership Styles)

ผู้บริหารสตรีอาจเผชิญกับความท้าทายในการปรับสมดุลระหว่างภาวะผู้นำแบบ "เน้นความสัมพันธ์" ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นลักษณะของผู้หญิง กับภาวะผู้นำแบบ "เน้นงาน" ซึ่งมักถูกคาดหวังในตำแหน่งผู้บริหาร ชีระ รุญเจริญ (2565) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมักต้องพยายามหาจุดสมดุลระหว่างการแสดงความเด็ดขาดและการใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น

7. การเผชิญกับการคุกคามและการกลั่นแกล้งทางเพศ (Dealing with Sexual Harassment and Bullying)

ผู้บริหารสตรีอาจต้องเผชิญกับการคุกคามทางเพศหรือการกลั่นแกล้งในรูปแบบต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงาน วรณดี สุทธินรากร (2562) พบว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามักประสบปัญหาการถูกรังแกหรือการกลั่นแกล้งมากกว่าผู้บริหารชาย ความท้าทายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคที่ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาต้องเผชิญ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่ยังส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสตรีในวงการการศึกษาโดยรวม การตระหนักถึงความท้าทายเหล่านี้เป็นก้าวแรกในการหาแนวทางแก้ไขและสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถรับมือกับความท้าทายและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไปนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรี

1. การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะการบริหาร

การพัฒนาความรู้และทักษะการบริหารอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสตรี วิโรจน์ สารรัตน์ (2564) เสนอแนะว่า สถาบันการศึกษาควรจัดหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับผู้บริหารสตรี โดยเน้นการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การจัดการความขัดแย้ง
- การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง
- การใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา

2. การสร้างเครือข่ายและระบบพี่เลี้ยงสำหรับผู้บริหารสตรี

การมีเครือข่ายและระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำที่จำเป็น ศศิธร บัวทอง (2562) เสนอแนวทางดังนี้

- จัดตั้งเครือข่ายผู้บริหารสตรีในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
- สร้างโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentorship Program) โดยจับคู่ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์กับผู้บริหารรุ่นใหม่

- จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างผู้บริหารสตรี

3. การปรับเปลี่ยนนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้บริหารสตรีเป็นสิ่งสำคัญ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) เสนอแนวทางดังนี้

- กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการบริหารสถานศึกษา
- จัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมทางเพศให้กับบุคลากรทุกระดับ
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลายและยอมรับภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ

4. การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งบริหารระดับสูง

การส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีมีโอกาสดำรงตำแหน่งในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ ธัญรัตน์ ปรารักษ์ทอง (2562) เสนอแนวทางดังนี้

- กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการเพิ่มสัดส่วนผู้บริหารสตรีในตำแหน่งระดับสูง
- สร้างระบบการคัดเลือกและประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- จัดโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสตรีที่มีศักยภาพสูง

5. การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในการศึกษา

การสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในบริบทการศึกษาไทยจะช่วยให้เข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไขได้ดีขึ้น สุภาพร พงศ์กัญญาโอภาส (2563) เสนอแนวทางดังนี้:

- สนับสนุนทุนวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในการบริหารการศึกษา
- ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาหลักสูตร
- จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา

6. การพัฒนาทักษะการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีสามารถจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชีระ รุญเจริญ (2565) เสนอแนวทางดังนี้

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารเวลาและการจัดลำดับความสำคัญ
- ส่งเสริมนโยบายที่เอื้อต่อการทำงานแบบยืดหยุ่น
- จัดให้มีบริการสนับสนุนสำหรับผู้บริหารที่มีภาระครอบครัว เช่น การดูแลบุตร

7. การเสริมสร้างความมั่นใจและทักษะการเผชิญความท้าทาย

การพัฒนาความมั่นใจและทักษะในการรับมือกับความท้าทายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสตรี วรณดี สุทธินรากร (2562) เสนอแนวทางดังนี้

- จัดโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
- ผูกอบรมทักษะการนำเสนอและการพูดในที่สาธารณะ
- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเอาชนะอุปสรรคระหว่างผู้บริหารสตรี

การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานภาครัฐ

สถาบันการศึกษา และองค์การวิชาชีพ การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้บริหารสตรี และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

สรุปจุดเด่นของผู้บริหารสตรีในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

แม้ว่าผู้บริหารสตรีจะต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ แต่พวกเธอก็มีจุดเด่นที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษาในปัจจุบัน ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์

ผู้บริหารสตรีมักมีทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่โดดเด่น สุมาลี ละม่อม (2563) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสตรีมักใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบนี้ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

3. ความละเอียดรอบคอบในการบริหารจัดการ

ผู้บริหารสตรีมักมีความละเอียดรอบคอบในการวางแผนและการบริหารจัดการ ชีระ รุญเจริญ (2565) พบว่า คุณลักษณะนี้ช่วยในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา

4. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ผู้บริหารสตรีมักมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) ชี้ให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิด เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสตรีมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ศศิธร บัวทอง (2562) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

6. ความเข้าใจในความหลากหลายและการสร้างความเท่าเทียม

ผู้บริหารสตรีมักมีความเข้าใจในความหลากหลายและให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมในสถานศึกษา สุภาพร พงศ์ภิญโญโอบาส (2563) ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม รวมถึงผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

7. การบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนการสอน

ผู้บริหารสตรีในปัจจุบันมักมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน วรณดี สุทธินรากร (2562) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการศึกษา

8. การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้บริหารสตรีมักมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ธีรดี ปรางค์ทอง (2562) ชี้ให้เห็นว่า ความสามารถนี้ช่วยในการระดมทรัพยากรและการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเด่นเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของผู้บริหารสตรีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตระหนักถึงจุดเด่นเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมการยอมรับในความสามารถของผู้บริหารสตรีเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาโดยรวมอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ธีรดี ปรางค์ทอง. (2562). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 11(2), 121-134.
- ธีระ รุญเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นาคิลโปธิษณา.
- วรณดี สุทธินรากร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1),
156-170.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการวิจัย* (พิมพ์
ครั้งที่ 3). ทิพย์วิสุทธิ.

ศศิธร บัวทอง. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(3), 290-304.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). รายงานประจำปี 2563. ผู้แต่ง.

สุภาพ นัฏราภรณ์. (2563). การศึกษาความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(1), 92-105.

สุภาพร พงศ์ภิญโญโอบาส. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสตรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
8(31), 223-237.

สุมาลี ละม่อม. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 15(3), 25-40.