



การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสตรีในยุคดิจิทัล: การวิจัยเชิงชีวประวัติ ดร.ศรประภา สิริภทรวิช*

EDUCATIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF FEMALE ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA: A BIOGRAPHICAL RESEARCH OF DR. SORNPRAPHA SIRIPHATRAWICH

ปรียา บุญเขียน*, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, สุชาดา นันทะไชย

Preeya Boonkhien*, Prompilai Buasuwan, Suchada Nanthachai

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Preeya.boon@ku.th

*Tel: 080-914-2465

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาชีวประวัติและเส้นทางชีวิตของ ดร.ศรประภา สิริภทรวิช ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ 2) วิเคราะห์ปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของ ดร.ศรประภา สิริภทรวิช และ 3) สังเคราะห์บทเรียนและแนวทางจากชีวิตของ ดร.ศรประภา สิริภทรวิช เป็นแบบอย่างสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสตรีในวงการศึกษางานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพแบบชีวประวัติ (Biographical Research) โดยผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยและได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลแล้ว เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์เอกสาร และการสังเกตการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Narrative Analysis และ Content Analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) เส้นทางชีวิตมีจุดเปลี่ยนสำคัญ 3 ช่วง ได้แก่ การได้รับการขึ้นจากป่าในฐานะพี่เลี้ยงชีวิต การก้าวสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการในวัย 28 ปี และการเดินทางแลกเปลี่ยนที่ญี่ปุ่น 2) ปัจจัยภาวะผู้นำประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีพี่เลี้ยงชีวิต บุคลิกภาพการคิดบวก การพัฒนาตนเองต่อเนื่อง และการพิสูจน์ตนเองด้วยผลงาน และ 3) บทเรียนสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ จังหวะสำคัญกว่าความเร็ว การสื่อสารคือหัวใจของผู้นำ พิสูจน์ด้วยผลงาน ทำงานเป็นทีมก่อนนำทีม และทำดีที่สุดแล้วไม่เสียใจ การวิจัยนี้เสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของโซเซียลมีเดียในการขยายอิทธิพลของผู้บริหารสตรีในยุคดิจิทัลโดยไม่ต้องพึ่งโครงสร้างอำนาจแบบดั้งเดิม ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยด้านภาวะผู้นำสตรีในบริบทตะวันตกที่เน้นการเรียกร้องสิทธิโดยตรงไปตรงมา สะท้อนให้เห็นว่ากลยุทธ์การนำทางผ่านช่องทางแห่งภาวะผู้นำต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมของแต่ละสังคม

คำสำคัญ: การวิจัยเชิงชีวประวัติ, ภาวะผู้นำสตรีทางการศึกษา, ทฤษฎีเส้นทางชีวิต, การสร้างแบรนด์ส่วนบุคคล, ภาวะผู้นำดิจิทัล

Abstract

This research aimed to: 1) study the life history of Dr. Sornprapa Siriphatrawit, Principal of Satri Sri Suriyothai School, from childhood to becoming a successful school principal; 2) analyze factors and contexts influencing her educational leadership development; and 3) synthesize lessons and guidelines from her life as a model for developing female educational administrators.

A biographical qualitative research design was employed; the study received ethics committee approval and informed consent from the participant. Data were collected through in-depth interviews, document analysis, and observation, and were analyzed using Narrative Analysis and Content Analysis. Findings revealed three major turning points: mentorship guidance from her aunt, appointment as deputy principal at age 28, and a study exchange in Japan. Four leadership development factors were identified: life mentorship, positive thinking personality, continuous self-development, and proof through performance. Five core lessons emerged: timing matters more than speed; communication is the heart of leadership; prove through work not words; build a team before leading it; and do your best without regret. In contrast to Western studies emphasizing direct advocacy strategies, this research contributes new knowledge regarding social media as a signal amplifier for female administrators' influence in the digital age, bypassing traditional power structures - suggesting that leadership labyrinth navigation strategies must be adapted to cultural context.

Keywords: Biographical Research, Female Educational Leadership, Life Course Theory, Personal Branding, Digital Leadership

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ และผู้อำนวยการโรงเรียนถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษา 12 ปีอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งล้วนผูกโยงกับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ในยุคดิจิทัลที่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Fourth Industrial Revolution) กำลังเปลี่ยนโฉมหน้าของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายมิติ ทั้งด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน การสื่อสารออนไลน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษาในโลกออนไลน์ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดให้การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทย สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ในระดับสถานศึกษา

สตรีในวงการการศึกษาไทยมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) รายงานว่าสัดส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นสตรีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ สตรีที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารยังคงต้องเผชิญกับอุปสรรคเชิงโครงสร้างและอคติทางวัฒนธรรม สตรีในตำแหน่งผู้นำมักถูกประเมินอย่างเข้มงวดกว่าชายในพฤติกรรมการบริหารเดียวกัน โดยเฉพาะเมื่อแสดงความเด็ดขาดหรือความมั่นใจในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นผลจากการที่สังคมเชื่อมโยงภาพลักษณ์ของ 'ผู้นำที่ดี' เข้ากับคุณลักษณะเชิงชายเป็นหลัก แม้ประเทศไทยจะมีวัฒนธรรมที่เปิดรับบทบาทสตรีในสังคมมากกว่าหลายประเทศในเอเชีย แต่ระบบราชการไทยยังคงดำรงอยู่บนฐานของวัฒนธรรมอาวุโสและเครือข่ายอุปถัมภ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรชายมากกว่า (วิโรจน์สารรัตน์, 2556) ปรากฏการณ์นี้ด้วยแนวคิด 'เพดานกระจก' (Glass Ceiling) ต่อมา ขยายแนวคิดดังกล่าวสู่ 'เขาวงกตแห่งภาวะผู้นำ' (Labyrinth of Leadership) ที่อธิบายว่าอุปสรรคของสตรีมิได้อยู่เพียงที่จุดสูงสุด



แต่กระจายตัวอยู่ในทุกระดับของเส้นทางการไต่เต้าสู่อำนาจ ทั้งในรูปของอคติทางเพศสภาพในกระบวนการคัดเลือก การประเมินผลงาน และการกระจายโอกาสพัฒนาวิชาชีพ

ในบริบทของยุคดิจิทัล Avolio, B. J. & Kahai, S. S. ชี้ว่าผู้บริหารที่สามารถบูรณาการภาวะผู้นำเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพจะได้เปรียบในการสร้างอิทธิพลและการยอมรับในองค์กร (Avolio, B. J. & Kahai, S. S., 2003) สอดคล้องกับ Castells อธิบายว่าพื้นที่ดิจิทัลได้สร้าง 'อำนาจเครือข่าย' (Network Power) รูปแบบใหม่ที่ทำลายและทดแทนอำนาจเชิงสถาบันแบบดั้งเดิม เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสตรีรุ่นใหม่สามารถสถาปนา การยอมรับบนพื้นฐานของความสามารถที่แท้จริง มิใช่ตำแหน่งหรืออายุงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับเส้นทางชีวิตและปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในบริบทไทยยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในมิติที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ การฝ่าฟันอุปสรรคทางเพศสภาพ และการใช้โซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือสร้างการยอมรับยังมีอยู่อย่างจำกัด (ทิพวัลย์ สีจันทร์, 2558) ช่องว่างทางวิชาการ (Research Gap) นี้จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญของการออกแบบงานวิจัยชิ้นนี้ ดร.ศรประภา สิริภทวิช ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย เป็นตัวอย่างโดดเด่นของผู้บริหารสตรีที่สะท้อนพลังของทั้งสามมิติดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม Elder อธิบายว่าเส้นทางชีวิตของบุคคลถูกหล่อหลอมผ่านบริบททางสังคม ประวัติศาสตร์ และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในแต่ละช่วงการเปลี่ยนผ่าน (Elder, G. H., Jr., 1994) ขณะที่ McAdams เสริมว่าจุดเปลี่ยนสำคัญในชีวิต (Turning Points) คือช่วงเวลาที่บุคคลสร้างความหมายใหม่ให้กับตัวตนและปรับทิศทางการดำเนินชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ (McAdams, D. P., 1993) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass, B. M. & Avolio, B. J. ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถูกพัฒนาผ่านประสบการณ์ สะสมและการเรียนรู้จากเหตุการณ์ท้าทายในแต่ละช่วงชีวิต (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1994)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การวิจัยเชิงชีวประวัติ (Biographical Research) จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการเข้าถึงความหมายและคุณค่าที่แฝงอยู่ในประสบการณ์ชีวิตเช่นนี้ (Creswell, J. W. & Miller, D. L., 2000) งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสตรีในวงการศึกษาไทย โดยบูรณาการกรอบแนวคิดเส้นทางชีวิต ภาวะผู้นำ และการสร้างแบรนด์ส่วนบุคคลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาชีวประวัติและเส้นทางชีวิตของ ดร.ศรประภา สิริภทวิช ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงการเป็นผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของ ดร.ศรประภา สิริภทวิช
3. เพื่อสังเคราะห์บทเรียนและแนวทางจากชีวิตของ ดร.ศรประภา สิริภทวิช เป็นแบบอย่างสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสตรีในวงการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพแบบชีวประวัติ (Biographical Research) โดยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และได้รับความยินยอมที่ได้รับการบอกกล่าวจากผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว รวมถึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของการตีความกับผู้ถูกศึกษารับรองความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ดร.ศรประภา สิริภทวิช ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย ซึ่งเป็น Single-case Biographical Research ตาม ที่ยืนยันว่าการวิจัยชีวประวัติบุคคลเดียวมีความเหมาะสมเมื่อกรณีดังกล่าวเป็นตัวแทนที่โดดเด่นของปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา กรณีนี้ได้รับการคัดเลือกด้วยเกณฑ์คุณภาพ 4 ประการ ได้แก่: มีผลงานการปฏิรูปโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีจนได้รับรางวัลระดับชาติ;

มีกลยุทธ์การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสร้างเครือข่ายวิชาการ; มีเส้นทางอาชีพที่ได้แต่จากครูผู้สอนสู่ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ; และมีความสามารถในการสะท้อนคิดถ่ายทอดประสบการณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด ได้แก่: 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide) ครอบคลุมประเด็นหลัก 4 ด้าน สร้างโดยอ้างอิงกรอบแนวคิดทฤษฎีเส้นทางชีวิต (McAdams, D. P., 1993) และทฤษฎีช่วงกตแห่งภาวะผู้นำผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดสอบนำร่องกับผู้บริหารสตรีที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง 1 ท่าน 2) แบบบันทึกการสังเกตการณ์ และ 3) แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย 3 วิธีควบคู่กัน ได้แก่: การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 60 - 90 นาที บันทึกเสียงด้วยความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล และถอดความเป็นข้อความภายหลังการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง; การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เอกสาร 3 ประเภท และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) จำนวน 3 ครั้ง ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ถึง 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้กรอบทฤษฎี 3 ชั้นที่ทำงานเสริมซึ่งกันและกัน โดยชั้นที่ 1 ใช้ทฤษฎีเส้นทางชีวิต (Life Course Theory) ของ Elder และ McAdams เพื่อวิเคราะห์จุดเปลี่ยนในชีวิตประวัติ (Elder, G. H., Jr., 1994) และ (McAdams, D. P., 1993); ชั้นที่ 2 บูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 ชุด ได้แก่ Transformational Leadership (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1994), Servant Leadership และ Labyrinth of Leadership Theory; ชั้นที่ 3 ใช้ทฤษฎีการสร้างแบรนด์ส่วนบุคคล และภาวะผู้นำดิจิทัล วิเคราะห์ด้วย Narrative Analysis และ Content Analysis รวมถึงดำเนินการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ทั้งด้านแหล่งข้อมูล วิธีการ และทฤษฎี เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยดร.ศรประภา สิริภัทรวิช ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาภาษาอังกฤษ (เกียรตินิยม) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง และปริญญาเอกสาขาบริหารการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยได้รับทุนแลกเปลี่ยน ณ มหาวิทยาลัยอีโรซิมา ประเทศญี่ปุ่น

ตารางที่ 1 เส้นทางอาชีพของ ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช

ช่วงปี	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	สถานศึกษา	ระยะเวลา	ผลงานสำคัญ
2552 - 2554	ครูผู้ช่วย	ร.ร.สตรีศรีสุราษฎร์ธานี	2 ปี	พัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษ
2554 - 2558	ครู (ชำนาญการ)	ร.ร.สตรีศรีสุราษฎร์ธานี	2 ปี	สะสมผลงานวิชาการ เลื่อนวิทยฐานะ
2558 - 2561	รองผู้อำนวยการ (ชำนาญการ)	ร.ร.ลาดปลาเค้าพิทยาคม	2 ปี	ก้าวสู่สายบริหารอายุ 28 ปี
2561 - 2563	รองผู้อำนวยการ (ชำนาญการ)	ร.ร.สารวิทยา	2 ปี	บริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
2563 - 2565	รองผู้อำนวยการ (ชำนาญการพิเศษ)	ร.ร.สารวิทยา	2 ปี	นำสถานศึกษาผ่าน OBEC QA



ตารางที่ 1 เส้นทางอาชีพของ ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช (ต่อ)

ช่วงปี	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	สถานศึกษา	ระยะเวลา	ผลงานสำคัญ
2565 - 2567	รองผู้อำนวยการ (ชำนาญการพิเศษ)	ร.ร.ฤทธิยะวรรณาลัย	2 ปี	บริหารงบประมาณและการคลัง
2567 - ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ (ชำนาญ การพิเศษ)	ร.ร.สตรีศรีสุริโยทัย	-	ผู้บริหารสูงสุดสถาบันสตรีชั้นนำ กทม.

เส้นทางชีวิตและจุดเปลี่ยนสำคัญ (ผลการวิจัยข้อ 1)

ผลการวิจัยพบจุดเปลี่ยนสำคัญ 3 ช่วงในเส้นทางชีวิตของ ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด Life Course อธิบายว่าจุดเปลี่ยนในชีวิตมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การเปิดเส้นทางใหม่ (Opening New Pathways) และการปิดเส้นทางเดิม (Closing Old Pathways)

จุดเปลี่ยนที่ 1 การขึ้นจากป่าในฐานะพี่เลี้ยงชีวิต (วัยประถมศึกษา-ต้นวัยทำงาน)

จุดเปลี่ยนแรกเริ่มต้นในช่วงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เมื่อ ดร.ศรประภา ต้องย้ายไปพำนักอาศัยร่วมกับป่าซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัย ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ป่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงชีวิต (Life Mentor) ที่ไม่เพียงแต่ให้คำแนะนำด้านอาชีพ แต่ยังช่วยเหลือหลอมอัตลักษณ์ทางวิชาชีพและระบบคุณค่าในระดับลึก โดยเฉพาะการชี้แนะให้สมัครทุนโครงการครูพันธุ์ใหม่และการผลักดันให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษาตั้งแต่อายุเพียง 23 ปี

ดร.ศรประภา กล่าวว่า “ป่าบอกให้ไปเรียนบริหารการศึกษา โดยให้เหตุผลว่าเราอยู่ในวงการการศึกษาจะได้เห็นภาพรวมของการศึกษา”

คำแนะนำดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง 'การเรียนรู้จากตัวแบบ' (Vicarious Learning) ที่ป่าในฐานะนักวิชาการมหาวิทยาลัยสามารถมองเห็นศักยภาพและเส้นทางที่เหมาะสมสำหรับหลานสาวได้ก่อนที่จะตัวเองจะมองเห็น สอดคล้องกับแนวคิด 'ทุนสังคม' (Social Capital) ที่ระบุว่าเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีสถานะสูงกว่าทำหน้าที่เป็นทุนที่ช่วยให้บุคคลเข้าถึงโอกาสที่อยู่เหนือขีดจำกัดของตนเอง

จุดเปลี่ยนที่ 2 การก้าวสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการในวัย 28 ปี (พ.ศ. 2558)

จุดเปลี่ยนที่สองเกิดขึ้นเมื่อ ดร.ศรประภา ผ่านการสอบคัดเลือกและได้รับการแต่งตั้งเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคมในวัยเพียง 28 ปี ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาในระบบราชการไทยอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์นี้เข้าข่ายที่ว่าเป็นปรากฏการณ์ 'ชนกลุ่มน้อยเชิงสัญลักษณ์' (Token Woman) ที่สร้างแรงกดดันให้ต้องพิสูจน์ตนเองตลอดเวลา กลยุทธ์ที่ ดร.ศรประภา เลือกใช้สะท้อนให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์และการคิดเชิงกลยุทธ์

ดร.ศรประภา กล่าวว่า “เราก้ใช้วิธีการพิสูจน์ด้วยผลงาน ไม่บ่น ไม่ขอความเห็นใจ ไม่เรียกร้อง แต่เมื่อมีงานที่ต้องทำ ถึงเวลาทำเราก้ทำเต็มที่ สุดท้ายเค้าก็ยอมรับ”

คำกล่าวนีสะท้อนให้เห็น 'กรอบความคิดแบบเติบโต' (Growth Mindset) และ 'ความอดทนทางจิตวิทยา' (Psychological Resilience) ที่เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในระยะยาว

จุดเปลี่ยนที่ 3 ประสบการณ์แลกเปลี่ยนที่มหาวิทยาลัยอิโรซิมา ประเทศญี่ปุ่น (พ.ศ. 2560)

จุดเปลี่ยนที่สามเกิดขึ้นเมื่อ ดร.ศรประภา ได้รับทุนแลกเปลี่ยนบัณฑิตศึกษา ณ มหาวิทยาลัยอิโรซิมาเป็นระยะเวลา 4 เดือน กระบวนการนี้เป็น 'การเรียนรู้แบบเปลี่ยนแปลง' (Transformative Learning) ที่บุคคลต้องเผชิญกับประสบการณ์ที่ท้าทายกรอบความคิดเดิมอย่างรุนแรง การสัมผัสกับวัฒนธรรมการบริหารสถานศึกษาญี่ปุ่นที่เน้นหลัก Kaizen ความพิถีพิถัน และการทำงานเป็นทีมบนพื้นฐานความไว้วางใจ ทำให้ ดร.ศรประภา ค้นพบกรอบอ้างอิงใหม่สำหรับการบริหารองค์กร

ดร.ศรประภา กล่าวว่า “หลังจากที่เรากลับมาจากญี่ปุ่น การบริหารงานของเราก็เปลี่ยนไปอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นคนที่มีพลังงานในการสร้างสรรค์งาน ทำอะไรนี้ตลอดเวลา”

คำกล่าวนี้นี้สะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงอัตลักษณ์ (Identity Transformation) ซึ่งเป็นผลลัพธ์สูงสุดของการเรียนรู้แบบเปลี่ยนแปลง บุคคลไม่เพียงแต่ได้รับความรู้หรือทักษะใหม่ แต่ได้รับ 'มุมมองใหม่ต่อตัวเอง' ที่เปลี่ยนวิธีที่เธอเข้าใจตัวเองและโลกรอบข้างอย่างถาวร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผลการวิจัยพบปัจจัย 4 ด้านที่ทำงานเสริมซึ่งกันและกันในลักษณะวงจรเสริมแรง (Reinforcing Cycle) ตามแบบจำลองระบบ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช

ปัจจัย	ลักษณะสำคัญ	หลักฐานเชิงประจักษ์จากชีวประวัติ
1. พี่เลี้ยงชีวิต (Life Mentor)	ป้าอาจารย์มหาวิทยาลัยทำหน้าที่ชี้นำทุกจุดเปลี่ยน	แนะนำทุนครุพันธุ์ใหม่ → ป.โท บริหารการศึกษา อายุ 23 ปี
2. บุคลิกภาพคิควบ	แยกอารมณ์ออกจากการตัดสินใจ ยึดข้อมูลจริง	ผ่านวิกฤต COVID-19 โรงเรียนสาร วิทยาด้วยความสงบ
3. พัฒนาดนเองต่อเนื่อง	ยึดอิทธิบาท 4: ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา	ปริญญาเอก ม.เกษตรฯ + ทุน แลกเปลี่ยน ม.ฮิโรชิมา
4. พิสูจน์ด้วยผลงาน	ชื่อเสียงแล่นไปก่อนตัว ลดอคติทางอายุ-เพศ	ได้รับการเชิญวิทยากรระดับชาติ ก่อน รับตำแหน่งผู้อำนวยการ

การวิเคราะห์เรื่องเล่าชีวประวัติ (Narrative Analysis) พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านปรากฏซ้ำในทุกช่วงการเปลี่ยนผ่านสำคัญและทำงานเสริมซึ่งกันและกันตลอดเส้นทางชีวิต มิได้ดำเนินไปอย่างโดดเดี่ยว รูปแบบที่ปรากฏซ้ำที่สุดในเรื่องเล่าของ ดร.ศรประภา คือ 'การเผชิญปัญหา การลงมือทำ และการเติบโต' ซึ่งหล่อหลอมอัตลักษณ์ผู้นำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดชีวประวัติ

การสร้างตัวตนในโซเชียลมีเดียและบทเรียนสำคัญ (ผลการวิจัยข้อ 3)

การวิเคราะห์ชีวประวัติในมิติของการสร้างตัวตนในโลกดิจิทัลสะท้อนให้เห็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจ กล่าวคือ การสร้างตัวตนดิจิทัลของ ดร.ศรประภา มิได้เริ่มต้นจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดหมาย ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ดร.ศรประภา กล่าวว่า “บังเอิญมีคนถ่ายคลิปเรา ระหว่างที่เราพูด เลยเป็นจุดเปลี่ยนที่คนเห็นว่าเค้าไม่ได้แค่สวย พอจุดโฟกัสเปลี่ยน ก็เริ่มเป็นวิทยากร เชิญไปในงานวิชาการมากขึ้น”

Avolio, B. J. & Kahai, S. S. อธิบายว่าโซเชียลมีเดียทำหน้าที่เป็น 'ตัวขยายสัญญาณภาวะผู้นำ' (Leadership Signal Amplifier) ที่ขยายทั้งจุดแข็งของผู้นำออกสู่วงกว้าง ในกรณีของ ดร.ศรประภา สิ่งที่ถูกขยายออกไปคือความสามารถทางวิชาการและบุคลิกภาพที่เข้าถึงได้ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่เธอสะสมมาตลอดชีวประวัติ มิใช่สิ่งที่สร้างขึ้นเฉพาะกิจ (Avolio, B. J. & Kahai, S. S., 2003) ที่อธิบายว่า 'อำนาจเครือข่าย' มอบให้กับผู้ที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับเครือข่ายได้อย่างแท้จริงและต่อเนื่อง

ตารางที่ 3 บทเรียนสำคัญที่สังเคราะห์ได้จากชีวิต ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช

บทเรียน	หลักการสำคัญ	การประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
1. จังหวะสำคัญกว่าความเร็ว	ประเมินความพร้อมก่อนลงมือปฏิรูป	รอสะสมพลังร่วมและความไว้วางใจก่อน ผลักดันนโยบายเปลี่ยนแปลง
2. การสื่อสารคือหัวใจผู้นำ	ผู้นำดิจิทัลต้องสื่อสารสองทิศทาง	ใช้สื่อออนไลน์แบ่งปันวิสัยทัศน์ สร้างความ โปร่งใสและความเชื่อมั่น



ตารางที่ 3 บทเรียนสำคัญที่สังเคราะห์ได้จากชีวิต ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช (ต่อ)

บทเรียน	หลักการสำคัญ	การประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
3. พิสูจน์ด้วยผลงาน	ผลงานเชิงประจักษ์สร้างความน่าเชื่อถือ	ไม่บ่น ไม่เรียกร้อง มุ่งทำงานจนผลลัพธ์พูดแทนตัวเอง
4. สร้างทีมก่อนนำทีม	ผู้นำที่ต้องฟังและเอื้ออำนวย	สร้าง PLC ร่วมออกแบบทิศทางสถาบันบนรากฐานความไว้วางใจ
5. ทำดีที่สุดแล้วไม่เสียใจ	ปล่อยวางผลลัพธ์ที่เกินควบคุม	ป้องกันภาวะหมดไฟ รักษาสุขภาวะทางจิตระยะยาวของผู้บริหาร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าเส้นทางชีวิตของ ดร.ศรประภา ถูกกำหนดด้วยจุดเปลี่ยน 3 ช่วงที่เชื่อมโยงและเสริมแรงซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเส้นทางชีวิตของ McAdams, D. P. และ Elder, G. H. Jr. โดยเฉพาะในด้าน ‘จังหวะเวลา’ (Timing) ของเหตุการณ์สำคัญ (McAdams, D. P., 1993) และ (Elder, G. H. Jr., 1974)

บทบาทของพี่เลี้ยงชีวิต: ผลการวิจัยที่ศึกษาผู้บริหารสตรีทางการศึกษากว่า 200 คนในสหรัฐอเมริกา พบว่าการมีพี่เลี้ยงที่เป็นสตรีในระดับสูงกว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในความสำเร็จ รวมถึงเรื่องทุนสังคม สิ่งที่น่าสนใจคือในกรณีนี้จุดเปลี่ยนสำคัญที่สุดเกิดขึ้นในบริบทครอบครัวผ่านความสัมพันธ์กับป้าตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยตะวันตกที่มักพบจุดเปลี่ยนในบริบทการทำงาน สะท้อนบทบาทสำคัญของสถาบันครอบครัวในวัฒนธรรมไทย

บุคลิกภาพการคิดบวกและความยืดหยุ่นทางจิตใจ: ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) เรื่อง Growth Mindset รวมถึงการมองโลกในแง่ดีอย่างมีเหตุผลเป็นตัวทำนายสำคัญของความสำเร็จในสถานะที่มีแรงกดดันสูง

การนำทางผ่านเขาวงกตแห่งภาวะผู้นำ: ผลการวิจัยสนับสนุนกรอบทฤษฎี Labyrinth อย่างไรก็ตามพบมิติที่งานวิจัยก่อนหน้านี้ไม่ได้กล่าวถึงอย่างชัดเจนคือ ‘อุปสรรคด้านอายุ’ (Age Bias) ที่เกิดขึ้นพร้อมกับ ‘อุปสรรคด้านเพศสภาพ’ (Gender Bias) ซึ่งในบริบทระบบราชการไทยที่มีวัฒนธรรมอาวุโส อคติเรื่องอายุมีความซับซ้อนและส่งผลในระดับที่ไม่แพ้กัน นอกจากนี้ กลยุทธ์ ‘พิสูจน์ด้วยผลงาน ไม่บ่น ไม่เรียกร้อง’ ที่ ดร.ศรประภา เลือกใช้ขัดแย้งบางส่วนกับข้อเสนอแนะให้กล้าแสดงออกและเรียกร้องสิทธิอย่างตรงไปตรงมา ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวอาจเป็นผลจากบริบทวัฒนธรรมไทยที่ให้ความสำคัญกับ ‘ความสามัคคีและการรักษาหน้า’ มากกว่าการเผชิญหน้าโดยตรง

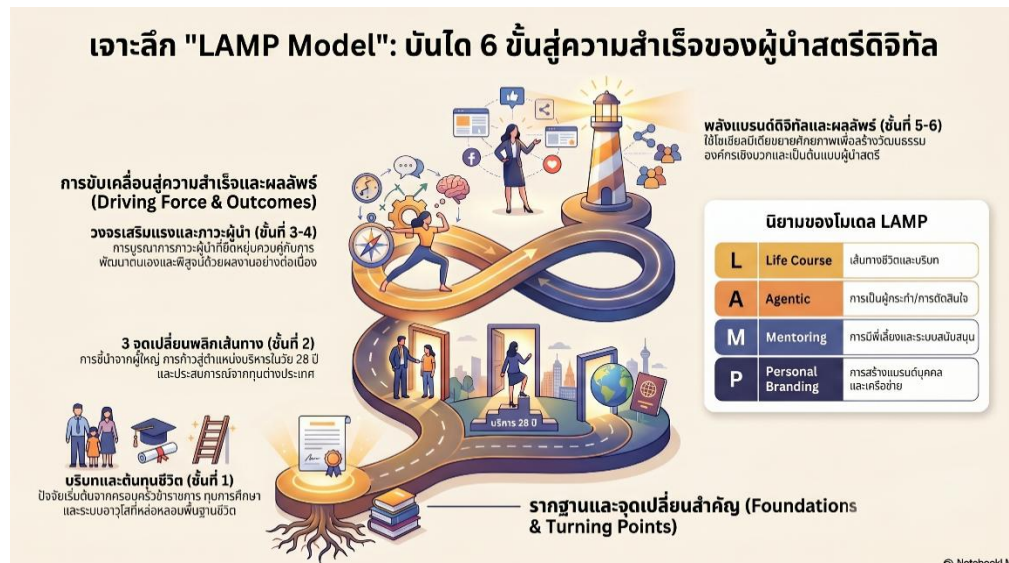
โซเชี่ยลมีเดียในฐานะตัวขยายสัญญาณภาวะผู้นำ: ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Avolio, B. J. & Kahai, S. S. เพิ่มเติมมิติของ ‘กลไกข้ามผ่านโครงสร้างอำนาจ’ (Power Structure Bypass Mechanism) ในบริบทระบบราชการไทยที่งานวิจัยกระแสหลักยังไม่ได้กล่าวถึง (Avolio, B. J. & Kahai, S. S., 2003) นอกจากนี้ยังพบว่าแตกต่างจากทฤษฎีของ Goffman, E. เรื่อง Impression Management ที่อธิบายว่าการจัดการความประทับใจเป็นกระบวนการที่ตั้งใจ เนื่องจากในกรณีนี้การสร้างภาพลักษณ์ดิจิทัลที่ทรงพลังที่สุดเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ไม่ได้วางแผน สะท้อนว่าในยุคโซเชี่ยลมีเดีย การนำเสนอตนเองที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือการที่ความสามารถที่แท้จริงถูกเปิดเผยผ่านช่องทางที่ไม่คาดคิด (Goffman, E., 1959)

การผสมผสานหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาภาวะผู้นำ: ผลการวิจัยเพิ่มเติมมิติที่งานวิจัยตะวันตกส่วนใหญ่ไม่ได้กล่าวถึง การที่ ดร.ศรประภา ยึดหลักอริยบท 4 เป็นเข็มทิศสะท้อนให้เห็นว่ากรอบอ้างอิงทางพุทธธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับข้อเสนอของ Asante, M. K. ที่เรียกร้องให้นักวิจัยให้ความสำคัญกับ ‘กรอบอ้างอิงทางวัฒนธรรมท้องถิ่น’ (Indigenous Framework)

ผลการวิจัยส่วนนี้มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำในบริบทไทยและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างยิ่ง (Asante, M. K., 1998)

ข้อจำกัดของการวิจัย: เนื่องจาก ดร.ศรประภา ยังดำรงตำแหน่งราชการอยู่ในปัจจุบัน อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นกลางในการให้ข้อมูลบางประการ ผู้วิจัยจึงดำเนินการ Member Checking และ Triangulation เพื่อลดอคตินี้ รวมถึงการวิจัยชีวประวัติบุคคลเดียวมีข้อจำกัดด้านการสรุปอ้างอิง (Generalizability) ผลที่ได้จึงควรนำไปใช้เป็นกรอบอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อไป ไม่ใช่การสรุปทั่วไป

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 LAMP Model

โมเดล LAMP ย่อมาจาก Life Course · Agentic · Mentoring · Personal Branding ประกอบด้วย 6 ขั้นที่ทำงานต่อเนื่องกัน โดย LAMP สะท้อนองค์ประกอบหลัก 4 ชุดที่ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำตลอดทั้ง 6 ขั้น และแตกต่างจากโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีที่มีอยู่แล้วในบริบทตะวันตกตรงที่บูรณาการปัจจัยทางวัฒนธรรมไทย (อิทธิบาท 4, เครือข่ายครอบครัว) และบทบาทของโซเชียลมีเดียในการข้ามผ่านโครงสร้างอำนาจราชการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของโมเดลอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 1 บริบทและต้นทุนชีวิต: ครอบครัวข้าราชการ ทนทุกข์พันธุ์ใหม่ พี่เลี้ยงชีวิต และระบบอาวุโสในราชการ

ขั้นที่ 2 จุดเปลี่ยนสำคัญ 3 ช่วง: การขึ้นจากป่า / การก้าวสู่ตำแหน่งรอง ผอ. วัย 28 ปี / ทนแลกเปลี่ยนญี่ปุ่น แต่ละจุดเปิดเส้นทางใหม่ให้ช่วงต่อไป

ขั้นที่ 3 ปัจจัย 4 ด้านในลักษณะวงจรเสริมแรง: พี่เลี้ยงชีวิต / บุคลิกภาพคิดบวก / การพัฒนาตนเอง / การพิสูจน์ด้วยผลงาน

ขั้นที่ 4 การบูรณาการภาวะผู้นำ: ผสมผสาน Transformational, Servant และ Labyrinth Theory อย่างยืดหยุ่นตามบริบท

ขั้นที่ 5 แปรนดัดดิจิทัลและอำนาจเครือข่าย: โซเชียลมีเดียขยายสัญญาณความสามารถที่แท้จริง ข้ามผ่านโครงสร้างอำนาจแบบดั้งเดิม

ขั้นที่ 6 ผลลัพธ์: วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกภายในโรงเรียน และการเป็นต้นแบบผู้นำสตรีดิจิทัลในระดับสังคม



สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงชีวประวัติของ ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช พบองค์ความรู้สำคัญ 3 ประการ ได้แก่: ประการที่ 1 เส้นทางชีวิตถูกกำหนดด้วยจุดเปลี่ยน 3 ช่วงที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน ความได้เปรียบในช่วงต้นสะสมนำไปสู่ความได้เปรียบที่ขยายใหญ่ขึ้นในระยะต่อมา; ประการที่ 2 ปัจจัย 4 ด้านทำงานในลักษณะวงจรเสริมแรงซึ่งกันและกัน โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นเข็มทิศและ Authentic Leadership เป็นรากฐาน; ประการที่ 3 โซเชียลมีเดียทำหน้าที่เป็น 'ตัวขยายสัญญาณภาวะผู้นำ' ที่ช่วยให้ผู้บริหารสตรีสร้างการยอมรับข้ามโครงสร้างอำนาจแบบดั้งเดิมบนพื้นฐานความสามารถที่แท้จริง ผลการวิจัยทั้งหมดสังเคราะห์ได้เป็นโมเดล LAMP ใน 6 ชั้น ข้อเสนอแนะ ด้านนโยบาย: สพฐ. ควรปรับระบบประเมินวิทยฐานะให้เน้นผลลัพธ์มากกว่าอายุงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะสูงก้าวเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น สพค. ควรจัดตั้งโปรแกรมพี่เลี้ยงผู้บริหารสตรีระดับชาติในรูปแบบ Mentor-Mentee Pairing โดยพี่เลี้ยงทำหน้าที่ครบทั้ง 3 บทบาท คือ Role Model, Sponsor และ Coach และควรพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำดิจิทัลที่บูรณาการ Personal Branding และการใช้โซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ในบริบทการศึกษาไทย แนวทางการวิจัยครั้งต่อไป แนวทางการวิจัยครั้งต่อไปควรดำเนินการใน 4 ทิศทาง ได้แก่: 1) ศึกษาผลกระทบเชิงปริมาณของ Digital Leadership ต่อประสิทธิผลสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ 2) ศึกษาหลักสูตรต้นแบบ (R&D) สำหรับพัฒนาผู้บริหารสตรีที่สะท้อนโมเดล LAMP พร้อมประเมินผลก่อน - หลังอย่างเป็นระบบ 3) วิจัยเปรียบเทียบกับผู้บริหารสตรีในภาคเอกชนเพื่อทดสอบขอบเขตของโมเดล 4) ศึกษาเปรียบเทียบระดับอาเซียนเพื่อพัฒนากรอบทฤษฎีภาวะผู้นำสตรีที่เหมาะสมกับบริบทเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะ

สรุปการวิจัยเชิงชีวประวัติของ ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช พบองค์ความรู้สำคัญ 3 ประการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประการที่ 1 เส้นทางชีวิตถูกกำหนดด้วยจุดเปลี่ยน 3 ช่วงที่เสริมแรงซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การได้รับพี่เลี้ยงชีวิตในวัยเด็ก การก้าวสู่สายบริหารในวัย 28 ปี และการแลกเปลี่ยนที่ญี่ปุ่น โดยความได้เปรียบในช่วงต้นสะสมนำไปสู่ความได้เปรียบที่ขยายใหญ่ขึ้นในระยะต่อมา ประการที่ 2 ปัจจัย 4 ด้านทำงานในลักษณะวงจรเสริมแรงซึ่งกันและกัน ได้แก่ พี่เลี้ยงชีวิต บุคลิกภาพคิดบวก การพัฒนาตนเองต่อเนื่อง และการพิสูจน์ด้วยผลงาน โดยมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นเข็มทิศและ Authentic Leadership เป็นรากฐาน ประการที่ 3 โซเชียลมีเดียทำหน้าที่เป็น "ตัวขยายสัญญาณภาวะผู้นำ" ที่ช่วยให้ผู้บริหารสตรีสามารถสร้างการยอมรับข้ามโครงสร้างอำนาจแบบดั้งเดิมได้บนพื้นฐานความสามารถที่แท้จริง สะท้อนหลักการ "ของจริงไม่ต้องสร้างภาพ" ผลการวิจัยทั้งหมดสามารถสังเคราะห์ได้เป็นโมเดล LAMP ซึ่งประกอบด้วย Life Course, Agentive, Mentoring และ Personal Branding ใน 6 ชั้นที่ทำงานต่อเนื่องกันจากบริบทและต้นทุนชีวิตสู่ผลลัพธ์เชิงองค์กรและสังคม

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวัลย์ สัจจันทร์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษาภาคเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาที่สนะร่วมสมัยเพื่อการวิจัยและพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2559 - 2560. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟิค.
- Asante, M. K. (1998). *The Afrocentric Idea* (revised ed.). Philadelphia: Temple University Press.
- Avolio, B. J. & Kahai, S. S. (2003). Adding the "E" to e-leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*, 31(4), 325-338.

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W. & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
- Elder, G. H. Jr. (1974). *Children of the Great Depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- _____. (1994). Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 4-15.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday.
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. New York: William Morrow.