

การพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย
ของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์

Leadership Development in Promoting Women's Roles to Build a Network of Members
of the National Council of Women's Associations Under the Patronage of Her Majesty
the Queen

รัศรินทร์ ลัดใหม่กุลวัฒน์

ตระกูล จิตวัฒนากร

นพรัตน์ น้อยเจริญ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนารุทกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Rassarin Ladmaikunlawat

Trakul Chitwattanakorn

Nopparat Noyjarean

Doctor of Philosophy Program in Business and Human Capital Development, North Bangkok University

Email: natha.ko@northbkk.ac.th

รับบทความ: 3 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ 9 มกราคม 2569; ตอรับบทความ: 17 มกราคม 2569

Received: December 3, 2025; Revised: January 9, 2026; Accepted: January 17, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย 2) การพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย และ 3) ประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างและแบบสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 19 คน และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน และกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาผู้นำสตรีไม่ควรจำกัดแค่ทักษะบริหาร แต่ต้องควบคู่กับการสร้างเครือข่ายมีความสำคัญต่อการเปิดพื้นที่เรียนรู้ข้ามกลุ่ม ทั้งระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติหลายท่านเสนอให้มี โครงสร้างสนับสนุนถาวรจุดเน้นที่แตกต่างกับบางองค์กรเน้น การพัฒนาบุคลิกภาพความมั่นใจ บางองค์กรเน้น และการบูรณาการกับอาชีพหรือบริบทเฉพาะด้าน 2) การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีไทยมีความจำเป็นต้องสร้างกลไกกลาง ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายสตรีทั้งระดับท้องถิ่น ชาติ และสากลภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันเพื่อ จัดหาทรัพยากร งบประมาณ และโครงการพัฒนาที่ต่อเนื่อง สร้างเวทีสาธารณะและเครือข่ายความร่วมมือ ให้สตรีมีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และผลักดันนโยบาย 3) สมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติที่ทำแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุสูงกว่า 55 ปี จำนวน 18 คน ผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุน / การแนะนำจากผู้สอนหรือผู้นำ Model มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือ ความพึงพอใจโดยรวมต่อ Model มีค่าเฉลี่ย 4.58 และน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการนำ Model ไปใช้จริง มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ; การส่งเสริมบทบาทสตรี; การสร้างภาคีเครือข่าย

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the current conditions, problems, and needs for leadership development in promoting women's roles in order to create network partners. 2) Developing leadership in promoting women's roles to create network partners and 3) Evaluating the effectiveness of leadership development in promoting women's roles to create network partners of members of the National Women's Association Council under Royal Patronage. Using an integrated research model. The research tools included semi-structured in-depth interviews and focus groups. The sample group consists of There were 19 key informants. and a focus group discussion of 12 people and an experimental group of 30 people. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation.

The results of the study found that 1) The development of women leaders should not be limited to just management skills. But it must be coupled with network building, which is important in opening learning spaces across groups. both local, national and international levels Many people propose to have Permanent support structure, different focus, some organizations emphasize Some organizations emphasize the development of personality and confidence. and integration with specific careers or contexts. 2) The development of Thai women's leadership is necessary. Create a central mechanism that serves to connect women's networks at the local, national and international levels, the public and private sectors must work together to Provide resources, budget and continuous development projects. Public forum and cooperation network Give women space to exchange knowledge and push policy 3) Most of the members of the National Council of Women who completed the leadership development assessment were over 55 years of age, totaling 18 people. The overall evaluation results were at the highest level, with an average score of 4.52. The item with the highest mean score was support/recommendation from instructors or model leaders with a mean of 4.60, followed by overall satisfaction with the model with a mean of 4.58, and the least was ease of actually using the model with a mean of 4.43, respectively.

Keywords: Leadership Development; Promoting Women's Roles; Network Partners

บทนำ

การมีส่วนร่วมของสตรีในทุกมิติของสังคมได้รับการยอมรับมากขึ้นทั้งทางกฎหมายและในทางปฏิบัติ โดยภาวะผู้นำของสตรีถูกมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับชุมชนและนโยบายสาธารณะตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนและหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ สังคมไทยมีความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่กระตุ้นให้มีบทบาทสตรีในตำแหน่งผู้นำเพิ่มขึ้น

โดยเฉพาะในองค์กรภาคประชาสังคมและการเมือง แม้กระนั้น ช่องว่างระหว่างเพศในตำแหน่งผู้นำระดับต่าง ๆ ยังมีอยู่และควรเร่งพัฒนาเพื่อความเท่าเทียมทางสังคมอย่างแท้จริง โลกแห่งยุคศตวรรษที่ 21 ที่กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในทุกมิติ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานร่วมกันของนานาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบรรลุความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมพลังให้แก่สตรีและเด็กหญิงทุก ซึ่งได้ตอกย้ำถึงความเชื่อมั่นในระดับสากลว่า สตรีมิได้เป็นเพียงผู้ได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา หากแต่เป็นพลังขับเคลื่อนที่ทรงคุณค่าและขาดไม่ได้ต่อการสร้างสรรค์สังคมที่สงบสุข มั่นคง และมั่งคั่งอย่างทั่วถึง การพัฒนาบทบาทสตรี 4 ด้าน ได้แก่ 1) เศรษฐกิจ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน สร้างงาน รายได้ 2) สังคมและวัฒนธรรมพัฒนาทักษะฝีมือเป็นที่ ยอมรับ 3) การเมือง สร้างเครือข่าย และ 4) ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มศักยภาพสตรีด้านอาชีพ รายได้และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน (อนิษฐา หาญภักดี นิยม, 2564)

ภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ชุมชน และสังคม โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภาวะผู้นำมิได้จำกัดอยู่เพียงการมีตำแหน่งหรืออำนาจในการสั่งการ แต่หมายถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การจูงใจ การประสานความร่วมมือ และการบริหารความหลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เนื่องจากบริบททางสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานเชิงเครือข่าย จำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคน องค์กร และทรัพยากรจากหลายภาคส่วน หากขาดการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ องค์กรจะประสบข้อจำกัดในการขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เพียงการพัฒนาบุคคล แต่เป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรและเครือข่าย เพื่อรองรับบทบาทใหม่ ๆ ที่ท้าทายมากขึ้นในสังคมร่วมสมัย โดยคุณลักษณะผู้นำที่ดีมีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ที่ดีการเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นตัวอย่างที่ดีมีอิทธิพลโดยตรงต่อการมีวิสัยทัศน์ที่ดีคุณลักษณะผู้นำที่ดีมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (ราตรี ทองศรี, 2563)

ภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้นำสตรีในการใช้ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และอิทธิพลเชิงบวก เพื่อเสริมพลัง (empowerment) ให้สตรีสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดทิศทางการพัฒนา และการดำเนินกิจกรรมทางสังคม ผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคล องค์กร และเครือข่ายในระดับต่าง ๆ เนื่องจากบทบาทของสตรีในปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่ในมิติครอบครัวหรือชุมชนเท่านั้น แต่ขยายไปสู่บทบาทเชิงนโยบาย เศรษฐกิจ และการพัฒนาสังคมในภาพรวม อย่างไรก็ตาม แม้สตรีจะมีบทบาทเพิ่มขึ้น แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านโอกาส อำนาจการตัดสินใจ และการเข้าถึงเครือข่ายทางสังคมที่มีอิทธิพลการพัฒนาภาวะผู้นำในมิติของการสร้างภาคีเครือข่ายจึงมีความจำเป็น เพราะช่วยให้สมาชิกสามารถเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างองค์กรสตรีกับภาคีภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมขยายพลังทางสังคมจากการทำงานแบบรายบุคคลไปสู่การทำงานเชิงระบบเสริมความเข้มแข็งให้กับบทบาทสตรี ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำด้านนี้ในสมาชิกจึงเป็นการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของทั้งบุคคล เครือข่าย และองค์กร (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

บริบทของสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ และช่องว่างที่นำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนาสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ เป็นองค์กรเครือข่ายสตรีระดับชาติที่มีบทบาทสำคัญ

ในการประสานงาน ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาสตรีในมิติสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และคุณภาพชีวิต โดยมีสมาชิกจากหลากหลายองค์กรและพื้นที่ทั่วประเทศ ทำให้สมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีศักยภาพสูงในการเป็นกลไกกลางของการขับเคลื่อนประเด็นสตรีในระดับนโยบายและระดับพื้นที่อย่างเฝ้าระวังตาม องค์กรจะมีโครงสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง แต่การทำงานยังเผชิญช่องว่างสำคัญ ได้แก่ ความแตกต่างของศักยภาพด้านภาวะผู้นำของสมาชิก การขาดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบที่มุ่งเน้นการสร้างภาคีเครือข่าย ข้อจำกัดในการเชื่อมโยงเครือข่ายจากระดับองค์กรสมาชิกไปสู่ความร่วมมือข้ามภาคส่วนอย่างยั่งยืน ช่องว่างดังกล่าวส่งผลให้การขับเคลื่อนบทบาทสตรีในบางบริบทยังไม่สามารถขยายผลได้เต็มศักยภาพ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกสมาคมสตรีแห่งชาติฯ โดยเฉพาะในมิติของการส่งเสริมบทบาทสตรีผ่านการสร้างภาคีเครือข่าย จึงเป็นความจำเป็นเชิงโครงสร้างและเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยบทบาทของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บริหารดำเนินการเป็นผู้ชำนาญการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแทนกลุ่มบทบาทของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง เป็นผู้บุกเบิก ริเริ่ม สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และเป็นสัญลักษณ์แบบอย่างที่ดีของกลุ่ม เป็นผู้มีอุดมคติ เราจะเห็นได้ว่า บทบาทผู้นำในฐานะผู้บริหารองค์การในการทำงานที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งจะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับขณะเดียวกันก็ต้องรักษาความเป็นไปของกลุ่มให้เป็นด้วยดี ผู้นำจึงมีบทบาทหลากหลายที่แตกต่างจากคนอื่นซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมและองค์การมีความสำคัญกับความก้าวหน้าของผู้หญิงในที่ทำงาน แต่ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมของผู้หญิงเป็นปัจจัยสำคัญไม่น้อยกว่ากันที่จะช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางเส้นทางอาชีพของผู้หญิง เปรียบเหมือนกับการแข่งเรือพาย เสียงเขี้ยวอยู่ริมฝั่งอาจทำให้จิตใจอีกฝั่งมีคนอยู่เคียงข้างเรา แต่สิ่งที่ทำให้เรือเข้าเส้นชัยได้คือกำลังความสามารถและความอดทนร่วมกันของกัปตัน และทีมในการรวมกำลังทั้งหมดพายเรือหลบหลีกกระแสน้ำหรือสิ่งกีดขวางให้เข้าสู่เส้นชัยได้ และถ้าไม่มีใครยื่นเชียร์เราบนฝั่งเลยก็ยิ่งทำให้ชัยชนะที่ได้ทำให้เรานับถือตนเองมากขึ้น (บุษยา วีรกุล, 2558) ผู้หญิงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อสังคม คือ การเป็นแม่ที่ดีและการดูแลครอบครัวให้สงบสุข ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการเป็นผู้นำที่ดีขององค์การ ผู้หญิงมีสิทธิเลือกที่จะเป็นแม่หรือเลือกที่จำทำงานเป็นผู้นำในองค์การได้ด้วยตนเอง แต่ละหน้าที่ที่เลือกแล้วควรจะเกิดจากการตัดสินใจที่มาจากความพร้อมของหญิงและการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวของผู้หญิง เพราะความพร้อมทั้งของตนเองและของครอบครัวคือสิ่งที่ช่วยให้ผู้หญิงทำงานในหน้าที่ของผู้หน้าที่ตนเองเลือกที่จะทำให้ได้ประสพผลตามที่ต้องการ แม้ผลการวิจัยจะมีข้อค้นพบที่หลากหลาย ทั้งที่พบและไม่พบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของหญิงและชาย อย่างไรก็ตามก็ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้หญิงดีกว่าหรือด้อยกว่าภาวะผู้นำของผู้ชาย แต่ในปัจจุบันที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับบุคลากร และมีแนวโน้มในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวโน้มนี้มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะในการบริหารงานของผู้หญิง (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2563)

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ของสมาชิกสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในบริบทองค์กรเครือข่ายระดับชาติ และเป็นฐานข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพสมาชิกอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังสตรีและการพัฒนาสังคมของประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์
2. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพล ที่ไม่ใช่คุณลักษณะหรือความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำ แต่เป็นสถานการณ์ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีอิทธิพลเป็นศูนย์กลางของกระบวนการภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้นำจะส่งผลต่อผู้ตาม ผู้นำจึงมีอิทธิพลที่จะนำไปสู่การโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำตามเพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันภายใต้มิติทางจริยธรรม เพราะจะช่วยสะกิดกันหรือลดความเป็นไปไม่ได้ที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามในลักษณะที่ใช้การบังคับขู่เข็ญหรือผิดผิดจรรยาบรรณ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการนำ (capacity or ability to lead) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับ ความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 14) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560 : 5) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งชัดเจนและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561 : 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำ กระตุ้นโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ราตรี ทองศรี (2563 : 23) สรุปความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ว่า คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือ กลุ่มตน กระตุ้น ชักนำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น

หรือกลุ่ม บุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นใน การทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

โดยสรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาเชิงสังเคราะห์ จะเห็นได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีสาระสำคัญร่วมกัน 4 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำอาศัยอิทธิพล การโน้มน้าว และการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับ ภาวะผู้นำมุ่งเน้นการสร้างการยอมรับ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของผู้ตาม ภาวะผู้นำมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นสำคัญ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นแนวคิดเชิงพลวัตที่สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรเครือข่ายและองค์กรสตรี ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เสริมพลังอำนาจ และเชื่อมโยงความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสตรี

ระบบความคิด อุดมการณ์ และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการเมือง ที่มุ่งอธิบายและท้าทายโครงสร้างความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงและชาย โดยเห็นว่าความแตกต่างระหว่างเพศไม่ได้เกิดจากธรรมชาติเพียงอย่างเดียว หากแต่ถูกสร้างและกำกับโดยสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ภายใต้ระบบปิตาธิปไตยที่ทำให้ผู้หญิงอยู่ในสถานะด้อยกว่า ถูกกีดกัน หรือขาดการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม สตรีนิยมจึงมุ่งเปลี่ยนแปลงทัศนคติและโครงสร้างทางสังคม เพื่อยกระดับสถานภาพ บทบาท และสิทธิของผู้หญิงให้ทัดเทียมกับผู้ชาย

ัญญา สังขพันธานนท์ (2559 : 268 - 269) ได้ให้ความหมายของคำว่า สตรีนิยม ไว้ว่าความเป็นหญิง (Feminine)และความเป็นชาย (Masculine) นั้นถูกทำให้แตกต่างโดยสังคมของเราและผู้หญิงมักจะถูกจัดระเบียบ หรือจัดการไม่ให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกพื้นที่และสถาบันทางสังคมจึงมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงสถานะนี้ให้หมดไป โดยการนำเสนอทัศนะใหม่ทางสังคมที่จะขจัดความคิดเก่าที่ว่าทำไมผู้หญิงจึงเป็นอย่างนั้น และพยายามมองด้วยทัศนะใหม่ว่าผู้หญิงไม่ได้มีฐานะที่ต่ำต้อย และผู้ชายก็ไม่ได้เหนือกว่า สตรีนิยมเป็นระบบคิดมีจุดร่วมกันอย่างน้อยสองประการด้วยกัน คือ หนึ่งเป็นระบบคิดที่พยายามอธิบายสถานะความเป็นรอง ความเป็นอื่นของผู้หญิง และสองเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อเปลี่ยนแปลงและปลดปล่อยความเหลื่อมล้ำและไร้อำนาจของผู้หญิงในความสัมพันธ์บนฐานเพศสถานะ ทฤษฎีสตรีนิยมตะหนักต่อการควบคุมของระบบปิตาธิปไตย (Patriarchy)รวมทั้งการแสวงหาประโยชน์และการกดขี่ทั้งในระดับสาระและอุดมการณ์ของผู้หญิง

วารุณี ภูริสินสิทธิ์ (2545) กล่าวว่า สตรีนิยม หมายถึงระบบคิดและขบวนการทางสังคมที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะตั้งอยู่บนการวิเคราะห์ที่ว่าผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ และผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เป็นรองหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าสตรีนิยมมีจุดมุ่งหมายทางการเมืองพอกๆกับจุดมุ่งทางวิชาการ เป็นวิถีของทั้งความคิดและการกระทำ

จักรี โฉมไธสง (2547) กล่าวว่า สตรีนิยมคือ อุดมการณ์ที่พยายามส่งเสริมและยกระดับสถานภาพและบทบาททางสังคมของผู้หญิงไม่ให้ต่ำต้อยกว่าผู้ชาย สตรีนิยมจึงเห็นว่าความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายของบุคคล มิได้เป็นเพียงความแตกต่างทางสรีระวิทยาตามธรรมชาติเท่านั้น หากเป็นความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น

โดยสรุปว่า สตรีนิยมเป็นทั้งกรอบแนวคิดเชิงวิชาการและการเคลื่อนไหวเชิงการเมืองที่มีเป้าหมายร่วมกันคืออธิบายและวิพากษ์สถานะความเป็นรองหรือความเป็นอื่นของผู้หญิงในสังคม และผลักดันการเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ ความกดขี่ และการเอารัดเอาเปรียบทางเพศสภาวะ โดยเน้นว่าความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงและชายเป็นผลมาจากโครงสร้างทางสังคมที่มนุษย์สร้างขึ้น ไม่ใช่ความแตกต่างตามธรรมชาติ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ผ่านความคิด การกระทำ และนโยบายทางสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างภาคีเครือข่าย

การสร้างภาคีเครือข่าย หมายถึง กระบวนการรวมตัวของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือชุมชน ที่มีความสนใจหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อประสานความร่วมมือ ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ภายใต้โครงสร้างหรือศูนย์ กลางการประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เทิดเกียรติ วงศาโรจน์ (2557: 61) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง เป็นกระบวนการในการรวมบุคคล กลุ่มคน องค์กร ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อติดต่อสื่อสาร และร่วมกันทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กิจกรรมดังกล่าวจะเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาสั้นหรือ ระยะเวลายาว หรือตลอดไปได้ สิ่งสำคัญ เครือข่ายต้องมีกิจกรรมและสมาชิกเครือข่ายต้องเข้าร่วมกิจกรรมกันอย่างต่อเนื่อง และต้องมีศูนย์กลางเครือข่ายในการติดต่อประสานงาน

ธนพล แสงจันทร์ (2555: 47) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่าย จะต้องประกอบด้วย 1) สมาชิก สมาชิกของเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มคน องค์กร ชุมชน ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญทำให้เกิดเครือข่าย หากเครือข่ายมีสมาชิกมากต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่ เช่น คณะกรรมการ เพื่อคอยทำหน้าที่จัดการเครือข่าย ประสานงาน สนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่าย 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของเครือข่ายว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่ายต้องมีความชัดเจนเพราะมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่สมาชิก ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายของเครือข่าย 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่าย ในการร่วมรับรู้ ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย 4) กิจกรรม เครือข่ายต้องมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่าย 5) การติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ของสมาชิก เพื่อให้เกิดข้อมูลและความรู้ใหม่ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย

โดยสรุปว่า แนวคิดการสร้างภาคีเครือข่ายเน้นความร่วมมือระหว่างสมาชิกที่หลากหลาย โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สมาชิกเครือข่าย ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร และต้องมีการจัดโครงสร้างหรือบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ที่มีความชัดเจน เป็นแรงจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมและคงอยู่ในเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก ในการรับรู้ ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความเป็นเจ้าของร่วม กิจกรรมของเครือข่าย ที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และเสริมพลังความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ อันนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาเครือข่ายอย่างยั่งยืน ดังนั้น การสร้างภาคีเครือข่ายเป็นกลไกสำคัญในการเสริมพลังการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืนในการพัฒนาสังคมและองค์กร

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคเครือข่ายใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews form) มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาสตรีและการสร้างเครือข่ายไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งได้มาโดย วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายและรอบด้าน จำนวน 19 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ได้แก่ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 12 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนจากกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงและความเข้าใจในบริบทขององค์กร เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกร่าง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ”

1.3 กลุ่มทดลอง (Experimental Group) ได้แก่ ผู้นำสตรีซึ่งเป็นสมาชิกของสภาสมาคมสตรีแห่งชาติ จำนวน 30 ท่าน ที่สมัครใจเข้าร่วม “โครงการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ” โดยกลุ่มทดลองนี้จะถูกคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด (Inclusion Criteria) เพื่อเข้ารับการพัฒนาตามแนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview forms) สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคเครือข่ายใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายและรอบด้าน จำนวน 19 คน โดยมีคุณสมบัติประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาสตรีและการสร้างเครือข่ายไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.1 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสัมภาษณ์ไปทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนข้อคำถามถูกต้องเหมาะสม ตรงตามโครงสร้าง และภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guideline) เป็นชุดคำถามปลายเปิดที่ออกแบบขึ้นเพื่อนำการอภิปรายและระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปอย่างครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์

2.3 แบบประเมินที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล คือ ผู้นำสตรีซึ่งเป็นสมาชิกของสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 30 ท่าน

3. ด้านการเก็บข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) มีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลในงานวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอเก็บข้อมูล 2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนัด วัน เวลา ในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการพัฒนาแนวทางฯ โดยจัด การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน โดยใช้ ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น

ร่างในการนำเสนอ และใช้ ประเด็นการสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะเชิงลึกต่อร่างแนวทางดังกล่าวในทุกมิติ ทั้งในด้านโครงสร้าง เนื้อหา กิจกรรม และการวัดผล

3.3 กลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล คือ ผู้นำสตรีซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 30 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเปิดรับสมัครตามความสมัครใจ (Voluntary Basis) และผ่านการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด (Inclusion Criteria) เพื่อเข้าร่วมโครงการทดลอง พัฒนาภาวะผู้นำ ตลอดระยะเวลาที่กำหนด (Delbecq, et al. 1975)

4. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายของสมาชิกสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ พบว่า สมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์มีพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจากการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาสตรีแห่งชาติ โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้บทบาทและสถานภาพของสตรีไทยดีขึ้นในหลายมิติ อย่างไรก็ตาม แม้สตรีจะมีสัดส่วนประชากรมากกว่าบุรุษและมีอายุคาดเฉลี่ยสูงขึ้น แต่ยังคงเผชิญปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศ โอกาสทางสังคม และข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาส โดยเฉพาะด้านการเมืองและตำแหน่งตัดสินใจระดับสูง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ยังสร้างความท้าทายใหม่ต่อสวัสดิภาพ สิทธิ และศักดิ์ศรีของสตรีไทย ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีไทยจะมีความก้าวหน้าอย่างชัดเจนแต่ยังจำเป็นต้องเร่งแก้ไขอคติทางเพศและโครงสร้างสังคม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคอย่างแท้จริงและยั่งยืน

1.2 สภาพปัญหาในสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ พบว่า สภาพปัญหาในสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์สะท้อนว่า แม้การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีจะมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม และสตรีได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมด้านการบริหารและการตัดสินใจเพิ่มขึ้น แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ความไม่เท่าเทียมทางการเมืองและการบริหาร การเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างไม่ทั่วถึง ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ ตลอดจนเจตคติทางสังคมที่มีอคติต่อสตรี โดยปัญหาที่เด่นชัดที่สุดคือการขาดเครือข่ายและการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีขาดความต่อเนื่องและพลังในการขับเคลื่อน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดตั้งกลไกกลางเพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายสตรีทุกระดับ พร้อมส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และเวทีสาธารณะอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเสมอภาคของสตรีไทย

1.3 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย พบว่า ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีเพื่อส่งเสริมบทบาทและการสร้างภาคีเครือข่ายมีความจำเป็นเพิ่มสูงขึ้น ท่ามกลางบริบทที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะสตรีซึ่งมีอายุยืนยาวกว่าและมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน โครงสร้างครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปสู่ครอบครัวขนาดเล็กและ

ครอบครัวเดี่ยว ส่งผลให้สตรีจำนวนมากต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนและแบกรับภาระทั้งในครอบครัวและนอกบ้าน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร เปิดโอกาสให้สตรีเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน นอกจากนี้สถานการณ์แรงงานทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงแนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ยิ่งตอกย้ำความจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำให้แก่สตรี เพื่อให้สามารถปรับตัว รับมือกับการเปลี่ยนแปลง และมีบทบาทในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

1.4 การพัฒนาผู้นำสตรีไม่ควรจำกัดแค่ทักษะบริหารแต่ต้องควบคู่กับการสร้างเครือข่ายมีความสำคัญต่อ การเปิดพื้นที่เรียนรู้ข้ามกลุ่ม ทั้งระดับท้องถิ่น ประเทศชาติ และนานาชาติหลายท่านเสนอให้มีโครงสร้างสนับสนุนถาวร เช่น ศูนย์กลางเครือข่าย ระบบนิเวศการเรียนรู้ และ Leadership Pipeline จุดเน้นที่แตกต่างกันบางองค์กรเน้น การพัฒนาบุคลิกภาพ/ความมั่นใจบางองค์กรเน้น การบูรณาการกับอาชีพหรือบริบทเฉพาะด้าน เช่น การแพทย์ ศาสนา วัฒนธรรมบางองค์กรเน้น การใช้เทคโนโลยีและการเชื่อมโยงระดับโลก

2. พัฒนภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีรายละเอียดดังนี้

สถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิของการสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการหาวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย โดยใช้การสนทนากลุ่มประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 12 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์ในการคัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญที่สนทนากลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุสูงกว่า 55 ปี จำนวน 4 คน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกฯ เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน มีตำแหน่งสมาชิกสมาคม จำนวน 8 คน

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบที่ 1 คุณภาพด้านความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำไปปรับใช้การพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีฯ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาได้จริง มีค่าเฉลี่ย 4.44 และน้อยที่สุด คือ กระบวนการพัฒนามีความสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการส่งเสริมบทบาทสตรีฯ มีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบที่ 2 คุณภาพด้านความเหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.69 ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระบวนการพัฒนามีวิธีการที่เหมาะสมในการ พัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีฯ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.69 รองลงมาคือ รูปแบบมีความเหมาะสมกับแนวทางการการ พัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีฯ มีค่าเฉลี่ย 4.73 และน้อยที่สุด คือ รูปแบบมีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.70 ตามลำดับ

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบที่ 3 คุณภาพด้านความถูกต้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ เกณฑ์การประเมินผลภายหลังการพัฒนามีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมาคือ วิธีการและเครื่องมือในการติดตามประเมินผลภายหลังการพัฒนามีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.75 และน้อยที่สุด คือ เงื่อนไขของการพัฒนามีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

4. ผลการยืนยันองค์ประกอบที่ 4 คุณภาพด้านความครอบคลุม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การประเมินผลแต่ละขั้นตอนของการพัฒนามีความครบถ้วน มี

ค่าเฉลี่ย 4.77 รองลงมาคือ วิธีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนามีความครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.70 และน้อยที่สุด คือ แนวคิดในการพัฒนามีความครบถ้วนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

5. ผลการยืนยันองค์ประกอบที่ 5 คุณภาพด้านความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของสตรี มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาคือ ช่วยส่งเสริมบทบาทสตรี มีค่าเฉลี่ย 4.51 และน้อยที่สุด คือ ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 4.40ตามลำดับ

3. ประเมินประสิทธิผลการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีรายละเอียดดังนี้

ประเมินผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย โดยใช้การฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน การวิเคราะห์ผลการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย โดยใช้การฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง สรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกสมาคมสตรีแห่งชาติที่ทำแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุสูงกว่า 55 ปี จำนวน 18 คน ประสบการณ์การใช้งาน Model ไม่เคยใช้งานมาก่อน จำนวน 21 คน

2. แบบประเมินประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุน / การแนะนำจากผู้สอนหรือผู้นำ Model มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือ ความพึงพอใจโดยรวมต่อ Model มีค่าเฉลี่ย 4.58 และน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการนำ Model ไปใช้จริง มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์

สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ มีพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจากการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาสตรีแห่งชาติ โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้บทบาทและสถานภาพของสตรีไทยดีขึ้นในหลายมิติ อย่างไรก็ตาม สตรีไทยยังคงเผชิญความไม่เสมอภาคทางเพศ โอกาสทางสังคม และข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาส ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ ตลอดจนเจตคติทางสังคมที่มีอคติต่อสตรี ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ ส่งผลให้พลังในการขับเคลื่อนบทบาทผู้นำสตรีและการสร้างภาคีเครือข่ายยังไม่เต็มศักยภาพ แม้ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำชี้ให้เห็นว่า ความจำเป็นดังกล่าวทวีความสำคัญมากขึ้นในบริบทสังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว และสถานการณ์แรงงาน สตรีต้องเผชิญบทบาทที่หลากหลายและภาระที่ซับซ้อนมากขึ้น จึงมีความต้องการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธูรกาญจน์ ฉายโชติธัญเจริญ (2560) พบว่า แนวโน้มบทบาทความเป็นผู้นำของสตรีในการพัฒนาสังคมตามหลักการบริหารจัดการเศรษฐกิจของครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจการเสริมสร้างทักษะการเจรจาต่อรองและการบริหารธุรกิจของชุมชน และสอดคล้องกับ วิลาสินี ศิริสุวรรณ (2559) พบว่า สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลปากบ่องให้ความสนใจการส่งเสริมบทบาท

สตรีในท้องถิ่นให้ก้าวเข้ามาสู่การเป็นผู้นำในด้านต่างๆ มีความต้องการความเสมอภาคทางเพศในสังคม และมีความพร้อมที่จะแสดงศักยภาพของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้เปิดโอกาสให้สตรีทุกคนเข้ามามีบทบาทในการทำงานในพื้นที่ของตนมากขึ้น รวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนในการร่างระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานร่วมกัน และเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลปากบ่องทั้งนี้การส่งเสริมบทบาทสตรีในท้องถิ่นจะช่วยพัฒนาศักยภาพพลังของสตรีให้มีบทบาทที่เข้มแข็งขึ้น การเป็นผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบทบาทที่ดี เป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องของการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร และสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้ เสาวนีย์ วิยะบุญ และยุภาติ แหยมสุขสวัสดิ์ (2566 : 42-43)

2. ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์

สถานภาพทั่วไปพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ ได้แก่ 1) คุณภาพด้านความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปปรับใช้การพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีฯ ได้อย่างเหมาะสม 2) คุณภาพด้านความเหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีกระบวนการพัฒนามีวิธีการที่เหมาะสมในการ 3) คุณภาพด้านความถูกต้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเกณฑ์การประเมินผลภายหลังการพัฒนามีความชัดเจน 4) คุณภาพด้านความครอบคลุม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการประเมินผลแต่ละขั้นตอนของการพัฒนามีความครบถ้วน 5) คุณภาพด้านความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของสตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อณิษฐา หาญภักดีนิยม, 2564) พบว่า สตรีมีบทบาทสำคัญทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลสมาชิกภายในครัวเรือน สร้างความอบอุ่นและความมั่นคงให้แก่ครอบครัว มีส่วนร่วมในการประกอบอาชีพ การสร้างรายได้ และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณะ การพัฒนาชุมชน และมีบทบาทในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ ราตรี ทองศรี (2563) พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดีมีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ที่ดีการเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นตัวอย่างที่ดีมีอิทธิพลโดยตรงต่อการมีวิสัยทัศน์ที่ดีคุณลักษณะผู้นำที่ดีมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ผลการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเห็นพ้องต้องกันว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์

แบบประเมินประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสนับสนุน / การแนะนำจากผู้สอนหรือผู้นำ Model มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือความพึงพอใจโดยรวมต่อ Model มีค่าเฉลี่ย 4.58 และน้อยที่สุด คือ ความสะดวกในการนำ Model ไปใช้จริงมีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ (เทิดเกียรติ วงศาโรจน์, 2557: 72-73) พบว่า การพัฒนาการให้ความสำคัญและความต่อเนื่องของรัฐต่อนโยบายการพัฒนาแบบพึ่งตนเองของชุมชน ความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความสามารถในการประสานเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายโดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายส่งเสริมบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำในภาคเครือข่าย โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความมั่นใจและทักษะด้านการบริหารจัดการ

1.2 ควรสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสตรีในทุกระดับของการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน

1.3 ส่งเสริมให้มีนโยบายด้านการศึกษาและการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเครือข่ายและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสำหรับสตรีในองค์กรและชุมชน

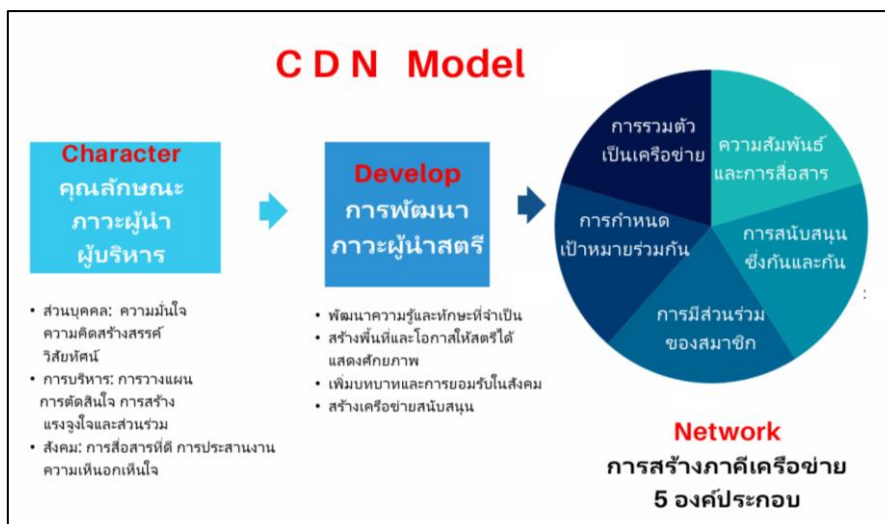
2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้ปัญหา การคิดวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและความยั่งยืนของเครือข่าย

2.2 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและนำผลประเมินไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาภาวะผู้นำในการส่งเสริมบทบาทสตรีเพื่อสร้างภาคีเครือข่ายของสมาชิกสภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ มุ่งเน้นการเสริมสร้างความตระหนักรู้ในคุณค่า ศักยภาพ และเป้าหมายด้านการเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้นำสตรีมีความมั่นใจในการวางตัว ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดทิศทางการเติบโตทางอาชีพได้อย่างชัดเจน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะผู้นำยุคใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารความขัดแย้ง รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจในความหลากหลายทางภูมิหลังและวัฒนธรรมของผู้คน การวางแผนสร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมายชัดเจนและการแสวงหาผู้สนับสนุนที่สามารถช่วยเปิดโอกาสและผลักดันความก้าวหน้า เป็นอีกส่วนสำคัญที่ช่วยยกระดับบทบาทผู้นำสตรี ทั้งยังเน้นการพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์กับเครือข่ายอย่างยั่งยืน เพื่อนำพลังของภาคีเครือข่ายไปสู่การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคมและองค์กรได้อย่างแท้จริง



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากภาพแผนภาพ 1 รูปแบบ CDSN Model ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาผู้นำในยุคปัจจุบันที่ต้องการมากกว่าทักษะการบริหาร แต่ยังต้องเน้นการสร้าง ความตระหนักรู้ในคุณค่าของสตรี และการใช้พลังของ เครือข่าย (Network) ในการขับเคลื่อนสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศและโอกาส เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ผู้บริหารองค์กร คณะกรรมการ และผู้เข้าร่วมโครงการเข้าใจและสามารถนำรูปแบบ CDSN Model ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นระบบและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำสตรี 2) การส่งเสริมบทบาทสตรีให้เป็นที่ยอมรับ และ 3) การสร้างภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2563). นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนสตรี พ.ศ. 2563–2565.

สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/cNvJL>.

จักรี โฉมไธสง. (2547). ทักษะคติต่อแนวคิดสตรีนิยมของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฐอรกาญจน์ ฉายโชติธัญเจริญ. (2560). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสยาม.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทิดเกียรติ วงศาโรจน์. (2557). การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายปฏิบัติการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์เพื่อการป้องกันอาชญากรรม (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนพล แสงจันทร์. (2555). การเสริมสร้างเครือข่ายการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ: กรณีศึกษา ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการพุทธมณฑล (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธัญญา สังขพันธานนท์. (2559). *แว่นวรรณคดี ทยุภีร่วมสมัย*. นาค.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มัทนา ถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทยุภีและการปฏิบัติ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทยุภี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราตรี ทองศรี. (2563). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารุณี ฐิรินสีห์. (2545). *สตรีนิยม: ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20*. โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- วิลาสินี ศรีสุวรรณ. (2559). *การส่งเสริมบทบาทสตรีในท้องถิ่นผ่านกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลปากบ่องอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ วิยะบุญ, และยุคดี แหยมสุขสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำสตรีต่อการบริหารจัดการทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในยุคอินอร์มัล*. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 38–50.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). ราชกิจจานุเบกษา*, 135(82 ก), 1–68.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/zvgtA>.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา*. ปัญญาชน.
- อนิษฐา หาญภักตินิยม. (2564). *ศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนบทบาทสตรีต่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 355–371.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of educational administration* (8th ed.). Allyn & Bacon.
- Delbecq, A. L., Van de Ven, A. H., & Gustafson, D. H. (1975). *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and Delphi processes*. Scott, Foresman.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.