



## ภาวะผู้นำสตรีของอาชีวศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 (Woman Leadership in Thai Vocational Education)

ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์\*\*

วารสารณ์ บุญศล\*\*\*

สภาพสังคมไทยในอดีตมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่จำกัดบทบาทสตรีไทย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำของสตรีในด้านสังคมเศรษฐกิจการเมือง การปกครองหรือด้านอื่นๆ สังคมมักไม่ยอมรับความสามารถของสตรีในบทบาทผู้นำโดยเห็นว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอมีค่านิยมในเรื่องความสวยงามประกอบกับสรีระทางร่างกายทำให้สตรีมีข้อจำกัดในบทบาทอันเป็นผลทำให้มีสถานภาพด้อยกว่าเพศชายในทุกๆ ด้านและเห็นว่าสตรีควรมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เพียงในบ้านทำหน้าที่ดูแลครอบครัวและสั่งสอนบุตรหลานเท่านั้น แต่ปัจจุบันสภาพสังคมได้เปลี่ยนไปประกอบกับสตรีในปัจจุบันมีการศึกษามากขึ้นสังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้สตรีได้มีบทบาทในสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติจะเห็นได้ว่าในภาวะปัจจุบันสตรีมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารเป็นผู้นำมากขึ้นได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในด้านการศึกษาของประเทศมากขึ้นตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับกรมจนถึงระดับสถาบันการศึกษาต่างๆ และคาดว่าในอนาคตสตรีจะมีโอกาสเท่าเทียมกับเพศชายมากขึ้นในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารเพราะสังคมปัจจุบันต่างให้การยอมรับในบทบาทของสตรีมากขึ้นว่ามีความสามารถในการบริหารงานได้ดีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเพศชายจึงทำให้ความแตกต่างในบทบาททางเพศลดลงด้วยซึ่งทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2537, หน้า 96) กล่าวไว้ว่าข้าราชการสตรีไม่ได้รับความก้าวหน้าหรือโอกาสในการบริหารเพราะขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาระดับสูงตั้งแต่ระดับอธิบดีปลัดกระทรวงรัฐมนตรีจึงควรใช้คุณธรรมซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและความสามารถมาใช้ในการพิจารณาจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการสตรีในการพัฒนาตนเอง ผู้นำสตรีจึงต้องมีความสามารถอย่างเด่นชัดและต้องต่อสู้กับอุปสรรคตลอดเวลาในเรื่องทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่สตรีด้วยกันเองที่มักคิดว่าจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเท่าเทียมกับเพศชายเพราะสภาพสรีระความพร้อมและเงื่อนไขในชีวิตของสตรีเองนอกจากนี้ปรากฏว่ายังมีผู้นำสตรีอีกเป็นจำนวนมากที่มีลักษณะไม่เหมาะสมในการเป็นผู้นำคือไม่มีความสามารถในการตัดสินใจไม่กล้าเสี่ยงและไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ปัจจุบันสตรีมีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำพร้อมที่จะได้รับการยอมรับในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารมากขึ้นและคาดว่าในอนาคตจะมีสัดส่วนมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสตรีต้องมีความรู้ความสามารถในการคิดระยะยาว มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าของคนและแรงจูงใจ ใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีม และรู้จักเลือกภาวะผู้นำหลากหลายรูปแบบแล้วยังต้องเข้าใจในเรื่องทิศทางการศึกษาไทยเป็นอย่างดี ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมยุคสารสนเทศและการปฏิรูปการศึกษา ดำรงเอกลักษณ์วัฒนธรรมไว้ส่วนหนึ่งซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะนำไปตามเป้าหมายหรือไม่นั้นสตรีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการศึกษาที่เหมาะสม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

\*, \*\* อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\*\* รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

กับสังคมยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในเทคนิควิธีแสวงหาความรู้เพื่อก้าวทันสถานการณ์ของสังคมโลกต้องมีทักษะในการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุงพัฒนาระบบศึกษาให้มีคุณภาพและทันต่อสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งสามารถบูรณาการคุณภาพการปฏิบัติงานระดับสูงในมิติที่หลากหลายของบทบาทในฐานะผู้นำทางการศึกษา เพราะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลากรภายนอกนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีศักยภาพ สามารถนำองค์กรอยู่รอดท่ามกลางแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงรอบด้านจึงเป็นที่ปรารถนาของทุกองค์กรไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นบุรุษหรือสตรี และด้วยเหตุผลที่ปัจจุบันการเป็นผู้ทำได้เปิดกว้างมากขึ้น โดยพิจารณาในแง่ของศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทำให้สตรีที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามามีบทบาทเป็นผู้นำในสังคมส่วนต่างๆ มากขึ้น

### แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำสตรี

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบันคือการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องเป็นผู้ที่รู้ทั้งศาสตร์คือกฎระเบียบ ทฤษฎีต่างๆ และศิลป์ในการบริหารงานซึ่งทฤษฎีนั้นเป็นเพียงเครื่องมือหรือเป็นแนวทางส่วนความสามารถที่จะนำทฤษฎีไปใช้ในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับศิลปะในการเป็นผู้นำของผู้บริหารซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่มีสูตรสำเร็จในการบริหารเพราะความสำเร็จขึ้นกับหลายปัจจัยอาทิสภาพแวดล้อม สถานการณ์ความพร้อมของทรัพยากรนโยบายผู้ตามและเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่าความสำเร็จขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 183) ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การในการที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถทำให้บุคคลอื่นในองค์การซึ่งเป็นผู้ตามปฏิบัติตามไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหากองค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วก็ต้องยอมรับการผู้นำหรือผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถรู้จักเลือกใช้วิธีการในการบริหารองค์การอย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วยดังที่พรหม พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 60-63) ได้กล่าวว่าในการเป็นนักบริหารไม่ว่าระดับใดก็ตามต้องตระหนักถึงหลักประการหนึ่งว่าลักษณะของผู้นำที่แท้จริงจะต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกลมีวิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกล้ามีพลังก่อให้เกิดแรงศรัทธาดึงดูดให้มีผู้ร่วมงานด้วยมีวินัยในตนเองเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีอุปนิสัยปรับปรุงงานอยู่เป็นนิตย์อย่างเป็นระบบและมีคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 12-19) ที่เสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการเป็นผู้นำไว้ว่าต้องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ (Authenticity) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) แสดงความใส่ใจ (Focus) แสดงความรู้สึกระหัดใจเป็นส่วนตัว (Personal Touch) มีความสามารถในการสื่อสารและเก่งคน (Communication and People Skills) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

(Ever forward) และสอดคล้องกับปรัชญาของประเสริฐศรี (2544, หน้า 56) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลจะขาดแคลนวิสัยทัศน์หรืออาจมีแต่ไม่ชัดเจนการสร้างวิสัยทัศน์เป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารระดับสูงและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การปฏิบัติงานการกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการคือการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Formulation) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) การทำให้วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเป็นจริงได้ (Innovative Realism)

ก่อนที่จะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำสตรี ได้มีนักวิชาการได้ให้ความให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น Bennis (2545, p. 195) กล่าวว่าความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นชายหรือผู้หญิง แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรและคุณลักษณะของผู้นำ และในปัจจุบันมีการยอมรับผู้นำหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จากการที่สตรีมีตำแหน่งเป็นผู้นำมากขึ้นจึงทำให้ความแตกต่างในบทบาททางเพศลดลงด้วย แต่การที่ผู้หญิงจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำได้ก็จะต้องมีความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน ความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความกล้าตัดสินใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีมนุษยสัมพันธ์ จึงอาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำสตรี เป็นการแสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำสตรีที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารออกมาให้ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้อื่นจะช่วยให้การดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและวิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 29-52) ได้เสนอคุณลักษณะและภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำสตรีดังนี้ **ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (collaborative leadership)** คือการที่ผู้นำ ให้โอกาสผู้ตามทุกคนมีความเท่าเทียมและมีการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหา สร้างสิ่งใหม่ บริหาร หรือคิดริเริ่มร่วมกัน ผู้นำไม่ใช่ผู้ควบคุมกลุ่ม แต่เป็นผู้รับผิดชอบต่อการให้คำแนะนำประสานงานกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม **ภาวะผู้นำแบบกระจาย (distributed leadership)** เป็นการแบ่งปันภาวะผู้นำระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคน เป็นการเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว แต่กระจายไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์กรในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบโครงข่ายผู้นำ **ภาวะผู้นำเพื่อสังคม (prosocial leadership)** เป็นการนำโดยเป็นแบบอย่าง เพราะภาวะผู้นำเป็นทั้งศิลปะและเป็นศาสตร์ การแสดงออกทั้งสองลักษณะดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจูงใจให้เห็นเป็นแบบอย่าง มีการสนับสนุนหรือช่วยเหลือคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน แสดงออกในพฤติกรรมเพื่อเชื่อในเรื่องของความยุติธรรม การนำโดยเป็นแบบอย่าง **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership)** เป็นความสามารถในการสร้างความคิดใหม่โดยใช้ทักษะความคิดด้านสติปัญญา ที่จะช่วยในการคิดวิเคราะห์ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นดีหรือไม่ เพื่อช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถมองเห็นได้และโน้มน้าวให้คนอื่นมองเห็นคุณค่า โดยเป็นการยอมรับกระบวนการที่ตนที่เป็นอยู่ และบูรณาการเข้ากับกระบวนการที่ตนที่เป็นอยู่

**ในยุคที่เรากำลังก้าวสู่ความเป็น 4.0** ที่องค์กรต่างๆ จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากเป็นยุคของการบริหารจัดการคนให้ดูแลคน เป็นเรื่องของความเชื่อในความเป็นมนุษย์ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวทุกคน **ไทยแลนด์ 4.0** จึงเป็นยุคของนวัตกรรมและโลกที่ทันสมัยในการประยุกต์ **Digital Life** ผสมกับนวัตกรรมอันทรงคุณค่า ที่แต่ละองค์กรต้องสร้างมาเพื่อให้มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างอย่างยั่งยืน และพบว่าส่วนใหญ่แล้วคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุค 4.0 ไม่ได้ต่างจากผู้นำในอดีต แต่ก็มีคุณลักษณะสี่ประการที่โดดเด่นออกมาสำหรับยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. **ความถ่อมตัว หรือ Humble** นี้คือสภาวะที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่น มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเอง ซึ่งผู้นำนั้นต้องเปิดใจกว้างรับฟังยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะขอความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร เนื่องจากปัจจุบัน ข้อมูลความรู้ต่างๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็วมากและทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย และผู้นำต้องคิดว่า เราคนเดียวจึงไม่สามารถศึกษาได้ทั้งหมด **ผู้นำในยุค 4.0**

**จะต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเร็วเกินกว่าที่ผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถที่จะติดตามและเรียนรู้ทุกอย่างได้ทัน**

**2. การปรับตัว หรือ Adaptable** นั้นหมายถึง การยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้ามองกลับไปในการทำงานในยุคก่อน การตัดสินใจที่ลังเล และปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดของผู้นำ **ดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดหลักของความเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งในยุคของไทยแลนด์ 4.0** ผู้นำจะได้รับข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา การตัดสินใจที่ลังเลปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดของผู้นำ จะไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอายจึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุค 4.0

**3. มีวิสัยทัศน์ หรือ Visionary** คือ **ความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล** แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น

**4. การมีส่วนร่วม หรือ Engaged** คือ การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พุดคุย กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเปิดกว้างในการเสนอความคิดเห็น ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีส่วนร่วม เพื่อจะได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ แล้วมาแบ่งปันกัน

### ประวัติการศึกษา

- ปริญญาตรี วิชาเอกสังคมสงเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อ 6 ตุลาคม 2527.  
 ปริญญาตรี วิชาเอกการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 29 ตุลาคม 2544  
 ปริญญาโท วิชาเอกสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 10 มิถุนายน 2537  
 ปริญญาเอก วิชาเอกอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 16 มกราคม 2555

### ประสบการณ์การทำงาน

- หัวหน้ากลุ่มวิจัยและประเมิน กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- หัวหน้ากลุ่มมาตรฐานการศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมการอาชีวศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### ผลงานที่เป็นเกียรติยศ

- ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น จากกลุ่มข้าราชการระดับ 6-8 พ.ศ. 2539 รางวัล “ครูทองคำ” จากสำนักงาน ก.พ.

## ผลงานที่ผ่านมาที่ประสบความสำเร็จ

1. พัฒนาหลักสูตรการดูแลเด็กเล็กและผู้สูงอายุ ร่วมกับสหภาพบาล และกระทรวงสาธารณสุข เป็นหลักสูตร ระยะสั้นของสถานศึกษาโดยได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้ใช้ทำการเรียนการสอนในโรงเรียน เอกชนนอกระบบ (สอนวิชาชีพระยะสั้น)
2. การจัดทำแนวปฏิบัติกรดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภท อาชีวศึกษา ตามหลักสูตรการอาชีวศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพ ภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยการจัดทำคู่มือการ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก
4. ริเริ่มให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ใช้ระบบการรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพการศึกษา electronic-Self Assessment Report ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดอื่นๆ ยังไม่ได้มีการดำเนินการ
5. พัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพผู้มาตรฐานสากล ของสถานศึกษาเอกชนประเภท อาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
6. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาหลักสูตรต่างประเทศในโรงเรียนเอกชน ในระบบ ประเภทอาชีวศึกษา

จากการสัมภาษณ์และศึกษาประวัติการทำงานของ ดร.ก้านทิพย์ ชาติวงค์ ซึ่งเป็นผู้ซึ่งทำงานด้านการ อาชีวศึกษาเอกชนยุคไทยแลนด์ 4.0ทำให้สรุปองค์ประกอบของผู้นำสตรีได้ดังนี้

- 1) ด้านความรู้ความสามารถ การใช้สติปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้
- 2) มีวิสัยทัศน์ หรือความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น
- 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีสังคมนิยมมั่นคง มีวุฒิภาวะ
- 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นผู้ที่ม่แรงกระตุ้นภายในคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้ นำ เป็นแรงกระตุ้นที่จะโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนาที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ
- 5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติในด้านบวกและตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มองโลกในแง่ดี
- 6) ด้านการสื่อสาร มีทักษะในการสื่อสารนโยบาย รับฟัง พูดคุย กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
- 7) ด้านการตัดสินใจสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะ ของการเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยเฉพาะการแก้ไข ปัญหาและการตัดสินใจ
- 8) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดทันสมัย คิดนอกกรอบ ศึกษาหาความรู้ ตลอดเวลากลับคิดและกล้าตัดสินใจ ทำสิ่งใหม่ๆ มีความคล่องแคล่ว มีความอดทนและพร้อมที่จะเผชิญ กับความเสี่ยง
- 9) ด้านการวางนโยบายกำหนดเป้าหมาย และมี กลยุทธ์ที่จะทำงานให้สำเร็จ การมีนโยบายที่ดีก็เหมือนทิศทางนำไปสู่ความสำเร็จ



10) ด้านการมีวินัยในตนเองสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา

### บทสรุปภาวะผู้นำสตรี

จากแนวความคิดข้างต้นนั้น บ่งชี้ให้เห็นว่าทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำได้ แม้ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง ขอเพียงมีความคิดและมีการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ถือว่าผู้นั้นมีภาวะผู้นำการที่ผู้นำสตรีจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้น ต้องมีการใช้ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวอย่างเหมาะสม และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำสตรีของ ดร.กานทิพย์ ชาติวงค์ ของอาชีวศึกษาภาคไทยแลนด์ 4.0 ที่ใช้เป็นหลักในการทำงานประกอบด้วย การมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ เชื่อมมั่นในตนเอง สร้างแรงจูงใจในการทำงานมีทักษะการสื่อสารมีบุคลิกภาพที่ดีกล้าตัดสินใจพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมาย การมีวินัยในตนเองและผู้นำสตรีจะแตกต่างจากชาย คือ ด้านบุคลิกภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน กิริยามารยาทท่วงท่าสง่างาม และสะอาดตาผู้พบเห็น หากองค์ประกอบภาวะผู้นำเหล่านี้ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องสอดคล้องกับงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในปัจจุบันเชื่อว่าภาวะผู้นำสตรี ในการปฏิบัติงานไม่ว่าเรื่องใดๆ ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างสูงสุด

### เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ลัจจาวัดมา และ นัตถวรรณี องคสิงห์. (2559). *บทบาทของผู้นำสตรีที่ประสบความสำเร็จในอำเภอต่างชุมชน จังหวัดนครราชสีมา*. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2559.
- เกศรี วิวัฒน์ปฐพี. (2551). *กระบวนการสร้างผู้นำสตรีในวัฒนธรรมอีสาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จตุพร สังขวรรณ. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2537). *รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทของสตรีไทยในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูประบอบราชการ.
- เบนนิส. วอร์เรน. (2545). *คิดใหม่เพื่ออนาคต*. แปลโดย ธันยวัชร ไซยตระกูล พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เนท จำกัด.
- <https://www.gotoknow.org/posts/376994>