

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย

Strategic Adaptive Leadership Development Guidelines of Vocational Education
Institute Administrators in Eastern Economic Corridor to Increase Competitiveness in
According to Vocational Education Qualifications Standard Framework of Thailand

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ

Phongsak Phakamach

วิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
Rattanakosin International College of Creative Entrepreneurship,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Received: 4 November 2023

Revised: 29 November 2023

Accepted: 18 January 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะ องค์ประกอบ และระบุแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย โดยการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 15 คน แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตัว การพัฒนางานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และการพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์การปรับตัวเทียบเคียงมาตรฐานสากล จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 622 คน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีวิถียาววิจัยสามเส้าด้านข้อมูล และการยืนยันร่างแนวทางโดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทยมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ 2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม 3) การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว 4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา 5) การสร้างวัฒนธรรมและคุณภาพองค์กรเชิงบวก 6) การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ 7) การมีวิสัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน 8) การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนทัศน์ทางปัญญา และ 9) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่ปรับตัวเชิงกลยุทธ์ได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและการขับเคลื่อนสถาบันการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศของประเทศไทย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหาร; สถาบันการอาชีวศึกษา; เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก; คุณวุฒิอาชีวศึกษา

Abstract

The objective of this research is to study the characteristics, factors and propose of guidelines strategic adaptive leadership development of vocational education institute administrators in Eastern Economic Corridor (EEC) to increase competitiveness according to vocational education qualifications standard framework of Thailand. The study was done through documentary analysis, empirical data from 15 successful administrators in-dept interview, and through the questionnaires concerning 3 aspects of strategic adaptive leadership; personal characteristics, developing work to increase competitiveness, and human resource development and adaptation strategy comparable to international standards. The data was then collected with a sample of executives and personnel of vocational education institutions 622 persons in EEC area of Thailand. This research uses a mixed methodology. Data was analyzed by exploratory factor analysis, tested by data triangulation methodology technique, and confirmation of guidelines draft by connoisseurship approach.

The research results indicated that the strategic adaptive leadership of administrators of vocational education institute administrators in EEC area to increase competitiveness were 9 elements include: 1) charisma leadership and inspirational motivation; 2) individualized consideration and working as a team; 3) creating an innovative educational organization; 4) adaptive strategy and challenges; 5) building a positive corporate culture and balance; 6) creating a creative corporate atmosphere and shared values; 7) innovative leadership maturity to build competitiveness; 8) mindset modification and intellectual stimulation; and 9) digital skills development toward excellence. The research results can be used as a guideline for developing executive competencies to have strategically adaptable leadership in accordance with the framework of vocational education qualifications standards to increase competitiveness and drive vocational education institutions towards excellence in Thailand.

Keywords: strategic adaptive leadership; administrator; vocational education institution; eastern economic corridor; vocational education qualifications

1. บทนำ (Introduction)

การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor – EEC) และระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอมาตรการและกลไกรองรับการพัฒนาคนเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมที่อยู่ในพื้นที่ EEC หรือพื้นที่ประกาศใหม่ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนหรือบีโอไอในประเทศไทย ซึ่งจะครอบคลุมอุตสาหกรรม First S-curve และ New S-curve และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การขนส่งทางราง พาณิชยนาวี และการจัดการโลจิสติกส์ รวมถึงครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายกำลังคนทั้งระดับอาชีวศึกษา ปริญญาตรี โท และเอก โดยมีมาตรการและกลไกที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบข้อมูลและแผนความต้องการบัณฑิตของประเทศและของพื้นที่ EEC การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรในสถานประกอบการที่มีโจทย์การพัฒนากำลังคนหรือโจทย์การวิจัยร่วมกัน (R&D Consortium) การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนหรือการวิจัยร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการใน

พื้นที่ EEC ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning) กลไกเคลื่อนย้ายบุคลากรจากสถาบันการศึกษาไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (Talent Mobility) และการทำวิจัยระดับหลังปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่มีโจทย์วิจัยมาจากสถานประกอบการในพื้นที่ EEC การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาแบบ Sandbox เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ EEC การจัดหาบุคลากรเพื่อให้บริการให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการที่ต้องการต่อยอดกลยุทธ์ของกิจการไปสู่การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมสมัยใหม่ การต่อยอดงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ และการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐให้บริการด้านการวิจัยและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Office of the Eastern Economic Corridor Policy Board, 2021)

สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นสถาบันที่มีพันธกิจเพื่อการฝึกอาชีพให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานการผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับฝีมือเทคนิค และเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (Office of the Vocational Education Commission, 2017) การจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่ ผู้บริหารและครูผู้สอนย่อมเป็นตัวจักรสำคัญต่อแนวทางการปฏิรูป ได้แก่ การพัฒนางานวิชาการและวิจัย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเปิดโอกาสให้หารือร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานกับผู้เรียน การพัฒนาทักษะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและการสอนอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และการสร้างสถาบันแห่งนวัตกรรมระดับอาชีวศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษารวมถึงนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ซึ่งควรมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถาบันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมรับรู้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน (Office of the Vocational Education Commission, 2019) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการและการฝึกปฏิบัติการสายอาชีพถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา สถาบันการอาชีวศึกษาได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผล และการสร้างสื่อและแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สศศ.) ได้กำหนดให้มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพสำหรับเป็นแนวทางการขับเคลื่อนหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผลสู่การเพิ่มคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษานับว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถาบันและความสำเร็จของผู้เรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน โดยคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และนำพาให้คณะครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ต้องเน้นการปฏิรูปอย่างแท้จริง เพราะผู้นำที่ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่เข้าใจในด้านคุณภาพแล้วอาจนำองค์กรไปสู่ความล้มเหลวและหลงทางได้ (Phakamach et al., 2022b)

เมื่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมาก องค์กรทางการศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ดังที่ Phakamach et al. (2021a) และ Yildirim et al. (2021) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธามีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมและสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม สถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งเป็นหน่วยจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา โดยแต่ละแห่งได้กำหนดนโยบายให้จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาขึ้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถาบัน รวมถึงการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน แต่ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผ่านมายังพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น สภาวะทางเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาแล้วยังอาจส่งผลกระทบต่อ การปรับปรุงแบบและการพัฒนาการศึกษาในอนาคตให้ดีขึ้นอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องทบทวนแนวคิดและทิศทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันการอาชีวศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนในอนาคต (Phakamach et al., 2022a)

ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ (Strategic Adaptive Leadership) ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทยเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารจัดการสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะ องค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อค้นพบสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทยให้มีภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์และส่งผลให้การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป อนึ่งผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทยเปรียบได้กับผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาคธุรกิจที่มีอำนาจตัดสินใจและปรับตัวทั้งทางด้านการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลยุทธ์และวิธีการบริหารใหม่ ๆ และการสร้างความร่วมมือ เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้และทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อให้การบริหารสถาบันมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษารวมถึงนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยมาโดยตลอด โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพรวมถึงเอาตัวรอดในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถาบันในยุคดิจิทัลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2562 โดยสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

- 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย
- 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย

3. การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

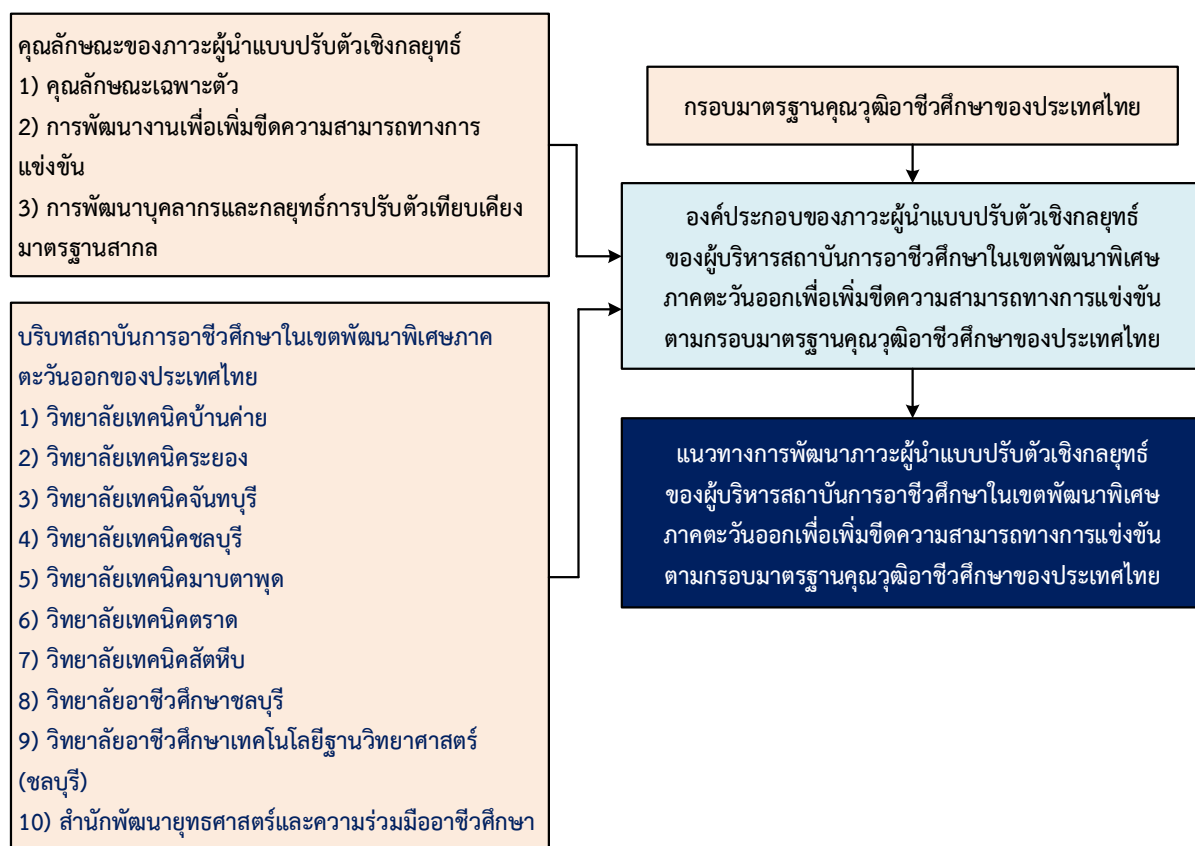
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษา (Education Disruption) และสถานการณ์แห่งการระบาดของโรคไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะของผู้เรียน การรักษาคุณภาพการศึกษา และทำให้เกิดการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (Mukaram et al., 2021) การปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์วิถีถัดไป (Next Normal) ต้องอาศัยรูปแบบหรือวิธีการเฉพาะในการบริหารจัดการให้สามารถรักษาคุณภาพทางการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาและส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของนิสิตนักศึกษาให้น้อยที่สุด (Yildirim et al., 2021) แต่ในสถานการณ์จริงกลับพบว่าผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งล้วนมีปัญหาลุกลามมากมายในการนำสถาบันไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษายังคงอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานหรืออาจมีสมรรถนะไม่ตรงตามทักษะในศตวรรษที่ 21 เท่าที่ควร (Phakamach et al., 2022a)

ดังนั้นผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการศึกษาดิจิทัล (Digital Education) ที่ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กร (Sangkaew et al., 2021) ทำให้มีการนำวิธีการทางกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเชิงดิจิทัล การประยุกต์ใช้ระบบไอซีทีเพื่อการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างสรรค์นวัตกรรมและมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดการศึกษาออนไลน์ ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการให้เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถาบันอาชีวศึกษา (Phakamach et al., 2023b) โดยผู้นำระดับสูงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอาชีวศึกษาในทุกขั้นตอน โดยมีกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 5 อย่าง ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ โดยกิจกรรมทั้งสี่มีความสัมพันธ์และเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน (Phakamach et al., 2022a)

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยนำมาออกแบบกระบวนการวิจัยโดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนา

ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีกรวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีกรวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Populations) ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2565 จาก 9 สถาบัน ใน 4 จังหวัดภาคตะวันออกประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 1,487 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา 9 สถาบัน ได้จากการกำหนดขนาดของด้วยสูตรคำนวณการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 622 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำนวน 15 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะหรือวิธีบอกต่อ (Snowball Sampling) กล่าวคือ ผู้วิจัยจะเลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารคนที่ 1 ก่อน แล้วขอคำแนะนำจากคนแรกให้บอกคนต่อไปจนได้ผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดและทำจนกระทั่งได้ผู้บริหารครบ 15 คน และ (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานอาชีวและเทคนิคศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก

(Convenience Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ได้แก่ (1) ผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการหรืออดีตผู้อำนวยการในสถาบันการอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน (2) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน อย่างน้อย 3 ปี และ (3) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีรางวัลคุณภาพเชิงประจักษ์ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาทุกระดับ

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert โดยมีเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้านการพัฒนางานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และด้านการพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์การปรับตัวเทียบเคียงมาตรฐานสากล กำหนดเกณฑ์ในการใช้วัดคะแนนดังนี้ มากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 มาก ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 4 ปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 3 น้อย ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 2 และ น้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 1

การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 คน พิจารณาเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.902 แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Item Total Correlation ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.927

2) แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างปลายเปิด (Open End Structured Interview Guide) สำหรับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 15 คน ในการพิจารณาตัวแปรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบออนไลน์ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณโดยการสร้างลิงก์ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 622 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 622 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2566

4.4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีแผนงานและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ประกอบด้วย (1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary) เกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา วิเคราะห์และสรุปประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะรวมถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ และ (2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 15 คน ที่มีผลงานเชิงประจักษ์และประสบความสำเร็จในการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย โดยการนำผลจากการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบัน การอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ซึ่งใช้วิธีทริอังกูเลชันสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation Methodology) โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาตรวจสอบข้อมูลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน และมีความสอดคล้องกันอย่างไร เพื่อหาข้อสรุปคุณลักษณะและองค์ประกอบโดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative)

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบัน การอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้านการบริหารงาน อาชีวและเทคนิคศึกษา จำนวน 9 คน จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 มากำหนดเป็นแนวทางเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสมของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของ ประเทศไทยโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพไปวิเคราะห์ดังนี้ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดหัวข้อ/กลุ่มหัวข้อและแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัยโดยใช้วิธีบรรยาย ส่วนเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์โดยการแจกแจง ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเครื่องมือที่ใช้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบ ปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ใช้มาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าตัวเลขที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” ระดับ 4 หมายถึง “มาก” ระดับ 3 หมายถึง “ปานกลาง” ระดับ 2 หมายถึง “น้อย” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อย ที่สุด” โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องอีกครั้งเพื่อนำไปสู่การสรุปและ อภิปรายผลในขั้นตอนสุดท้าย

5. ผลการวิจัย (Research Finding)

จากการศึกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว ประกอบด้วย การทำงานเชิงรุก (Proactive) มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานสูงและมุ่งมั่นให้สำเร็จ มีความยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่ยึดติดกรอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนให้เกียรติแก่บุคลากรทุกระดับ ความเป็นประชาธิปไตย ตัดสินใจด้วยเหตุและผล ตรงไปตรงมา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการและวิจัยในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก การจัดการเรียนการสอนรวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม การคิดค้นและทดลองเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาสมัยใหม่ด้วยตนเอง รวมถึงการถ่ายทอดประสบการณ์การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา

2) ด้านการพัฒนางานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ประกอบด้วย การยกระดับบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาสถาบันโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันทั้งภายในและภายนอก โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง พัฒนาระบบและโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มอบหมายและกำกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ผู้นำในการจัดทำหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน พื้นที่ และยุทธศาสตร์ชาติ ใช้ผลงานการพัฒนาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ รับผิดชอบ และประชุมหารือร่วมกันเพื่อพัฒนางานวิชาการเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ การสร้างสรรค์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพสากลเพื่อการพัฒนาประเทศ

3) ด้านการพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์การปรับตัวเทียบเคียงมาตรฐานสากล ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุมสัมมนาและอบรมให้ความรู้ด้วยตนเอง การเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงภายนอกมาบรรยาย การพาไปศึกษาดูงานในสถาบันการอาชีวศึกษาที่เป็นเลิศ การให้ไปฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัด กระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนา การเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การคิดค้นนวัตกรรมและทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ จัดกิจกรรมหรือนิทรรศการให้คณาจารย์ได้แสดงและเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมให้ครูผู้สอนเป็นผู้นำทางวิชาการและวิจัย รวมถึงการเป็นนวัตกรทางการศึกษา สามารถให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏผลดังตารางที่ 1 โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย

ไทยประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 108 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทยได้ร้อยละ 84.899 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนรายการ จากแบบสอบถาม	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของ ความ แปรปรวน
1.	การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ	16	16.767	22.446
2.	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม	15	15.532	17.609
3.	การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว	14	13.245	11.812
4.	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา	13	11.198	9.004
5.	การสร้างวัฒนธรรมและคุณภาพองค์กรเชิงบวก	12	9.502	7.372
6.	การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์	11	7.014	6.415
7.	การมีวิสัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้าง ความสามารถทางการแข่งขัน	10	5.761	5.002
8.	การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนทัศน์ทางปัญญา	9	4.102	3.037
9.	การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	8	3.729	2.202
รวม				84.899

1) การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ (Charisma Leadership and Inspirational Motivation)

หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ตลอดจนการที่ผู้นำจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่าและความท้าทายของงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร องค์ประกอบด้านนี้มี 16 รายการ ได้แก่ (1) มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเองได้ (2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (3) มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ (4) ยึดมั่นอุดมการณ์เชิงสร้างสรรค์ (5) เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (6) มีความยืดหยุ่นโดยปรับตามสถานการณ์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที (7) ให้เกียรติและไม่วางตนแสดงอำนาจว่าอยู่เหนือผู้อื่น (8) ปฏิบัติตนอย่างเพื่อนและให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน (9) มีความเมตตา ช่วยเหลือ และดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน (10) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (11) มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ (12) มีทักษะการคิดและปฏิบัติเป็นไปในทางบวก (13) มีคุณธรรมจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป (14) มีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ (15) คำนึงถึงมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ และ (16) การสร้างสรรค์กระบวนการคิดเชิงบวกและความกระตือรือร้นแก่ผู้ร่วมงาน

2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม (Individualized Consideration and Working as a Team) หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการ เคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบด้านนี้มี 15 รายการ ได้แก่ (1) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี (2) การให้โอกาสบุคลากรในการเรียนรู้สิ่งใหม่ (3) สร้างบรรยากาศของการสนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการ (4) การมอบหมายงานตามศักยภาพของผู้ตาม (5) การให้เกียรติผู้อื่นและปฏิบัติด้วยความเสมอภาค (6) การเพิ่ม

ศักยภาพให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตามต้องการ (7) การวางแผนการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ร่วมงานและองค์กรเป็นสำคัญ (8) การสร้างความยึดมั่นผูกพันภายในองค์กร (9) การส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง (10) การให้คำปรึกษาชี้แนะเชิงสร้างสรรค์ (11) การสร้างให้เห็นคุณค่าและความท้าทายโดยกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม (12) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต (13) การสร้างและสื่อสารในสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจน (14) การแสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ (15) มีวิธีเสริมแรงผู้ร่วมงานเชิงบวกและกระตุ้นให้เกิดจินตนาการเชิงบวกทั่วทั้งองค์กร

3) การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว (Adaptive Strategy and Challenges)

หมายถึง ผู้นำสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มาผสมผสานกับกลยุทธ์การบริหารจัดการขององค์กรเพื่อสร้างให้เกิดคุณภาพและความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรประกอบด้านนี้มี 14 รายการ ได้แก่ (1) มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (2) การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา (3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (4) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในเชิงลึกและเชิงกว้าง (5) มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี (6) กล้าคิดค้นริเริ่มสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่าง (7) มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ (8) เปิดรับประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาในอนาคต (9) มีความรอบรู้ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ (10) เข้าใจถึงหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ (11) ปรับรูปแบบการบริหารจัดการตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง (12) ความสามารถในการปรับตัวเมื่อเกิดสถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา (13) ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และ (14) ความสามารถในการปรับตัวเพื่อสังคมและประเทศชาติ

4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (Creating an Innovative Educational Organization) หมายถึง รูปแบบของนวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้ภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม (Innovator) ระดับอาชีวศึกษา องค์กรประกอบด้านนี้มี 13 รายการ ได้แก่ (1) เข้าใจรูปแบบและการปฏิบัติที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (2) กำหนดโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เหมาะสม (3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมทุกมิติ (4) กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (5) กำหนดโครงสร้างทางฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสม (6) สร้างทีมผู้นำที่มุ่งมั่นไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ (7) ทีมงานมีนิสัยแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (8) การสร้างบรรยากาศและระบบนิเวศนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว (9) สร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (10) บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างอิสระ (11) การสร้างทางเลือกใหม่และการพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล (12) การมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ และ (13) การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร

5) การสร้างวัฒนธรรมและดุลยภาพองค์กรเชิงบวก (Building a Positive Corporate Culture and Balance) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสำคัญต่อกระบวนการคิดที่ถูกต้องในการบริหารจัดการในปัจจุบันและพร้อมให้การสนับสนุนองค์กรพัฒนาไปสู่การแข่งขันในอนาคตโดยการสร้างวัฒนธรรมและดุลยภาพองค์กรเชิงบวก องค์กรประกอบด้านนี้มี 12 รายการ ได้แก่ (1) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี (2) กำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (3) กำหนดระเบียบที่ปฏิบัติได้อย่างมีดุลยภาพ (4) การสร้างความร่วมมือร่วมใจในทีมงาน (5) การสร้างระบบการทำงานเป็นทีม (6) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจได้ดี (7) การสร้างการรับรู้เชิงบวกทั่วทั้งองค์กร (8) การสร้างระบบการยอมรับซึ่งกันและกัน (9) การสร้างระบบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (10) การแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดกรณีผิดพลาด (11) การสร้างดุลยภาพและคุณค่าต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และ (12) การสร้างวัฒนธรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร

6) การสร้างบรรยากาศองค์กรและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ (Creating a Creative Corporate Atmosphere and Shared Values) หมายถึง การที่ผู้นำสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์กรและ มองหาโอกาสเพื่อพร้อมรับ ปรับตัว และมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงความเสี่ยงทุกรูปแบบ องค์ประกอบด้านนี้มี 11 รายการ ได้แก่ (1) การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (2) การสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) การเป็นแบบอย่างทางวิชาการและวิชาชีพ (4) การเป็นผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ (5) มีการตั้งวงสนทนาวิชาการและวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (6) ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา (7) การขยับเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (8) การให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติอย่างมีศักยภาพ (9) การสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีปรองดอง (10) การบ่มเพาะค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ทั่วทั้งองค์กร และ (11) การสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกประสบความสำเร็จจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

7) การมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน (Innovative Leadership Maturity to Build Competitiveness) หมายถึง ผู้นำมีแนวคิดและรูปแบบปฏิบัติเพื่อการสร้างสรณ์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่อยู่เสมอ องค์ประกอบด้านนี้มี 10 รายการ ได้แก่ (1) การมีบุคลิกภาพและทักษะแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม (2) การเป็นผู้นำที่พัฒนาและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา (3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรม (4) เข้าใจขั้นตอนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (5) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษารูปแบบใหม่ (6) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (7) การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมและมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (8) กำหนดทิศทางและทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (9) การสื่อสารแบบผู้นำที่ทรงพลัง และ (10) การพัฒนาสมรรถนะของนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการบริการผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

8) การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา (Mindset Modification and Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงโดยการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยสติปัญญา องค์ประกอบด้านนี้มี 9 รายการ ได้แก่ (1) กระบวนการบริหารองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของผู้เรียน (2) มีความรอบรู้และตระหนักรู้ในงานวิชาการ (3) มีความสามารถในการให้คำปรึกษาผู้อื่นได้ (4) มีความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (5) สามารถสร้างรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (6) มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนทั้งออฟไลน์และออนไลน์ (7) เข้าใจในศักยภาพแห่งตนโดยเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ และทดลองปฏิบัติจริง (8) รู้เท่าทันเหตุการณ์และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที และ (9) ส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดใหม่ให้ทันโลก

9) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Digital Skills Development Toward Excellence) หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตระหนักถึงการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องเรียนรู้และเข้าใจในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบด้านนี้มี 8 รายการ ได้แก่ (1) มีความคิดแบบประยุกต์และปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (2) สามารถปรับตัวเพื่อตอบรับปรากฏการณ์สื่อประสมใหม่ (New Multimedia) (3) เรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย (4) มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ (Negotiation) (5) มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ (6) มีความรู้ความเข้าใจในทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (7) มีความสามารถสร้างสรรค์พัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลอยู่เสมอ และ (8) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั่วทั้งองค์กร

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ผลการตรวจสอบองค์ประกอบโดยใช้วิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า

1) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง กรณีศึกษา การสอนงาน และการฝึกอบรม ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น โดยการปรับใช้วิธีการที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับบริบทของสถาบันการศึกษานั้นเป็นหลัก

2) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทยที่เหมาะสมและเป็นไปได้โดยใช้กระบวนการ PIER ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning : P), 2) การนำไปปฏิบัติ (Implement : I), 3) การประเมินผล (Evaluation : E) และ 4) การสะท้อนผล (Reflection : R) โดยการสะท้อนผลการปฏิบัติ การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ และการวางแผนพัฒนาในระยะถัดไป

3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ได้แก่ การมีหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ การสนับสนุนทรัพยากรการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวอย่างเหมาะสม การกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เป็นต้น

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปราย (Conclusion and Discussion)

6.1 สรุปผลการวิจัย

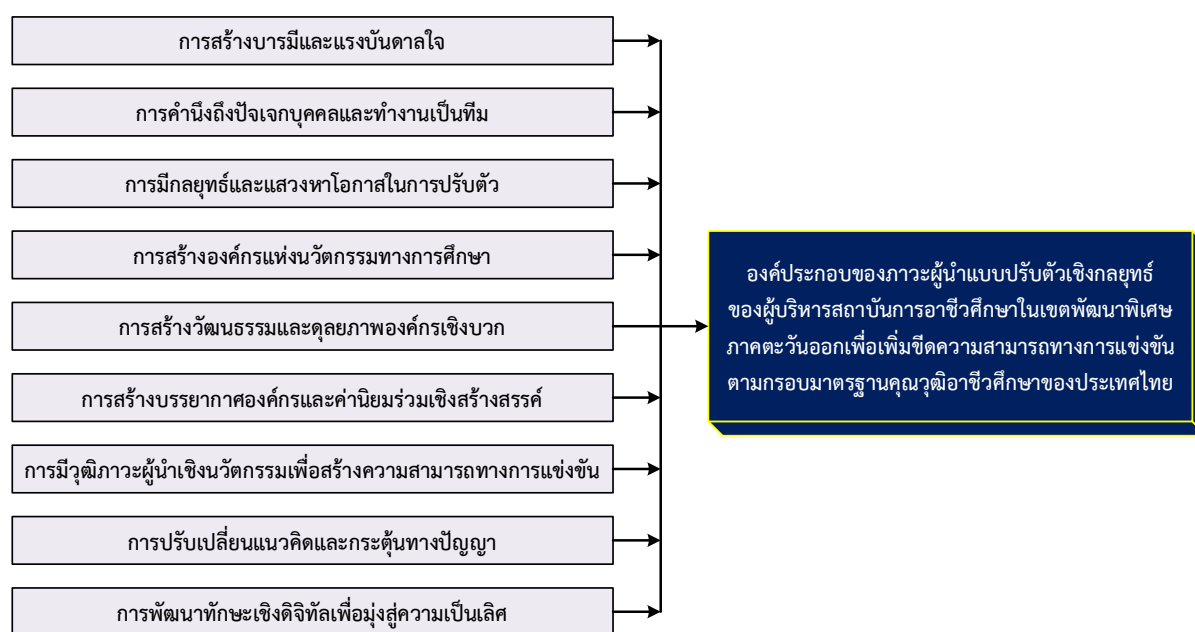
1) คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว (2) ด้านการพัฒนางานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และ (3) ด้านการพัฒนานุเคราะห์และกลยุทธ์การปรับตัวเทียบเคียงมาตรฐานสากล

2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทยมี 9 องค์ประกอบ 108 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ (2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม (3) การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว (4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (5) การสร้างวัฒนธรรมและดุลยภาพองค์กรเชิงบวก (6) การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ (7) การมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน (8) การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา และ (9) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แสดงดังภาพที่ 2

3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย ประกอบด้วย (1) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง กรณีศึกษา การสอนงาน และการฝึกอบรม

ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา สมัยใหม่ การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น (2) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทยที่เหมาะสมและเป็นไปได้ โดยใช้กระบวนการ PIER ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning : P), (2) การนำไปปฏิบัติ (Implement : I), (3) การประเมินผล (Evaluation : E) และ (4) การสะท้อนผล (Reflection : R) เป็นต้น โดยการกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานประจำปีที่ชัดเจนเพื่อให้สถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูงขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจอื่นสามารถนำองค์ประกอบและแนวทางนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและกลไกในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์โดยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันการศึกษาแห่งนั้น เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์พัฒนาผู้นำทุกระดับที่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน รวมถึงการกำหนดระเบียบปฏิบัติสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้จะส่งผลให้สถาบันการอาชีวศึกษาแห่งนั้นสามารถพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาสำหรับการพัฒนาประเทศต่อไป



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย

6.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายเพื่อให้เห็นประเด็นการวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตและผลงานวิชาการที่ผ่านมาได้ ดังนี้

1) องค์ประกอบการสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้นการสร้างบารมีของผู้นำให้เกิดในตัวผู้ตามเป็น

สิ่งที่ผู้นำทุกคนควรจะทำ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fernandez and Shaw (2020) และ Phakamach et al. (2022b) ที่วิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้นำด้วยการสร้างอิทธิพลหรือบารมีโดยมุ่งไปที่ ผลสัมฤทธิ์ของงานรวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร สามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจและแรงบันดาลใจ จะช่วยให้ผู้ตามมีความเลื่อมใสศรัทธา มีเจตคติที่ดี มีศักยภาพแห่งตน ยอมปฏิบัติตามได้ด้วยความจริงใจ และมีความสามารถในการเดินทางให้บรรลุเป้าหมาย

2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลโดยเฉพาะตัวด้วยการเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phakamach et al. (2021b) ที่พบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเปรียบกับผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาคธุรกิจที่มีอำนาจตัดสินใจทั้งด้านการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความร่วมมือ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และกลยุทธ์การจัดการเพื่อให้การบริหารสถาบันสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม

3) องค์ประกอบด้านการมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ ผู้นำสามารถนำความรู้ ทักษะ และแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัวเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Striteska and Prokop (2020) ที่พบว่า ผู้ที่จะมีชีวิตรอยู่อย่างมีคุณภาพและมีความสุขต้องมีการปรับตัวอย่างเหมาะสมเพื่อการดำรงชีวิตให้ได้ ทั้งนี้ รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีสำหรับการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การประเมินกลยุทธ์ 3) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 4) การกำหนดกลยุทธ์ 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 6) การนำกลยุทธ์ไปปรับปรุง เป็นต้น

4) องค์ประกอบด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ รูปแบบของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนภายใต้ภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phakamach et al. (2021a) และ Phakamach et al. (2022a) และงานวิชาการของ Karia and Abu Hassan Asaari (2019) และ Phakamach (2023) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมควรจะทำทุกอย่างให้เกิดขึ้นในองค์กรประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การส่งเสริมคนดีและคนเก่งให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ การให้ผลตอบแทนหรือการชื่นชมยินดี รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในระดับสากล

5) องค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมและคุณภาพองค์กรเชิงบวก จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ กระบวนการสร้างวัฒนธรรมและคุณภาพองค์กรเชิงบวกเป็นปัจจัยหลักที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rehman and Iqbal (2020) และ Phakamach et al. (2021b) ที่พบว่า ในห้วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาแบบรวดเร็วและพลิกโฉม ผู้นำต้องสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี วางกระบวนการพัฒนาคนให้ยอมรับวัฒนธรรมองค์กรอย่างเข้มแข็งและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาระบบประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม รวมถึงจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงานไปสู่เป้าหมาย

6) องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ ผู้นำในองค์กรที่ประสบผลสำเร็จต้องสร้างบรรยากาศที่ดีและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fernandez and Shaw (2020) และ Phakamach et al. (2022b) ที่พบว่า ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการระดมคนเก่ง

ภายในองค์กรเพื่อใช้ศักยภาพทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมาย รู้วิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้าใจศิลปะการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมทันกาลอีกด้วย

7) องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ ผู้นำสถาบันการอาชีวศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้มีพฤติกรรมที่แสดงให้ผู้ตามเห็นถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลประโยชน์รวมถึงการสร้างความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karia and Abu Hassan Asaari (2019) และ Phakamach et al. (2022b) ที่พบว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะหาวิธีผสมผสานทักษะ ความรู้ และความคิดที่กระจายกระจายตามส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบอย่างมีเอกลักษณ์ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความยั่งยืนในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบไอซีทีและนวัตกรรมทางการศึกษา

8) องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ด้วยกลยุทธ์และหนทางใหม่ ๆ รวมถึงการนำไปปรับใช้ในบริบทที่เหมาะสม โดยสอดคล้องกับผลงานของ Miller (2019) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นด้านเชิงปัญญาคือ การที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ย่อมสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จดังเป้าหมายด้วยการใช้สติปัญญา

9) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัว นั่นคือ การพัฒนาทักษะอาชีพเชิงดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการฝึกประสบการณ์เรียนรู้ให้กับบุคลากรรวมถึงการถ่ายทอดสู่ผู้เรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bartsch et al. (2021) และ Phakamach et al. (2023a) ที่กล่าวว่า ผู้นำสามารถนำเสนอความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การเรียนรู้เชิงดิจิทัลจะช่วยให้ผู้ตามสามารถทำงานร่วมกับผู้นำได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลแบบพลิกโฉม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้สำหรับการนำไปใช้สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phakamach et al. (2021b) และ Phakamach et al. (2022a) ที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่โดยมีสมรรถนะทางการแข่งขันได้อย่างแท้จริง

ท้ายที่สุดสามารถสรุปโดยภาพรวมของการวิจัยได้ว่า จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของประเทศไทย” ตามรูปแบบกระบวนการวิจัยที่นำเสนอมาทำให้ได้องค์ประกอบและแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงต่อไป

7. ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถาบันการศึกษาทุกแห่งสามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพสูงเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการนำผลวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงบริบททั้งเชิงนโยบายและระเบียบปฏิบัติของสถาบันแห่งนั้นด้วย

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำองค์ประกอบไปกำหนดเป็นเกณฑ์/มาตรฐานประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบเป็นตัวบ่งชี้โดยอาจจัดเป็นชุดฝึกสำหรับพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามสมรรถนะของผู้บริหารได้ 2 ประเภท ดังนี้ (1) สมรรถนะหลัก (Core) ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและงานวิจัย การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การมุ่งผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์การเรียนรู้ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ (2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional) ได้แก่ การพัฒนางานวิชาการและงานวิจัยที่เน้นการเรียนการสอน ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถเชิงบวก สมรรถนะเชิงดิจิทัลเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์และบุคลากรให้เท่าทันต่อการพลิกโฉมทางการศึกษา

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเพื่อมุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะและสมรรถนะในการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานสากล

2) ควรศึกษานวัตกรรมทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานสากล

3) ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาให้มีความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและมุ่งมั่นพัฒนาไปสู่สากล

8. กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgments)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่จากวิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์ นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

REFERENCES

- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., and Huber, A. (2021). Leadership Matters in Crisis-Induced Digital Transformation: How to Lead Service Employees Effectively During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71-85.
<https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>
- Fernandez, A. A., and Shaw, G. P. (2020). Academic leadership in a time of crisis: The Coronavirus and COVID-19. *Journal of leadership Studies*, 14(1), 39-45.
<https://doi.org/10.1002/jls.21684>

- Karia, N., and Abu Hassan Asaari, M. H. (2019). Leadership attributes and their impact on work-related attitudes. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(5), 903-919. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0058>
- Miller, A. E. (2019). *Leadership Theory Analysis: Adaptive Leadership*. Teaching Course, Azusa Pacific University. 1-21.
- Mukaram, A. T., Rathore, K., Khan, M. A., Danish, R. Q., and Zubair, S. S. (2021). Can adaptive-academic leadership duo make universities ready for change? Evidence from higher education institutions in Pakistan in the light of COVID-19. *Management Research Review*, 44(11), 1478-1498. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2020-0598>
- Office of the Eastern Economic Corridor Policy Board (OCPO). (2021). *Eastern Economic Corridor (EEC)*. Retrieved 11 October, 2023, from <https://www.eeco.or.th/en/news/1686>
- Office of the Vocational Education Commission. (2017). *Vocational Education Development Plan 2017-2036*. Bangkok: Office of the Vocational Education Commission.
- Office of the Vocational Education Commission. (2019). *Vocational Education Qualifications Standards 2019*. Bangkok: Office of the Vocational Education Commission.
- Phakamach, P. (2023). Educational Innovation: Elements and Mechanisms for the Development of Thai Educational Institutions Towards Internationalization. *Journal of Education and Innovative Learning*, 3(2), 161-180.
- Phakamach, P., Chaisakulkiet, U., Wachirawongpaisarn, S., Sangkaew, P., and Soeykrathoke, P. (2022a). The Factors Affecting to Administrators' Strategic Management Process of Northeastern Vocational Education Institutions Under the New Normal Situation in Thailand. *Proceedings of the 10th PSU Education Conference "Upskilling and Upscaling for future innovating higher education quality"*, 16-17 June, 2022, Thailand, 726-744. Songkla: Prince of Songkla University.
- Phakamach, P., Onsamphan, S., Wachirawongpaisarn, S., Panjarattanakorn, D., Phomdee, R. and Suphasophon, C. (2021a). Organization of Educational Innovation in Thailand 4.0 era. *Proceedings of the 10th Phayao Research National Academic Conference 2021*, 28-29 January, 2021, Thailand, 3513-3528. Phayao: University of Phayao.
- Phakamach, P., Panjarattanakorn, D., and Onsampan, S. (2023a). Conceptualization and Development of Digital Leadership to Drive Corporate Digital Transformation for Sustainable Success. *International Journal of Educational Communications and Technology*, 3(2), 27-39.
- Phakamach, P., Panjarattanakorn, D., Saengkaew, P., Pangthai, S., and Onsampan, S. (2023b). Innovative Practices in Vocational Education Administration. *International Journal of Educational Communications and Technology*, 3(2), 1-19.

- Phakamach, P., Wachirawongpaisarn, S., Phakamach, V., Ratchavieng, A., Chaisakulkiet, U., and Onsompant, S. (2022b). Guidelines for Adaptive Leadership Development of Rajamangala University of Technology Administrators' in Thailand under New and Next Normal Situations. *Journal of Knowledge Exchange*, 3(2), 1-19.
- Phakamach, P., Wachirawongpaisarn, S., and Rungsrisawat, S. (2021b). Creative Academic Leadership Development of Educational Innovation of Professional Administrator in Higher Education Institutions, Bangkok. *Proceedings of the 16th Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education Annual Conference 2021*, March 25-26, 2021. *Thailand*, 137-148. Bangkok: Professional and Organizational Development Network of Thailand Higher Education.
- Rehman, U. U., and Iqbal, A. (2020). Nexus of knowledge-oriented leadership, knowledge management, innovation and organizational performance in higher education. *Business Process Management Journal*, 26(6), 1731-1758. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2019-0274>
- Sangkaew, P., Soeykrathoke, P., Wachirawongpaisarn, S., and Phakamach, P. (2021). An Organizational Elements of Educational Innovation in the Digital Era for Vocational Education Institutions Under the New Normal Situation in Thailand. *Journal of Vocational Education Innovation and Research Journal*, 5(2), 75-89.
- Striteska, M. K., and Prokop, V. (2020). Dynamic innovation strategy model in practice of innovation leaders and followers in CEE countries—a prerequisite for building innovative ecosystems. *Sustainability*, 12(9), 3918, 1-20. <https://doi.org/10.3390/su12093918>
- Yildirim, S., Bostancı, S. H., Yıldırım, D. Ç., and Erdoğan, F. (2021). Rethinking mobility of international university students during COVID-19 pandemic. *Higher Education Evaluation and Development*, 15(2), 98-113. <https://doi.org/10.1108/HEED-01-2021-0014>

ข้อมูลติดต่อ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (Assistant Professor Dr. Phongsak Phakamach)
E-mail: pp2552@hotmail.com, phongsak.pha@rmutr.ac.th
วิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
(Rattanakosin International College of Creative Entrepreneurship,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin)