แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

Strategic Adaptive Leadership Development Guidelines of Administrators of Northeastern Vocational Education Institutions Towards Excellence in Accordance with Thailand's Vocational Education Management Policy 4.0

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ[1*] ปภาภัทร แสงแก้ว[2] และ ปรางทิพย์ เสยกระโทก[3]
Phongsak Phakamach[1*], Paphaphat Saengkaew[2] and Prangthip Soeykrathoke[3]

[1]วิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล นครปฐม 73170
[2]วิทยาลัยการอาชีพหนองแค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อำเภอหนองแค สระบุรี 18140
[3]วิทยาลัยธาตุพนม มหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอธาตุพนม นครพนม 48110
[*]phongsak.pha@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะ องค์ประกอบ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย โดยการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 15 คน แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว การพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่ จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 426 คน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูล และการยืนยันร่างแนวทางโดยวิธีการสนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ (2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม (3) การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว (4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (6) การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ (7) การมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (8) การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา และ (9) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่ปรับตัวเชิงกลยุทธ์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหาร, สถาบันการอาชีวศึกษา, อาชีวศึกษา 4.0

Abstract

The objective of this research is to study the characteristics, factors and presentation of guidelines strategic adaptive leadership development of administrators of Northeastern vocational education institutions towards excellence in accordance with Thailand's vocational education management policy 4.0. 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 towards excellence, and personnel development and adaptation to next normal. The data was then collected with a sample of executives and personnel of vocational education institutions 426 persons in Northeastern 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 Northeastern vocational education institutions towards excellence 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; (6) creating a creative corporate atmosphere and shared values; (7) innovative leadership maturity; (8) mindset modification and intellectual stimulation and (9) digital skills development toward excellence. The findings can be used to guide the development of executive competencies to have adaptive leadership of the vocational qualification benchmarks in order to achieve excellence in accordance with vocational management policies 4.0 of Thailand.

Keywords: Strategic Adaptive Leadership, Administrator, Vocational Education Institution, Vocational Education 4.0

1. บทนำ

สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นสถาบันที่มีพันธกิจเพื่อการฝึกอาชีพให้ผู้เรียนมีสมรรถนะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานการผลิตกำหลังคนด้านวิชาชีพในระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี การจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่ ผู้บริหารและครูผู้สอนย่อมเป็นตัวจักรสำคัญต่อแนวทางการปฏิรูปอาทิ การพัฒนางานวิชาการและคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเปิดโอกาสให้หารือร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานกับผู้เรียน การส่งเสริมให้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและการสอนอย่างเต็มศักยภาพ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การสร้างสถาบันแห่งนวัตกรรมระดับอาชีวศึกษาตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย และควรมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถาบันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมรับรู้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน [1] ดังนั้นการบริหารงานวิชาการและการฝึกปฏิบัติการสายอาชีพของบุคลากรสำหรับการบริการผู้เรียนถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา สถาบันการอาชีวศึกษาได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผล และการสร้างสื่อและแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษา มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สคศ.) ได้กำหนดให้แต่ละสถาบันมีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพสำหรับเป็นแนวทางการขับเคลื่อนหลักสูตรโดยมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-Based Learning) การจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ รวมถึงการวัดและประเมินผลสู่การเพิ่มคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษานับว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันและความสำเร็จของผู้เรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีนั้นต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน โดยคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และนำพาให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ต้องเน้นการปฏิรูปอย่างแท้จริง เพราะผู้นำที่ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่เข้าใจในบริบทด้านคุณภาพการศึกษาแล้วอาจนำองค์กรไปสู่ความล้มเหลวและหลงทางได้ [2]

ยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษา (Education Disruption) และสถานการณ์แห่งการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (Covid-19) ได้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน และทำให้เกิดการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ [3] การปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์วิถีถัดไป (Next

Normal) ต้องอาศัยรูปแบบหรือวิธีการเฉพาะในการบริหารจัดการให้สามารถรักษาคุณภาพทางการศึกษาและส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนให้น้อยที่สุด แต่ในสถานการณ์จริงพบว่าผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาจะมีปัญหาอุปสรรคมากมายในการนำสถาบันไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของผู้เรียนสายอาชีพรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษายังคงอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานหรืออาจมีสมรรถนะไม่ตรงตามทักษะในศตวรรษที่ 21 เท่าที่ควร ดังนั้นผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางวิธีการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการศึกษาดิจิทัลที่ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กร [4] ทำให้มีการนำวิธีการทางกลยุทธ์ไปปฏิบัติสำหรับการบริหารการศึกษา เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประยุกต์ใช้ระบบไอซีทีเพื่อการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา การจัดการศึกษาออนไลน์ ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการให้เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถาบันอาชีวศึกษา โดยผู้นำระดับสูงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอาชีวศึกษาในทุกขั้นตอน โดยมีกิจกรรมองค์ประกอบพื้นฐาน 4 อย่าง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) และ 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) โดยกิจกรรมทั้งสี่มีความสัมพันธ์และเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน [5]

เมื่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมการศึกษาเริ่มเปลี่ยนแปลงไปมาก องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ดังที่ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ [6] กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร โดยสามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น สามารถใช้ศิลป์และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งการสร้างสภาวะแวดล้อมและสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับอาชีวศึกษาและเข้าสู่สถานการณ์วิถีถัดไป [7] โดยแนวโน้มของการอาชีวศึกษาไทยในอนาคตจะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างที่สุด โดยวิกฤติในครั้งนี้ทำให้สถาบันการอาชีวศึกษาทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ปรับตัวให้ชินกับการเรียนและการฝึกปฏิบัติการออนไลน์ หลายวิชาเริ่มเห็นทิศทางความเป็นไปได้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องพยายามปรับตัวมาโดยตลอด และนี่อาจเป็นโอกาสในการปรับโฉมหรือต่อยอดการศึกษาในอนาคต อย่างไรก็ตาม สถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งเป็นหน่วยจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา โดยแต่ละแห่งได้กำหนดนโยบายให้จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาขึ้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถาบันอย่างชัดเจน แต่ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาที่ผ่านมายังพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น สภาวะทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาแล้วยังอาจส่งผลกระทบต่อการปรับรูปแบบและการพัฒนาการศึกษาในอนาคตให้ดีขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้การที่ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาทุกระดับมีภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ (Strategic Adaptive Leadership) ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการและการกำหนดทิศทางของสถาบันในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสายอาชีพให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศไทย ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องทบทวนแนวคิดและทิศทางการพัฒนาสถาบันการศึกษาเพื่อวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันให้สอดรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันการอาชีวศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต [5]

ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย เป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาทุกระดับมีศักยภาพในการบริหารจัดการสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในวิถีถัดไป [2] หากสถาบันการอาชีวศึกษาแต่ละแห่งมีแนวนโยบายหรือวิถีการปฏิบัติสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำที่ชัดเจนแล้วก็สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาได้ในลำดับถัดไป ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะ องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อค้นพบสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศ

ไทยให้ผู้บริหารทุกระดับมีภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์และอาจส่งผลให้การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาภายใต้สถานการณ์วิถีถัดไปบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป อนึ่งผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทยเปรียบกับผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาคธุรกิจที่มีอำนาจตัดสินใจและปรับตัว ทั้งด้านการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ และการสร้างความร่วมมือ เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้และทักษะการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารสถาบันมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยมาโดยตลอด โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพรวมถึงเอาตัวรอดในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถาบันในยุคดิจิทัลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2562 โดยสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย
1. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

1.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย
2. ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร (Populations) ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประจำปีการศึกษา 2565 จาก 111 สถาบัน ใน 20 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม บึงกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ เลย สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ จำนวน 13,566 คน (ข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ : ปีการศึกษา 2565)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา 111 สถาบัน ได้จากการกำหนดขนาดของด้วยสูตรคำนวณการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 426 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือก

กลุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) และ (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานอาชีวะและเทคนิคศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ได้แก่ (1) ผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการหรืออดีตผู้อำนวยการในสถาบันการอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน (2) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน อย่างน้อย 3 ปี และ (3) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีรางวัลคุณภาพเชิงประจักษ์ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาทุกระดับ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นสัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview Guide) และแบบสนทนากลุ่ม (Focus Interview Guide) เพื่อระบุข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert โดยมีเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และด้านการพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่ กำหนดเกณฑ์ในการใช้วัดคะแนนดังนี้ มากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 มาก ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 4 ปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 3 น้อย ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 2 และ น้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 1

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาตลอดจนความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 คน พิจารณาเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ .894 แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Cronbach’s Alpha Coefficient และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Item Total Correlation ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .938

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบออนไลน์ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณโดยการสร้างลิงค์ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 426 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 426 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2566

2.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์จากการมีปฏิสัมพันธ์และสรุปในลักษณะเชิงเนื้อหาเชิงอุปนัย (Content Analysis) โดยการแยกประเภท จัดหมวดหมู่เป็น 9 หมวด และทำดัชนีข้อมูล (Indexing) อธิบายและวิเคราะห์ความหมายข้อมูลที่ค้นพบในลักษณะโครงสร้าง (Structure Feature) แปลความหมายของข้อมูลโดยนำไปสู่การเรียบเรียงข้อมูลใหม่เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบตามวัตถุประสงค์และเพื่อกำหนดหัวข้อ/กลุ่มหัวข้อและแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัยโดยใช้วิธีพรรณนาความ (Narrative) จากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

2.4.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์โดยการแจกแจงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเครื่องมือที่ใช้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าตัวเลขที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มาก ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง น้อย และ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 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 และ ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2.4.1 และ 2.4.2 มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องอีกครั้งจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปสู่การสรุปและอภิปรายผลในขั้นตอนสุดท้าย

2.5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีแผนงานและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ประกอบด้วย (1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary) เกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา วิเคราะห์และสรุปประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะรวมถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ และ (2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 15 คน ที่มีผลงานเชิงประจักษ์และประสบความสำเร็จในการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

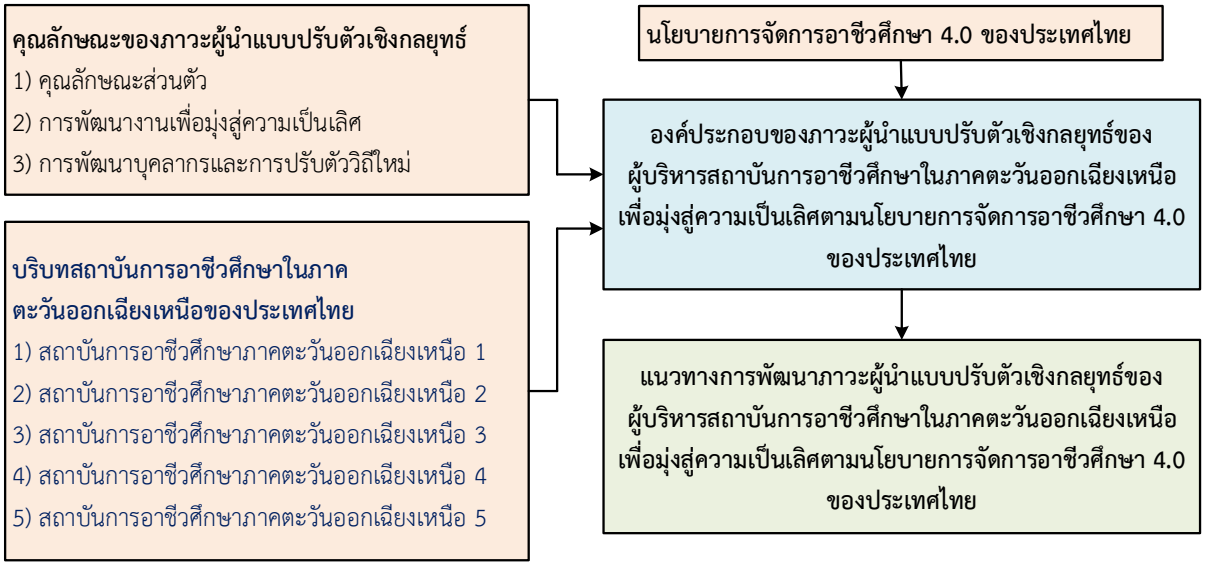
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย โดยการนำผลจากการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ซึ่งใช้วิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation Methodology) โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาตรวจสอบข้อมูลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน และมีความสอดคล้องกันอย่างไร เพื่อหาข้อสรุปคุณลักษณะและองค์ประกอบโดยใช้วิธีบรรยาย

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้านการบริหารงานอาชีวะและเทคนิคศึกษา จำนวน 9 คน จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 มากำหนดเป็นแนวทางเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสมของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ คณะผู้วิจัยนำมาออกแบบกระบวนวิธีการวิจัยโดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.1 คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย การทำงานเชิงรุก (Proactive) มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานสูง มีความมุ่งมั่นให้การทำงานสำเร็จ มีรูปแบบการทำงานเชิงระบบโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์โดยใช้หลักการมนุษย์เป็นศูนย์กลาง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่ยึดติดกรอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนให้เกียรติแก่บุคลากร มีความเป็นนักประชาธิปไตย ตัดสินใจด้วยเหตุและผล มีความตรงไปตรงมา มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความยุติธรรม และมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการและวิจัยในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก การจัดการเรียนการสอนรวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม คิดค้นและทดลองเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

2) ด้านการพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ที่สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาสถาบันโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน โอกาส และอุปสรรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง การพัฒนาระบบและโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน การอาศัยกลยุทธ์สมัยใหม่ในการบริหารจัดการ การมอบหมายและกำกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ผู้นำในการจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และยุทธศาสตร์ชาติ การใช้ผลงานการพัฒนาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ รับผิดชอบ และประชุมหารือร่วมกันเพื่อพัฒนางานวิชาการเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ การสร้างสรรค์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ

3) ด้านการพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่ ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุมสัมมนาและอบรม ให้ความรู้ด้วยตนเอง การเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงภายนอกมาบรรยาย การพาไปศึกษาดูงานในสถาบันการอาชีวศึกษาที่เป็นเลิศ การให้ไปฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัด กระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนา การเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การคิดค้นนวัตกรรมและทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ จัดกิจกรรมหรือนิทรรศการให้คณาจารย์ได้แสดงและเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ การ

ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเป็นผู้นำทางวิชาการและวิจัย สามารถให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏผลดังตารางที่ 1 โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 108 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยได้ร้อยละ 84.89 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนรายการจากแบบสอบถาม	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน
1.	การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ	16	17.221	23.335
2.	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม	15	15.446	17.187
3.	การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว	14	13.301	11.316
4.	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา	13	11.218	8.998
5.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก	12	9.465	7.365
6.	การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์	11	7.104	6.429
7.	การมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	10	5.885	5.007
8.	การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา	9	4.005	3.045
9.	การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	8	3.862	2.208
รวม				84.89

(1) การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ (Charisma Leadership and Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ตลอดจนการที่ผู้นำจงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่าและความท้าทายของงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร องค์ประกอบด้านนี้มี 16 รายการ ได้แก่ 1) มีอารมณ์มั่นคง (Stable) และควบคุมตนเองได้ 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 และไว้ใจได้ 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) การเพิ่มศักยภาพให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตามต้องการ 7) การวางแผนการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ร่วมงานและองค์กรเป็นสำคัญ 8) การสร้างความยึดมั่นผูกพันภายในองค์กร 9) การส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง 10) การให้คำปรึกษาชี้แนะเชิงสร้างสรรค์ 11) การสร้างให้เห็นคุณค่าและความท้าทายโดยกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม 12) ผู้นำจะทำให้ผู้

ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต 13) การสร้างและสื่อในสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจน 14) การแสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 15) มีวิธีเสริมแรงผู้ร่วมงานเชิงบวกและกระตุ้นให้เกิดจินตนาการเชิงบวกทั่วทั้งองค์กร

(3) การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว (Adaptive Strategy and Challenges) หมายถึง ผู้นำสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มาผสมผสานกับกลยุทธ์การบริหารจัดการขององค์กรเพื่อสร้างให้เกิดคุณภาพและความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์ประกอบด้านนี้มี 14 รายการ ได้แก่ 1) มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 2) การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) มีวิธีคิดก้าวหน้าทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง 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 รูปแบบของนวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้ภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกร (Innovator) ระดับอาชีวศึกษา องค์ประกอบด้านนี้มี 13 รายการ ได้แก่ 1) เข้าใจรูปแบบและการปฏิบัติที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 2) กำหนดโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เหมาะสม 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมทุกมิติ 4) กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 5) กำหนดโครงสร้างทางฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสม 6) สร้างทีมผู้นำที่มุ่งมั่นไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ 7) ทีมงานมีนิสัยแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การสร้างบรรยากาศและระบบนิเวศนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว 9) สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 10) บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างอิสระ 11) การสร้างทางเลือกใหม่และการพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล 12) การมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ และ 13) การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร

(5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (Building a Positive Corporate Culture) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสำคัญต่อกระบวนการคิดที่ถูกต้องในการบริหารจัดการในปัจจุบันและพร้อมให้การสนับสนุนองค์กรพัฒนาไปสู่การแข่งขันในอนาคต องค์ประกอบด้านนี้มี 12 รายการ ได้แก่ 1) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี 2) กำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับสถานการณ์ 3) กำหนดระเบียบที่ปฏิบัติได้ 4) การสร้างความร่วมมือร่วมใจในทีมงาน 5) การสร้างระบบการทำงานเป็นทีม 6) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจใฝ่ดี 7) การสร้างการรับรู้เชิงบวกทั่วทั้งองค์กร 8) การสร้างระบบการยอมรับซึ่งกันและกัน 9) การสร้างระบบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 10) การแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดกรณีผิดพลาด 11) การสร้างคุณค่าต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และ 10) การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

(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) การขยันเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 8) การให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติอย่างมีศักยภาพ 9) การสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีปรองดอง 10) การบ่มเพาะค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ทั่วทั้งองค์กร และ 11) การสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกประสบความสำเร็จจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(7) การมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership Maturity) หมายถึง ผู้นำมีแนวคิดและรูปแบบปฏิบัติเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่อยู่เสมอ องค์ประกอบด้านนี้มี 10 รายการ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพและทักษะแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การเป็นผู้นำทีมพัฒนาและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรม 4) เข้าใจขั้นตอนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 5) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษารูปแบบใหม่ 6) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7) การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมและมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา 8) กำหนดทิศทางและทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 9) การ

สื่อสารแบบผู้นำที่ทรงพลัง และ 10) การพัฒนาสมรรถนะของนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการบริการผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

(8) การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา (Mindset Modification and Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงโดยการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยสติปัญญา องค์ประกอบด้านนี้มี 9 รายการ ได้แก่ 1) กระบวนการบริหารองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของผู้เรียน 2) มีความรอบรู้และตระหนักรู้ในงานวิชาการ 3) มีความสามารถในการให้คำปรึกษาผู้อื่นได้ 4) มีความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม 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) สามารถปรับตัวเพื่อตอบรับปรากฏการณ์ New Media 3) เรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย 4) มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ (Negotiation) 5) มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ 6) มีความรู้ความเข้าใจในทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน 7) มีความสามารถสร้างสรรค์พัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลอยู่เสมอ และ 8) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั่วทั้งองค์กร

3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ผลการตรวจสอบองค์ประกอบและแสวงหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์โดยใช้วิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลและการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า

1) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์สามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง การใช้กรณีศึกษา การสอนงานโดยใช้กิจกรรมเชิงรุก และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การเจริญสติ การฝึกสมาธิ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น โดยการปรับใช้วิธีการที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับบริบทของสถาบันการศึกษานั้นเป็นหลัก

2) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการ PIER ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning : P), 2) การนำไปปฏิบัติ (Implement : I), 3) การประเมินผล (Evaluation : E) และ 4) การสะท้อนผล (Reflection : R) โดยการสะท้อนผลการปฏิบัติ การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ และการวางแผนพัฒนาในระยะต่อไป อีกทั้งกระบวนการพัฒนาควรเน้นรูปแบบการพัฒนาตามวิถีทางความเป็นผู้นำที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human Centric Leadership) สำหรับการสร้างความไว้วางใจเพื่อการเติบโตในอนาคต

3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย ได้แก่ การมีหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ การสนับสนุนทรัพยากรการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวอย่างเหมาะสม การกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เป็นต้น

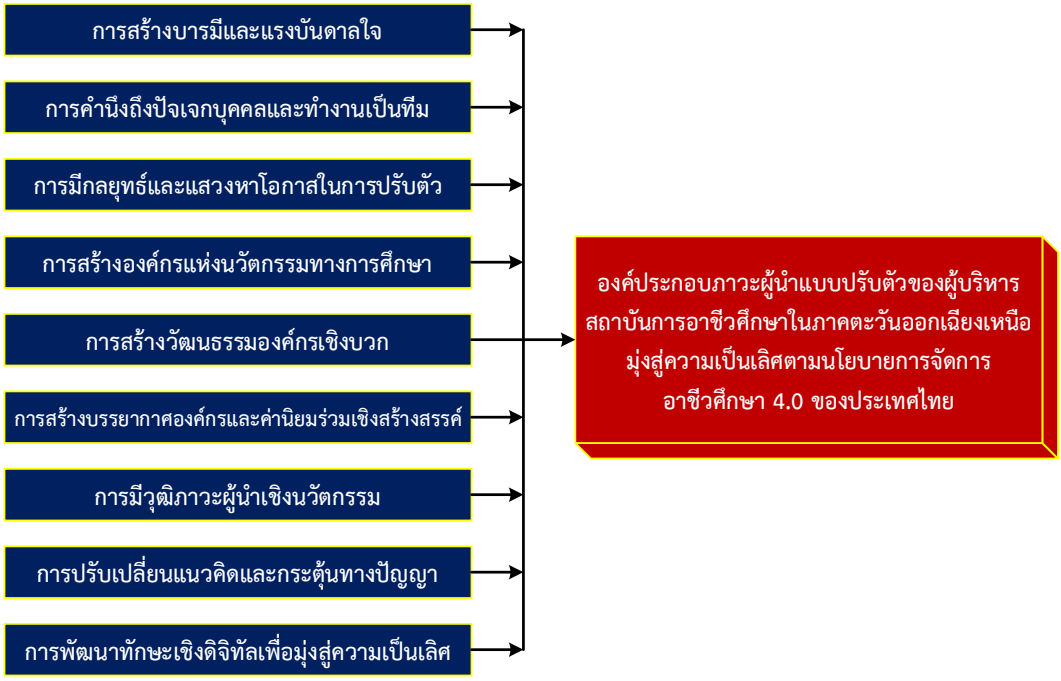
4. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัยซึ่งมีสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

4.1 สรุปผลการวิจัย

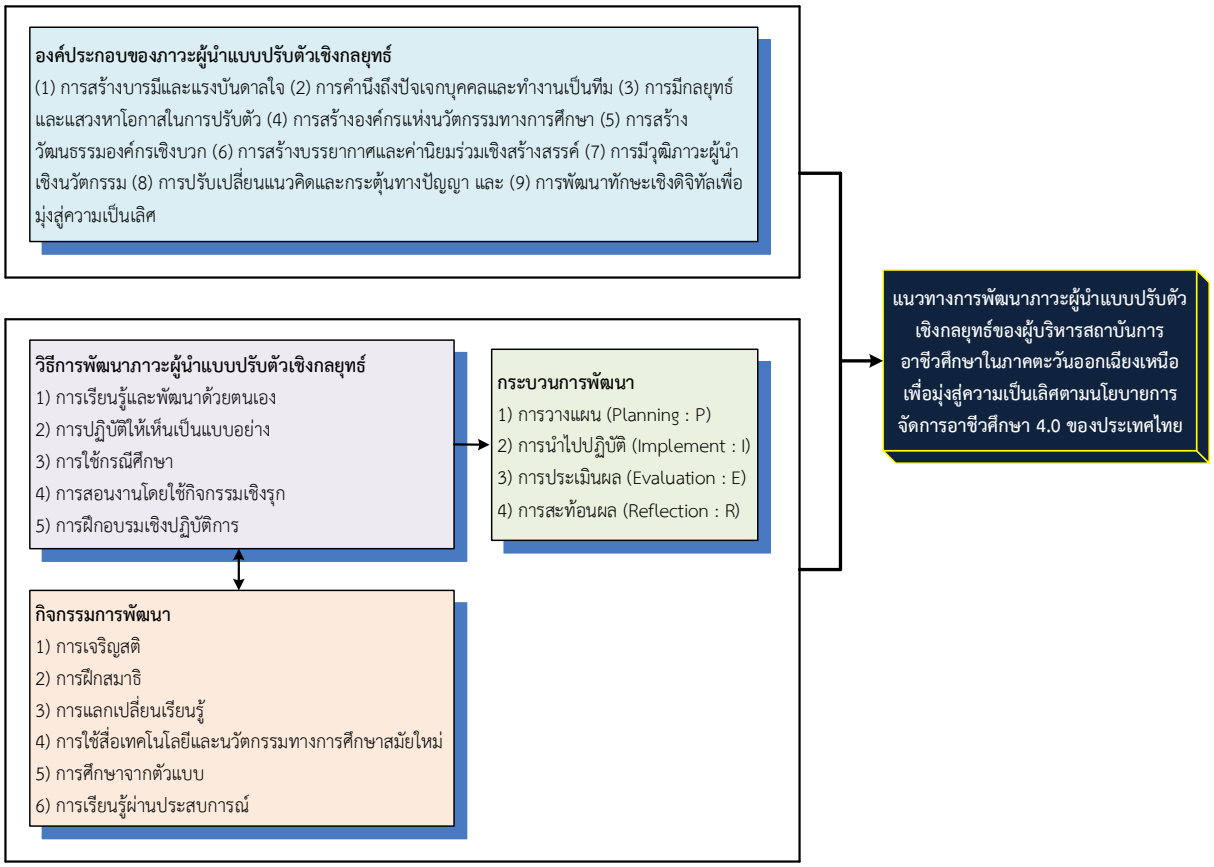
1) คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว (2) ด้านการพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ (3) ด้านการพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่

2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทยมี 9 องค์ประกอบ 108 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ (2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม (3) การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว (4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (6) การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ (7) การมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (8) การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา และ (9) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แสดงดังภาพที่ 2



รูปที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย แสดงดังรูปที่ 3 ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ 9 ด้าน (2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์สามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง การใช้กรณีศึกษา การสอนงานโดยใช้กิจกรรมเชิงรุก และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การเจริญสติ การฝึกสมาธิ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น (3) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการ PIER ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning : P), (2) การนำไปปฏิบัติ (Implement : I), (3) การประเมินผล (Evaluation : E) และ (4) การสะท้อนผล (Reflection : R) เป็นต้น โดยการกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานประจำปีที่ชัดเจนเพื่อให้สถาบันการอาชีวศึกษาทุกแห่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูงขึ้นต่อไป



รูปที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย

นอกจากนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาอื่นสามารถนำองค์ประกอบและแนวทางนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและกลไกในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์โดยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันการศึกษาแห่งนั้น เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์พัฒนาผู้นำทุกระดับที่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป รวมถึงการกำหนดระเบียบปฏิบัติสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้จะส่งผลให้สถาบันการศึกษาแห่งนั้นสามารถพัฒนาการศึกษาสำหรับการพัฒนาประเทศต่อไป

4.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายเพื่อให้เห็นประเด็นการวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตและผลงานวิชาการที่ผ่านมาได้ ดังนี้

1) องค์ประกอบการสร้างบารมีและแรงบันดาลใจ จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตามเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้นการสร้างบารมีของผู้นำให้เกิดในตัวผู้ตามเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกคนควรจะทำ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [2] และ [8] ที่วิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้นำด้วยการสร้างอิทธิพลหรือบารมีโดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงานรวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร สามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจและแรงบันดาลใจ จะช่วยให้ผู้ตามมีความเลื่อมใสศรัทธา มีเจตคติที่ดี มีศักยภาพแห่งตน ยอมปฏิบัติตามได้ด้วยความจริงใจ และมีความสามารถในการเดินทางให้บรรลุเป้าหมาย

2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและทำงานเป็นทีม จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลโดยเฉพาะตัวด้วยการเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [6] ที่วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเปรียบกับผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาค

ธุรกิจที่มีอำนาจตัดสินใจทั้งด้านการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความร่วมมือ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และกลยุทธ์การจัดการเพื่อให้การบริหารสถาบันสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม

3) องค์ประกอบด้านการมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ ผู้นำสามารถนำความรู้ ทักษะ และแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [9] ที่พบว่า ผู้ที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพและมีความสุขต้องแสวงหาโอกาสการปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตให้ได้ ทั้งนี้ รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีสำหรับการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การประเมินกลยุทธ์ 3) การกำหนดทิศทาง 4) การกำหนดกลยุทธ์ 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 6) การนำกลยุทธ์ไปปรับปรุง เป็นต้น

4) องค์ประกอบด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ รูปแบบของนวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้ภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [2] และ [10] ที่พบว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมควรจะทำทุกอย่างให้เกิดขึ้นในองค์กร อาทิ ความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การส่งเสริมคนดีและคนเก่งให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ การให้ผลตอบแทนหรือการชื่นชมยินดี การพัฒนานวัตกรรมและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

5) องค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเป็นปัจจัยหลักที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [11] ที่พบว่า ในห้วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาแบบพลิกโฉม ผู้นำต้องสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี โดยมีการวางกระบวนการพัฒนาคนให้ยอมรับวัฒนธรรมองค์กรอย่างเข้มแข็งและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาระบบประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม รวมถึงจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงานไปสู่เป้าหมาย

6) องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ ผู้นำในองค์กรที่ประสบผลสำเร็จต้องสร้างบรรยากาศที่ดีและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [2] และ [9] ที่วิจัยพบว่า ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการระดมคนเก่งภายในองค์กรเพื่อใช้ศักยภาพทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมาย รู้วิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าใจศิลปะการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมทันกาลอีกด้วย

7) องค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ ผู้นำสถาบันการอาชีวศึกษาควรมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้มีพฤติกรรมที่แสดงให้ผู้ตามเห็นถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [6] และ [10] ที่พบว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะหาวิธีผสมผสานทักษะ ความรู้ และความคิดที่กระจัดกระจายตามส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบอย่างมีเอกลักษณ์ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความยั่งยืนในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบไอซีทีและนวัตกรรมทางการศึกษา

8) องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นทางปัญญา จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ นั่นคือ เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ด้วยการใช้กลยุทธ์และหนทางใหม่ ๆ โดยสอดคล้องกับข้อสรุปของ [12] และผลงานวิจัยของ [13] ที่พบว่า การปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระตุ้นด้านเชาว์ปัญญาก็คือการที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ย่อมสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จดังเป้าหมายด้วยการใช้สติปัญญา

9) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบปรับตัว นั่นคือ การพัฒนาทักษาอาชีพเชิงดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการฝึกประสบการณ์เรียนรู้ให้กับบุคลากรรวมถึงการถ่ายทอดสู่ผู้เรียนเป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ [14] และ [15] ที่พบว่า ผู้นำสามารถนำเสนอความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การเรียนรู้เชิงดิจิทัลจะช่วยให้ผู้ตามสามารถทำงานร่วมกับผู้นำได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลแบบพลิกโฉมและความไม่แน่นอนของการพัฒนาการศึกษา

ท้ายที่สุดสามารถสรุปโดยภาพรวมได้ว่า จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 ของประเทศไทย” ตามรูปแบบกระบวนวิธีการวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้นทำให้ได้องค์ประกอบและแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสำหรับการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายการจัดการอาชีวศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืนต่อไป

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำองค์ประกอบไปกำหนดเป็นเกณฑ์/มาตรฐานประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบเป็นตัวบ่งชี้โดยอาจจัดเป็นชุดฝึกสำหรับพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามสมรรถนะของผู้บริหารได้ 2 ประเภท ดังนี้ (1) สมรรถนะหลัก (Core) ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งงานวิชาการและงานวิจัย การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ (2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional) ได้แก่ การพัฒนางานวิชาการและวิจัยที่เน้นการเรียนการสอน ความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถเชิงบวก รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์และบุคลากรให้เท่าทันต่อการพลิกโฉมทางการศึกษา

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวเชิงกลยุทธ์เพื่อมุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาบริบทใหม่

5.2.2 ควรศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

5.2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาให้มีความคิดริเริ่มและความรู้ความสามารถทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาแนวใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและมุ่งมั่นพัฒนาไปสู่สากล

6. กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่จากวิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาลัยการอาชีพหนองแค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และวิทยาลัยธาตุพนม มหาวิทยาลัยนครพนม คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

7. เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562, มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

[2] พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, วิบูลย์ ผกามาศ, อาคีรา ราชเวียง, อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์, 2565, แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไป. วารสารบริการวิชาการสถาบันอุดมศึกษาไทยรับใช้สังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2, หน้า 1-19.

[3] 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), pp. 1478-1498.

[4] ปภาภัทร แสงแก้ว, ปรางทิพย์ เสยกระโทก, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, และพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2564, องค์ประกอบการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษายุคดิจิทัลสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่ในประเทศไทย. วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1, 5(2), หน้า 75-89.

[5] พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, ปภาภัทร แสงแก้ว และปรางทิพย์ เสยกระโทก, 2565, ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายใต้วิถีปกติใหม่ของประเทศไทย. เอกสารการประชุมวิชาการทางการศึกษา ครั้งที่ 10. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 16-17 มิถุนายน 2565. หน้า 726-744.

[6] พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล และสมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์, 2564, ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารมืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร. เอกสารการประชุมวิชาการสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 16. 25-26 มีนาคม 2564. หน้า 137-148.

[7] Yıldırım, 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), pp. 98-113.

[8] 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), pp. 39-45.

[9] 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(3918), pp. 1-12.

[10] 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), pp. 903-919.

[11] 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), pp. 1731-1758.

[12] Miller, A.E., 2019, Leadership Theory Analysis: Adaptive Leadership. Teaching Course, Azusa Pacific University. pp. 1-21.

[13] 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), pp. 71-85.

[14] Fernandes, V., Wong, W. and Noonan, M., 2023, Developing Adaptability and Agility in Leadership Amidst the COVID-19 Crisis: Experiences of Early-career School Principals. International Journal of Educational Management, 37(2), pp. 483-506.

[15] Aboramadan, M., Dahleez, K.A. and Farao, C., 2022, Inclusive Leadership and Extra-role Behaviors in Higher Education: Does organizational learning mediate the relationship?". International Journal of Educational Management, 36(4), pp. 397-418.