

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี

The Dynamic Balance Oriented Change Management of the Public Vocational
Education Schools, Pathum Thani Province

สมคิด สกุลสถาปัตย์¹

Somkid Sakunsatapat¹

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2564

Email : somkid.st@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การสังเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตลอดจนดำเนินการตรวจสอบยืนยันด้วยวิธีการประเมินตามกระบวนการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้/ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการประมวลผล และการตรวจสอบยืนยัน คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) กลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใช้ภาวะผู้นำแบบสมดุลเป็นแกน 2) การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สนามพลังเป็นฐาน 3) ผลผลิตที่มีศักยภาพฐานสมรรถนะวิชาชีพในการสร้างคุณค่าเชิงนวัตกรรม 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางการสร้างคุณค่าความแตกต่าง และ 5) การปรับสมดุลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง

คำสำคัญ : 1. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง 2. ดุลยภาพเชิงพลวัต 3. สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 29 ตุลาคม 2564; แก้ไขบทความ: 25 พฤศจิกายน 2564; ตอรับการตีพิมพ์:

30 พฤศจิกายน 2564

Received: August 29, 2021; Revised: November 25, 2021; Accepted: November 30, 2021

ABSTRACT

The objectives of the research article were to determine the key components of dynamic balance oriented change management of the vocational education schools, Pathum Thani Province. The samples comprised of 210 teachers of the vocational education schools, Pathum Thani Province. The research instruments were document analysis form, the unstructured interview form, the questionnaire and the structured interview form and the check list form for confirmation of the key components. The data were analyzed by content analysis, Factor Analysis and then data synthesis. Using the connoisseurship technique in consideration of the key components of the dynamic balance oriented change management of the public vocational education schools, Pathum Thani Province. Statistics that used for data processing were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Exploratory Factor Analysis.

The research findings revealed that: The dynamic balance oriented change management of the public vocational education schools consisted of 5 key components, namely 1) Balanced leadership cored change driven mechanism. 2) Force field analysis based stakeholder management. 3) Innovative value creation fulfilled vocational competency productivity. 4) Information technology used mediator of value created differentiation and 5) Continuous balancing of schools' culture change.

Keywords : 1. Change Management 2. Dynamic Balance 3. Public Vocational Education Schools

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในบริบทแห่งศตวรรษที่ 21 องค์กรต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางสังคมยากที่จะหลีกเลี่ยงผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นได้ ผลกระทบเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านกลยุทธ์การบริหารและการออกแบบองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ (พญธิ์ เทศจิป, 2552 : 217) การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องประสบ ดังนั้นการปรับตัวและมองหารูปแบบใหม่ๆ ในการปรับปรุงแนวทางดำเนินการ การให้บริการ กระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับองค์กรในปัจจุบันซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นๆ สามารถที่จะดำรงอยู่อย่างมีประสิทธิภาพการคิดและทำเหมือนเดิมไม่สามารถตอบโต้กับสภาพของวันนี้ หากองค์กรใด

ไม่สามารถปรับตัวได้เร็วและทันก็จะขาดศักยภาพในการแข่งขันและดำรงอยู่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 1) องค์การภาครัฐเป็นองค์การที่ถูกกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากเพราะเป็นองค์การขนาดใหญ่ต้องพึ่งพาอาศัยทรัพยากรต่างๆ จากภายนอกเป็นจำนวนมากอีกทั้งยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการดำเนินการและยังถูกคาดหวังจากกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนภาคธุรกิจเอกชนให้ต้องจัดบริการสาธารณะต่างๆ ให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชาติที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว องค์การภาครัฐจึงมักถูกเรียกร้องให้ต้องปรับตัวปรับวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพมาโดยตลอดเพื่อสามารถปรับการดำเนินงานให้ทันต่อความต้องการของประเทศซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์การภาครัฐได้อย่างชัดเจน (ปณรต มาลากุล ณ อยุธยา, 2553 : 42)

สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐจึงจำเป็นต้องไวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้รับบริการที่มีต่อคุณค่าของบริการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาแบบยั่งยืนทั้งนี้ กระบวนการการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ กล่าวคือ ระยะเตรียมการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเกิดปัญหาทำให้การดำเนินการไม่เป็นที่น่าพอใจ การเกิดวิกฤตทำให้เกิดการยอมรับและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นการนำแผนงานวิธีการและเทคนิคต่างๆ สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ต้องการและระยะรักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงใหม่ให้คงอยู่และกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการจัดการกับกลไกส่วนประกอบต่างๆ ขององค์กรให้สามารถเรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องราบรื่นสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้ (Lewin Kurt, 1951 : 228-231) สำหรับกระบวนการนำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือการสร้างความรู้สึกว่าต้องเปลี่ยน การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสาร/ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การให้อำนาจการสร้างแรงจูงใจการปรับเปลี่ยนระบบ การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Kotter, 2007 : 96-103) การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ต้องพิจารณาทั้ง “การผลักดัน” และ “ความต้องการ” ความสมดุลระหว่างการผลักดันและความต้องการเป็นสิ่งสำคัญเพราะหากขาดความต้องการแล้ว การเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดขึ้นในองค์กรไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 21) ดุลยภาพจึงเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ แต่การเสียดุลจะเกิดเป็นระยะๆ ประเด็นสำคัญที่สุดอยู่ที่ว่าระบบจะต้องสามารถเคลื่อนตัวเข้าสู่ดุลยภาพในที่สุดและมีลักษณะที่มีดุลยภาพอยู่ระยะเวลาหนึ่ง จากนั้นก็อาจจะมีเหตุให้เกิดการเสียดุลภาพอีก ระบบก็ต้องพยายามเวียนกลับไปสู่การได้ดุล โดยภาพรวมดุลยภาพจะเกิดขึ้นโดยมีช่วงเวลามากกว่าการเสียดุลเพราะไม่มีระบบใดที่จะมีดุลยภาพโดยไม่มีการเสียดุลเนื่องจากระบบมีพลวัตและมีการเปลี่ยนแปลง (ลิขิต ธีรเวคิน, 2559 : 1) อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน

เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่นำแนวคิดเรื่องดุลยภาพเชิงพลวัตมาประยุกต์ใช้เป็นฐานคิด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ได้องค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การทางการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐให้สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นหลักในการขึ้นนำการพัฒนา เชิงรุกในทุกมิติ

2. คำถามการวิจัย

2.1 การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบใดบ้างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐจังหวัดปทุมธานี

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษานำองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตไปใช้ในการบริหารของสถานศึกษาในบริบทแห่งศตวรรษที่ 21

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยทั้งหมด 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์และการสังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎี งานวิจัยและข้อค้นพบเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดแล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 การกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญและปัจจัยหลักความสำเร็จ

1) การศึกษาประเด็นองค์ประกอบและปัจจัยบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานีโดยใช้แนวคิด/ทฤษฎีดุลยภาพเชิงพลวัตเป็นฐานคิด ด้วยการนำผลการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ในระยะที่ 1 มากำหนดแนวทางและประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบ

เจาะจง โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้/ประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่จะศึกษา

2) การกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญและปัจจัยหลักความสำเร็จของการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis) จากนั้นนำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดปทุมธานีและปัจจัยหลักความสำเร็จของแต่ละองค์ประกอบ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดปทุมธานี ในประเด็นความสำคัญ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ได้ด้วยวิธีการประเมินตามกระบวนการ อ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้/ประสบการณ์ในการ บริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 6 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและ แบบตรวจสอบรายการแล้ววิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ และร้อยละ จากนั้นสรุปผลการตรวจสอบยืนยันและรับรององค์ประกอบที่สำคัญและปัจจัยหลัก ความสำเร็จของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษา อาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดปทุมธานีให้สมบูรณ์

6. ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การบริหาร จัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) กลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใช้ภาวะผู้นำ แบบสมดุลเป็นแกน 2) การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สนามพลังเป็นฐาน 3) ผลผลิตภาพมีศักยภาพเชิงสมรรถนะวิชาชีพในการสร้างคุณค่าเชิงนวัตกรรม 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสื่อกลางการสร้างคุณค่าความแตกต่าง และ 5) การปรับสมดุลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษา แบบต่อเนื่อง ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพ เชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ จังหวัดปทุมธานี ได้ถึงร้อยละ 88.41 ซึ่งในแต่ละ องค์ประกอบประกอบด้วยปัจจัยหลักความสำเร็จ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 กลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใช้ภาวะผู้นำแบบสมดุลเป็นแกน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี มากที่สุดประกอบด้วยปัจจัยหลักความสำเร็จ จำนวน 9 ปัจจัย คือ การออกแบบกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการพึงพอใจ การสร้างเสริมความสัมพันธ์ในขณะที่ยังมีระดับผลสัมฤทธิ์ของงาน การใช้อำนาจสั่งการควบคู่กับการ สร้างเสริมพลังอำนาจที่เน้นการกระตุ้นการใช้ปัญญา การถ่วงดุลระหว่างการให้อำนาจผู้ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงกับการรักษาวัฒนธรรมพลังร่วม การให้ความสำคัญกับการคงงานที่สำเร็จและการวางแผนการปรับเปลี่ยนที่ท้าทายเพื่อการแข่งขัน การจุดประกายการนำผลสำเร็จสู่ผู้ปฏิบัติควบคู่กับการ นำคุณค่าบริการสู่ผู้รับบริการ การเสริมสร้างพลังอำนาจที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการ คำนึงถึงผู้รับบริการและสถานประกอบการ การนำการเปลี่ยนแปลงมีพลังการปรับเปลี่ยนตามความ ต้องการจำเป็นและความเร่งด่วนการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าน้ำหนัก ตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.549 ถึง 0.862 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalues) เท่ากับ 64.360ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุล ยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานีได้ถึงร้อยละ 25.77

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สนามพลัง เป็นฐาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิง พลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี รองลงมาเป็นลำดับที่ 2 ประกอบด้วย ปัจจัยหลักความสำเร็จจำนวน 9 ปัจจัย คือ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นความต้องการ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวงจร การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยลดแรงต้านและเพิ่มแรงเสริม การใช้กลยุทธ์ชนะ-ชนะบริหารการ ต่อต้านโดยคำนึงถึงสมดุลระหว่างความต้องการและการผลักดันการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารวิสัยทัศน์ แบบสองทางเพื่อสร้างข้อผูกมัดสู่ความสำเร็จตามแผนที่เส้นทางการปรับเปลี่ยน การปรับรื้อระบบการ บริหารความแตกต่างขององค์การตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การใช้สัมพันธภาพของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเป็นฐานการสร้างคุณค่าที่แตกต่างหลากหลาย เป็นไปแบบพึงพาและเอื้อประโยชน์ซึ่ง กันและกันการปรับฐานคิดเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมบริหารความต่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการ จุดประกายความไว้วางใจซึ่งกันและกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร เกิดจากข้อตกลงร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.697 ถึง 0.845 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalues) เท่ากับ 12.475 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวน ของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 18.80

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์มีศักยภาพฐานสมรรถนะวิชาชีพในการสร้างคุณค่าเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี รองลงมาเป็นลำดับที่ 3 ประกอบด้วยปัจจัยหลัก ความสำเร็จ จำนวน 10 ปัจจัย คือผลลัพธ์สัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา การสร้าง ภาพลักษณ์ความเป็นเลิศทางการบริการวิชาชีพมีเอกลักษณ์เฉพาะ การสร้างจุดเปลี่ยนแบบให้เห็น คุณค่านวัตกรรมวิชาชีพมีเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นที่พึงประสงค์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเป็นองค์การ วิชาชีพที่แตกต่างโดดเด่นเชิงนวัตกรรม การสร้างความพึงพอใจให้กับสถานประกอบการด้านทักษะ/ การเชื่อมโยงประสบการณ์วิชาชีพ/สมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม การสะท้อนอนาคตภาพทุก มิติขององค์การเด่นชัดด้านวิชาชีพที่พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลง ได้เปรียบเชิงการแข่งขันและ รับผิดชอบต่อสังคมตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารจัดการมีแผนและเป้าหมายการสร้าง ความแตกต่างชัดเจนการผนึกกำลังเป็นแกนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมนำการเปลี่ยนแปลง การใช้จุดแข็งและโอกาสสร้างคุณค่าบริการทางวิชาชีพที่แตกต่างเด่นชัดการใช้นวัตกรรมการบริหาร ชับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านการบริการวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.718 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalues) เท่ากับ 4.421 ซึ่งสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษา อาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 18.45

องค์ประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางการสร้างคุณค่าความแตกต่าง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี รองลงมาเป็นลำดับที่ 4 ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก ความสำเร็จ จำนวน 6 ปัจจัย คือการใช้กลไกเทคโนโลยีสารสนเทศบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงวิชาชีพ มีศักยภาพ การจัดระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่เน้นสมรรถนะวิชาชีพสมบูรณ์แบบ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน/สั่งงานและติดตามงานมีประสิทธิภาพ การออกแบบบริการ ทางวิชาชีพใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน การสื่อสาร/ถ่ายทอดความต้องการด้านวิชาชีพของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างหลากหลายในรูปแบบ/การปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานเน้นการสื่อสารสองทางผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าน้ำหนัก ตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.830 ถึง 0.855 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalues) เท่ากับ 3.929 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 15.94

องค์ประกอบที่ 5 การปรับสมดุลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี รองลงมาเป็นลำดับที่ 5 ประกอบด้วยปัจจัยหลัก

ความสำเร็จ จำนวน 6 ปัจจัย คือ การวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของวัฒนธรรมสถานศึกษาการปรับรื้อวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่ใช้การสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาเป็นฐาน การเพิ่มพฤติกรรมองค์การที่เป็นจุดแข็งและลดพฤติกรรมองค์การที่เป็นจุดอ่อน การจุดประกายการปรับวิธีคิดเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปตามวิธีการไขว้ข้อมูลแบบ 3 เสาการบริหารประเด็นความแตกต่างของวัฒนธรรมสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.513 ถึง 0.761 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร(Eigenvalues) เท่ากับ 3.220 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 9.45

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ 1)กลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใช้ภาวะผู้นำแบบสมดุลเป็นแกน 2)การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สนามพลังเป็นฐาน 3)ผลิตภาพมีศักยภาพฐานสมรรถนะวิชาชีพในการสร้างคุณค่าเชิงนวัตกรรม 4)การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางการสร้างคุณค่าความแตกต่าง 5)การปรับสมดุลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นการบริหารระบบสังคมซึ่งเป็นระบบเปิด องค์ประกอบที่สำคัญจึงเป็นองค์ประกอบที่เน้นการเสริมสร้างคุณค่าการให้บริการที่ดำเนินและเป็นไปอย่างสมดุล ซึ่งองค์การที่สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้อยู่รอดและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้จะต้องใช้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตที่สมดุลเป็นแกน ตรงกับแนวคิดของ Hoys and Miskel (1991 : 20-21) ที่ระบุว่าดุลยภาพ คือ สภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันอยู่มีลักษณะลงตัวหรือมีความพอดีและเป็นไปตามแนวคิดของ Laszlo, E (1972 : 43) ที่ระบุว่า การควบคุมความสมดุลของระบบเป็นกลไกควบคุมตัวระบบซึ่งทำให้องค์กรรักษาตัวเองให้อยู่ในสภาพที่มีดุลยภาพเชิงพลวัตและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : 8-10) ที่ระบุว่าปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยผู้นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารการเปลี่ยนแปลงช่วยให้้องค์การและบุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีไม่ต่อต้านหรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงเป็นการบริหารการต่อต้านเป็นการรักษาความสมดุลของการเปลี่ยนแปลงระหว่างแรงผลักดันและความต้องการเป็นการบริหารการต่อต้านเป็นการรักษาความสมดุลของการเปลี่ยนแปลงระหว่างแรงผลักดันและความต้องการซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Katz and Kahn (1978 : 28-29) ที่ระบุชัดเจนว่า ระบบเปิดมีการส่งผ่านพลังออกจากระบบมีการให้ผลป้อนกลับและเน้นว่าระบบต้องมีการรักษาสภาพให้มั่นคงและเป็นพลวัตเพื่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดและการมีหลากหลายเส้นทางที่ไปสู่จุดหมายเดียวกันและสนับสนุน

แนวคิดของ ลิขิต ชีระเวคิน (2559 : 1) ที่เสนอว่าดุลยภาพเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ แต่การเสียดุลจะเกิดเป็นระยะๆ ประเด็นสำคัญที่สุดอยู่ที่ว่าระบบจะต้องสามารถเคลื่อนตัวเข้าสู่ดุลยภาพในที่สุดและมีลักษณะที่มีดุลยภาพอยู่ระยะเวลาหนึ่ง จากนั้นก็อาจจะมีเหตุให้เกิดการเสียดุลภาพอีก ระบบก็ต้องพยายามเวียนกลับไปสู่การได้ดุล โดยภาพรวมดุลยภาพจะเกิดขึ้นโดยมีช่วงเวลามากกว่าการเสียดุล เพราะไม่มีระบบใดที่จะมีดุลยภาพโดยไม่มีการเสียดุลเนื่องจากระบบมีความพลวัตและมีการเปลี่ยนแปลง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีรัฐ จังหวัดปทุมธานีที่ค้นพบทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลได้ว่า

7.1.1 กลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใช้ภาวะผู้นำแบบสมดุลเป็นแกน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีรัฐ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถือเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งการนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องเป็นไปอย่างสมดุลเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ ไว้วางใจและให้ความร่วมมือซึ่งสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงองค์การของ Kotter (2007 : 92) ที่เสนอว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างแรงบันดาลใจที่จะเปลี่ยนแปลง การบริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำมีบทบาทที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการบริหารในลักษณะของการจัดการซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ สมชาย เทพแสง (2559 : 131) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำสมดุลเป็นรูปแบบของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแข่งขันสูงและแย่งชิงทรัพยากรกันจึงมีผลกระทบต่อระบบการศึกษาผู้นำการศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำสมดุลเพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันทิศา โปธิสาร และคณะ (2563 : 333-337) ที่ได้เสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำทางบุคลิกภาพและภาวะผู้นำทางการบริหาร รวมทั้งให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทภาวะผู้นำ

7.1.2 การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สนามพลังเป็นฐาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีรัฐ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการทางการศึกษาและพลังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีผลต่อการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะพลังเสริมจะต้องมากกว่าพลังต้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Lewin (1951 : 228-231) ที่นำเสนอว่าแรงผลักดัน(แรงด้านบวก) และแรงเหนี่ยวรั้ง(แรงด้านลบ) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง แรงด้านบวกจะผลักดันไปในทิศทางที่จะเพิ่มการเปลี่ยนแปลงและแรงด้านลบจะรั้งหรือฉุดแรงผลักดันไม่ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ระดับสมดุลจะเกิดขึ้นเมื่อผลรวมของแรงผลักดันเท่ากับผลรวมของแรงเหนี่ยวรั้งการเพิ่มแรงผลักดันอาจจะทำให้เกิดผลชั่วคราว

อย่างไรก็ตามแรงเหวี่ยงก็จะมีปฏิกิริยาตอบกลับในลักษณะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันทิศา โพธิสาร และคณะ (2563 : 338) ที่ได้เสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศว่าการดำรงอยู่ของกระบวนการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความเป็นเลิศคือความรักความผูกพัน

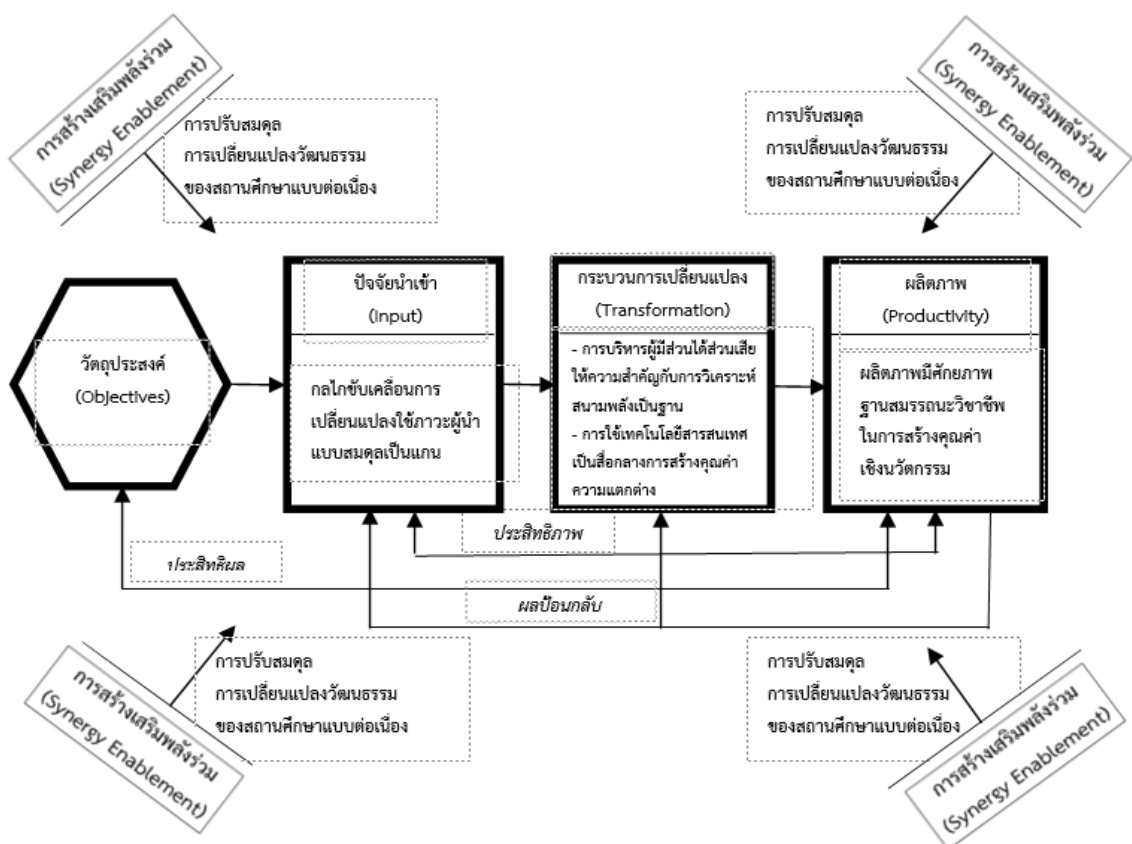
7.1.3 ผลลัพธ์มีศักยภาพฐานสมรรถนะวิชาชีพในการสร้างคุณค่าเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผลผลิตของระบบบ่งชี้ถึงผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจผลิตภาพจึงแสดงให้เห็นถึงระดับความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างความแตกต่างเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Katz and Kahn (1978 : 20) ที่ระบุชัดเจนว่าระบบเปิดมีการผลิตผลผลิต(ส่งทรัพยากรที่ได้ออกสู่สภาพแวดล้อม) และสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสนับสนุนแนวคิดของ สมพร ปานคำ (2563 : 3) ที่ระบุว่าพื้นที่นักประดิษฐ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และช่วยสร้างสมรรถนะนวัตกรรมของผู้เรียนอาชีวศึกษานำไปสู่การพัฒนาและสร้างนวัตกรรมซึ่งสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้กลายเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม

7.1.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางการสร้างคุณค่าความแตกต่าง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกที่มีสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21 และมีศักยภาพสูงในการสร้างเครือข่ายบริการทางการศึกษาจึงทำหน้าที่เป็นกลไกแกนที่สำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 309) ที่กล่าวว่าในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาควรประเมินความพร้อมด้านทักษะทางดิจิทัลและนำรูปแบบทางดิจิทัลมาสนับสนุนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เครื่องมือทางดิจิทัลในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ (2562 : 66) ที่นำเสนอเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพหรือเรียกว่าการพัฒนาแบบสมรรถนะเป็นฐาน

7.1.5 การปรับสมดุลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องเริ่มที่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลไกการขับเคลื่อนองค์การสู่องค์การสมรรถนะสูงที่ก่อให้เกิดบริการทางการศึกษาที่มีคุณค่าซึ่งสนับสนุน

แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงองค์การของ Kotter (2007 : 105-107) ที่ระบุว่าต้องสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงโดยการต่อยอดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรมน จันทรเจริญ (2562 : 28) ที่พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยมีระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ

8. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี

จากภาพที่ 1 การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นดุลยภาพเชิงพลวัตเป็นระบบบริหารจัดการ จึงมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ กลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใช้ภาวะผู้นำแบบสมดุลเป็นแกนเป็นองค์ประกอบแห่งปัจจัยนำเข้า(Input) การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความสำคัญกับการวิเคราะห์สนามพลังเป็นฐานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางการสร้างคุณค่าความแตกต่างเป็นองค์ประกอบแห่งกระบวนการเปลี่ยนแปลง(Transformation)

ผลิตภาพมีศักยภาพฐานสมรรถนะวิชาชีพในการสร้างคุณค่าเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบแห่งผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งคำนึงถึงประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของผลผลิต/ผลลัพธ์ และการปรับสมดุลการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบแห่งการสร้างเสริมพลังร่วม (Synergy Enablement)

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยเฉพาะการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นคุณภาพเชิงพลวัต

9.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษาควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างระบบการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรนำการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงสมรรถนะในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

9.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นคุณภาพเชิงพลวัต

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของอาชีว

9.3.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญ ปัจจัยหลักความสำเร็จและตัวชี้วัด การพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยใช้นวัตกรรมการบริหารที่โดดเด่นเป็นฐานคิด

10. เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 28 กรกฎาคม 2559. 301-313.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การภาครัฐในยุคปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ์ เทศจิป. (2552). การถดถอยขององค์การและแนวทางปรับตัวสู่ความเป็นเลิศ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 29(3). 206-218.

- ลิขิต ธีรเวคิน. (2559). **ความสำคัญของการรักษาคุณภาพ**. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2564. จาก <https://siamrath.co.th/n/2892>
- วันทิตา โพธิสาร และคณะ. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 5(5). 328-345.
- สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำสมดุล : รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**. 13(24). 131-140.
- สมพร ปานคำ. (2563). พื้นที่นักประดิษฐ์ วิธีคิดการสร้างนวัตกรรมยุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการสถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้**. 5(1). 3-10.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ. (2562). การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้**. 2(1). 55-68.
- สุรมน จันท์เจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา. **วารสารสมาคมนักวิจัย**. 24(3). 15-30.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (1991). **Education Administration Theory Research and Practice**. 4th ed. Singapore : McGraw-Hall, Inc.
- Katz, Danial and Kahn, Robert L. (1978). **Organization and Management : A Systems Approach**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Kotter, J. P. (2007). Leading change-Why transformation efforts fail. **Harvard Business Review**. 85(1). 96-103.
- Laszlo, E. (1972). **The Systems View of the World**. New York : George Braziller.
- Lewin, Kurt. (1951). **Field Theory in Social Science**. New York : Harper & Row.

11. คำขอบคุณ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายโอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษานำองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เน้นคุณภาพเชิงพลวัตไปใช้ในการบริหารของสถานศึกษาในบริบทแห่งศตวรรษที่ 21 ต่อไป