



การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Development of Global Leadership Indicators for School Principals under
The Primary Educational Office in The Northeastern Region

กิระพงษ์ ผาภูมิ^{1*} สุขุม พรหมเมืองคุณ² และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง³

Kiraphong Phapoom^{1*} Sukhum Prommuangkun² and Samrit Kangpheng³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Doctor of philosophy Program in Educational Administration, Faculty of Education, Loei Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Assistant Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Loei Rajabhat University

³อาจารย์พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Special Instructor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Loei Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 800 คน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และโปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 60 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านการนำตนเอง 14 ตัวบ่งชี้ด้านการนำทีม 29 ตัวบ่งชี้ และด้านการนำองค์กร 17 ตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 16.22$, $df = 17$, $p = 0.51$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.00$) น้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ทุกตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.53 - 0.85 องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเป็นบวกมีขนาดตั้งแต่ 0.64 - 0.94 ส่วนน้ำหนักองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำทีม (0.97) ด้านการนำองค์กร (0.96) และด้านการนำตนเอง (0.95) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ตัวบ่งชี้, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

The research objectives were to develop the global leadership Indicators for principals and to examine the goodness-of-fit of the developed measurement model with empirical data. Data were collected from 17 experts and 800 principals from the Northeast, Thailand. The study employed questionnaire as a data collection tool, SPSS computer software for the analysis of basic statistics and LISREL program for confirmatory factor analysis (CFA).

The CFA results found the global leadership for principals comprised 60 indicators. The indicators covered / dimensions consisting of 14 self-leading indices, 29 team leading indices, and 17 organization leading indices. The second-order CFA for goodness-of-fit examination of the model found that the model was congruent with the empirical data ($\chi^2 = 16.22$, $df = 17$, $p = 0.51$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMR = 0.00$). The factor weights of all indicators were positive ranging from 0.53-0.85. Sub-factor weights with positive values ranged from 0.82-0.92. The three primary factors weights were measured positive in descending order as team leading (0.97), organization leading (0.96), and self-leading (0.95).

Keywords: Global Leadership, School Principal, Indicators, Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกซึ่งเรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดนเป็นตัวผลักดันและเร่งให้เกิดกระแสของการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของสังคม กระแสโลกาภิวัตน์ ผลักดันให้ทุกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดที่สร้างสรรค์และพัฒนายุทธศาสตร์หลักๆ ของประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจสามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์โลกที่ชัดเจนในเวทีระดับโลก และองค์การต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาตัวเอง ไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมการทำงานจากบริบทของสังคมภายในประเทศเป็นบริบทของสังคมโลก จึงจะสามารถก้าวขึ้นจากการเป็นเพียงองค์กรผู้ส่งออกไปสู่องค์กรข้ามชาติ (เพ็ชรรัฐ วงศ์เกียรติ์ขจร, 2552) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพคนโดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพดี คิดเป็น ทำเป็น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิถีชีวิตอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรมระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อส่วนรวม

รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยปรับปรุงระบบการบริหารและการจัดการให้ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) จุดเน้นของการพัฒนาจึงมุ่งที่คุณภาพของคนเป็นหลัก คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ซึ่งกระบวนการพัฒนาคนนั้น ต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต ยังมีนักการศึกษาที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นกระบวนการอันสำคัญในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประเทศได้ เป็นอย่างดี (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2556)

จากความสำคัญของการศึกษา ประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาประเทศให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาเยาวชนให้ไปสู่คนเก่ง ดี และมีความสุข รวมถึงการมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาให้

ทัดเทียมกับสากล (สุพล วงสินธุ์, 2549) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำโรงเรียนและหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนในยุคโลกาภิวัตน์นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะแห่งความเป็นผู้นำ และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรโรงเรียน วิทยาลัยหรือสถานศึกษาในอนาคต

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคปัจจุบัน โดยภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมาโดยการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะที่จะฝ่าภาวะวิกฤตสู่ความสำเร็จจากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการ เช่น Bird and Osland (2004); Jokinen (2005); Mendenhal and Osland (2008); Osland et al. (2012) พบว่ากลุ่มนักสังคมวิทยาได้วิเคราะห์สมรรถนะความมีประสิทธิผลของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มากกว่า 160 สมรรถนะได้ข้อค้นพบว่า มีหลายสมรรถนะที่มีแนวคิดคาบเกี่ยวหรือทับซ้อนกัน (Overlap) แต่ส่วนใหญ่จะมีความหมายแยกจากกันชัดเจน (Jokinen, 2005; Osland, 2008)

นโยบายปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล ทำให้ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้าง และพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีศิลป์ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด จากความคาดหวังของสังคมไทยที่มีต่อการจัดการศึกษาดังกล่าวเป็นผลทำให้สถานศึกษาได้รับความสนใจ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณชนที่มีต่อคุณภาพ

ผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ก็เพื่อให้สังคมโดยเฉพาะผู้ปกครองได้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนที่ส่งบุตรหลานไปเรียนนั้นเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543) อีกทั้งโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศ การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพนั้น ย่อมจะนำไปสู่การบรรลุผลในการช่วยขจัดปัญหา วิกฤตทางการศึกษาต่างๆ ได้ จึงเป็นความมุ่งมั่นของกระทรวงศึกษาธิการในอันที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตั้งแต่รากหญ้าของการจัดการศึกษา โดยลดความความแตกต่างของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ให้ได้ การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำนั้นจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลขึ้นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคลากรต้องทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้าผู้นำองค์กรไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนทั้งองค์กรนี้คือคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ ซึ่งจะทำอย่างนี้ได้ก็ต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ต้องสื่อสารความคิดและแนวคิดให้เป็นที่รับรู้เข้าใจร่วมกันเป็นผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผู้นำจะต้องกล้าเปลี่ยนแปลงและต้องการที่จะเปลี่ยนในสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น และต้องกล้าเสี่ยงและ

ที่สำคัญคือต้องกล้าคิดนอกกรอบ (Think out of box) กล้าคิดออกจากกรอบเดิมๆให้ได้ ถ้ายังจำเจอยู่กับกรอบเดิมๆ ก็เป็นผู้นำได้ยาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องใส่ใจที่จะดูแลคุณภาพของนักเรียนและครู รวมทั้งการบริหารไปพร้อมๆ กันเพราะถูกบังคับว่าจะต้องใส่ใจในผลลัพธ์ของสถานศึกษาในโรงเรียนนั้นๆ ทำให้ผู้อำนวยการจะต้องวางยุทธศาสตร์ของโรงเรียนร่วมกับครู ร่วมกับผู้บริหารการศึกษา และร่วมกับนักเรียนจะเป็นกระบวนการที่ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับห้องเรียน โรงเรียนจนถึงระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคปัจจุบัน โดยภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมาโดยการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะที่จะฝ่าภาวะวิกฤตสู่ความสำเร็จจากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการ เช่น Bird and Osland (2004); Jokinen (2005); Mendenhall (2001); Mendenhal and Osland (2002); Osland (2008); Osland et al.(2012) พบว่า กลุ่มนักสังคมวิทยา (Social Scientists) ได้วิเคราะห์สมรรถนะความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มากกว่า 160 สมรรถนะได้ข้อค้นพบว่า มีหลายสมรรถนะที่มีแนวคิดคาบเกี่ยวหรือทับซ้อนกัน (Overlap) แต่ส่วนใหญ่จะมีความหมายแยกจากกันชัดเจน (Jokinen, 2005; Osland, 2008) เมื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูงจะเห็นได้จากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญไม่เพียงผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นแต่ต้องมีวิธีให้การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยสามารถจัดการกับความขัดแย้งและการต่อต้านได้อย่างเหมาะสมเนื่องจากการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเราไม่สามารถที่จะตัดสินจากแค่รูปลักษณ์ภายนอกเท่านั้นแต่ภาวะผู้นำยังมีความ

สัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือระหว่างบุคคลกับกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มและกลุ่ม รวมทั้งทักษะในการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยการทำงานนั้นเพื่อจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกขึ้นแก่สังคมและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ก้าวไปสู่ผู้นำที่ดีที่สามารถจะทำให้ผู้ตามนั้นรู้สึกดีไปด้วย ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำที่มีพลังที่มีความกระตือรือร้น

อย่างไรก็ดี การเป็นผู้นำที่จะต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับในตัวเรา รวมทั้งเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพนั้นจึงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยาก ผู้นำในยุคนี้ควรปรับเปลี่ยนจากการเริ่มต้นจากความคิดที่จะต้องทำให้ผู้คนยอมรับมาเป็นการเริ่มต้นจากตัวเราก่อนโดยการวางแผนคิดที่จะทำอะไรสิ่งหนึ่งและทำให้ตัวผู้นำเองมีกำลังใจซึ่งจะเป็นตัวเสริมแรงให้เกิดการผลักดันที่จะทำงานต่อไปตราบนั้น ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต้องเป็นผู้นำที่เริ่มต้นจากความศรัทธาที่จะมีความเชื่อมั่นตามมาความศรัทธาจึงเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้การร่วมมือกันเป็นผลสำเร็จ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมให้ส่งผลในเชิงบวกและทันสมัยพร้อมที่จะก้าวไปสู่ยุคเทคโนโลยี มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและนำไปสู่การเป็นภาวะผู้นำที่ดีสามารถที่จะแก้ไขเผชิญกับปัญหาทุกอย่างที่จะตามมาอย่างเหมาะสม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2556)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก การที่สถานศึกษาจะปฏิบัติการกิจบรรลุตามเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังอย่างมีคุณภาพจะต้องมีการรวมพลังทางกายความคิดและความพยายามเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการสร้างและบูรณาการให้เข้ากับปรัชญา นโยบาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาและปฏิบัติตามสิ่งเหล่านั้นจนบังเกิดผล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้กำหนดวิสัยทัศน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การบริหารสถานศึกษา ให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบ โลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล การวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูล เชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินร่างตัวบ่งชี้ และแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบ โลกาภิวัตน์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ที่พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่มคือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้น

ฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 800 คน และ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ ในเบื้องต้นจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ แบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโดยใช้แบบประเมินความ เหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการทำวิจัย
2. ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้อย่างน้อย 1 ข้อ

2.1 นักวิชาการหรือบุคลากรผู้สอน วิชาภาวะผู้นำ

2.2 อดีตหรือปัจจุบันเป็นผู้บริหารระดับ นโยบายหรือผู้บริหารการศึกษาหรือบริหารสถานศึกษา

2.3 เป็นบุคลากรผู้มีประสบการณ์ในการคัดเลือกและตรวจสอบมาตรฐานตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ระยะที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบ โลกาภิวัตน์ จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูล พื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจ สอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมและความชัดเจนของ การใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน แล้วนำไป ทดลองใช้ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการ พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการหาค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IC) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (Coefficient of Variation) และตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรง ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์

สถิติเบื้องต้นของตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และส่วนที่สองเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำตนเอง ด้านการนำทีม ด้านการนำองค์กร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ได้ตัวบ่งชี้ที่คัดเลือกไว้ จำนวน 60 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

- 1) ด้านการนำตนเอง 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้
- 2) ด้านการนำทีม 4 องค์ประกอบย่อย 29 ตัวบ่งชี้ และ
- 3) ด้านการนำองค์กร 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้

รวมทั้งสิ้น 60 ตัวบ่งชี้

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 16.22 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .51 ที่องศาอิสระเท่ากับ 17 ($df = 17$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR)

เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานทั้ง 10 ตัว พบว่าทุกตัวมีค่าเป็นบวกโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวและมีขนาดตั้งแต่ 0.64 ถึง 0.94 และเมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบปรากฏผล ดังนี้

1) **ด้านการนำตนเอง** ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ความรู้แบบโลกาภิวัตน์ คิดเชิงบวกและทัศนคติแบบทำได้ และกระบวนการที่เป็นโลกาภิวัตน์ ตามลำดับ

2) **ด้านการนำทีม** ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจ การบริหารทีมและความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการสอนงานเพื่อพัฒนาผลงานของทีม ตามลำดับ

3) **ด้านการนำองค์กร** ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วม การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมและการนำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำตนเอง ด้านการนำทีม และด้านการนำองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านและมีขนาดสูงตั้งแต่ 0.95 ถึง 0.97 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านการนำทีม ด้านการนำองค์กร และด้านการนำตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.97, 0.96 และ 0.95 ตามลำดับ

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการนำตนเองพบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 14 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เรียนรู้วิธีบริหารจัดการในขอบเขตที่กว้างและเป็นสากล 2) มีทัศนคติที่มองเห็นความเป็นไปได้ คิดหลายมิติทั้งบวกและลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 3) แสวงหาความรู้และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด และสามารถเชื่อมโยง และเข้าใจการบริหารในบริบทที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง และปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จะต้องเรียนรู้วิธีบริหารจัดการในขอบเขตที่กว้างและเป็นสากล มีมุมมองเชิงบวกความเป็นไปได้ คิดหลายมิติทั้งบวกและลบ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องแสวงหาความรู้และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานและเข้าใจการบริหารในบริบทที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง และปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมมีความจำเป็นสำหรับผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นยุคข้อมูลข่าวสารที่สามารถสื่อสารหากันได้อย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยี และการเคลื่อนไหลของกำลังคนระหว่างประเทศต่างๆ ทำให้เกิดความหลากหลายทั้งองค์ความรู้ และวัฒนธรรมต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปรับตัวให้ทันย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธิ์ กันหลง (2555) ที่ให้ทัศนะว่าการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่เป็นไป

อย่างรวดเร็วย่อมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนหรือการใช้รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น การเปลี่ยนจากยุคเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรม (Industrial-Based Society) ไปสู่เศรษฐกิจสังคมแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-Based Society) การเปลี่ยนแปลง และการเคลื่อนย้ายของผู้ที่มีศักยภาพการเติบโตของประชากรโลกที่ขาดความสมดุล การตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เพิ่มขึ้น เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพได้เข้ามามีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้น ดิจิตอลไลฟ์สไตล์ที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาสร้างให้เกิดนวัตกรรม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่ไว้วางใจ และปรับตัวได้ง่ายสามารถนำพาองค์กรไปสู่การปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมโครงสร้างระบบและกระบวนการต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั่นเอง

2.2 ด้านการนำทีม พบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 29 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .44 - .86 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปรับปรุงหรือแก้ไขกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ละเว้นการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร 3) พร้อมรับฟังอย่างตั้งใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้างแม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกับความคิดของตน และส่งเสริมให้ทีมงานสำรวจทางเลือก และตัดสินใจจากทางเลือกร่วมกันตามลำดับ

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากฎระเบียบที่ใช้ในการจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้นควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรมีการวางตัวเป็นกลาง ยอมรับกับความเห็นที่แตกต่าง ตลอดจนเน้นให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันของบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความหลากหลายและความแตกต่างของวัฒนธรรม ย่อมนำไปสู่ความคิดเห็นหรือการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำควรมีการปรับตัวสร้างเสริมการมีส่วนร่วม สร้างกฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบเพื่อการอยู่ร่วมกัน เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นหรือมั่นใจเชื่อใจได้ถึงความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพอันจะนำไปสู่การมอบหมายงาน และความรับผิดชอบพร้อมทั้งให้อำนาจ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและพร้อมรับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่นจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557:77); Bird et al. (2010); Konyu-Fogel, (2011); McCarthy (2010) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกาภิวัตน์ควรให้ความสำคัญกับการนำทีม (Leading Team) เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management) ใส่ใจความสัมพันธ์ (Relationship Interest) ความขัดแย้ง (Interpersonal Engagement) การตัดสินใจร่วมกัน (Emotional Sensitivity) การสร้างความร่วมมือ (Collaborating) แรงบันดาลใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Motivational and Interpersonal Competence)

2.3 ด้านการนำองค์การ พบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 17 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .49 - .81 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1) มีข้อตกลงร่วมกันและกำหนดเป็นมาตรฐานความประพฤติและแบบอย่างที่ดี 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในเชิงบวก 3) กระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ข้อค้นพบดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานแบบอย่าง การสนับสนุนและกระตุ้นเชิงกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ เป็นตัวชี้วัดสำคัญของการนำในด้านการจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักการสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องสร้างมาตรฐานและเป็นแบบอย่าง มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้จิตใจให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นรับผิดชอบ ซึ่งจะหลีกเลี่ยงการแสดงอำนาจโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้อื่นมากกว่าบังคับให้อ่อนตาม ในประเด็นนี้ทำให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างชัดเจนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในแบบเก่าหรือแบบเผด็จการ และลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ก็คือ ความสามารถในการโน้มน้าวใจโดยพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อมากกว่าที่จะบังคับ ซึ่งการโน้มน้าวจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพของการสร้างมติที่เป็นเอกฉันท์ภายในกลุ่มหรือองค์กรนั่นเอง สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ Executive Leadership Development Center (2013) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารองค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จ ไม่เพียงแต่จะต้องตระหนักและเข้าใจถึงบริบทภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (External Change) แต่ยังสามารถเป็นแบบอย่างสร้างมาตรฐาน กระตุ้นจิตใจให้ทีมงานภายในองค์การเกิดความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจการทำงานให้รวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดหรือเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัว มาใช้ในการประเมินผลและติดตามการใช้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ซึ่งสามารถแบ่งการพัฒนาและสนับสนุนส่งเสริมได้ตามกลุ่มสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ด้านการนำตนเองต่ำ ก็ส่งเสริมพัฒนาตนเองในด้านนี้ หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัญหาในเรื่องกระบวนการต่ำก็ควรได้รับการพัฒนาในด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์เหล่านี้ในการประเมิน เพื่อสร้างเป็นแบบอย่างให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ควรดำเนินการประเมินภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ด้วยตนเอง โดยนำตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัวมาพิจารณาเพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง ของการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็น Baseline Data ในการตัดสินใจหรือการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และจัดเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้อย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และนำผลมาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำตนเองและของครูแบบเชิงรุก โดยนำผลการประเมินตามตัวบ่งชี้มาใช้ในการพัฒนานตนเอง หากพบว่ามีด้านใดบกพร่องก็ควรพัฒนาในข้อนั้นๆ ก่อน

2.3 ควรจัดทำแผนการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ทั้งของผู้บริหารและครู ให้สอดคล้องกับจุดอ่อน จุดแข็ง ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ครูและผู้บริหารมีสมรรถนะในการนำไปใช้กับงานในหน้าที่ของตนเอง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการทำวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือระดับอื่นๆ นอกจากนั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งตามหลักแล้ว

จะต้องเก็บเป็นช่วงเวลา โดยต้องแบ่งเป็นด้านการนำตนเอง ด้านการนำทีมด้านการนำองค์กร และด้านกระบวนการ ซึ่งจะให้เห็นค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้นจริงๆ

3.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู หรือนักเรียน เพื่อการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลและจากงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บเฉพาะประเด็นระดับพฤติกรรม หรือการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้เพื่อนำไปเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่างความเป็นไปได้ และพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริง

เอกสารอ้างอิง

- ประยูทธ ชูสอน. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: แนวคิดเพื่อพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 27 (3), 27-35.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2552). แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคโลกาภิวัตน์ (อปท.). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน. 1970. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2555). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดเชิงทฤษฎี. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- สุพล วังสินธุ์. (2549). บทบาทของผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ, 15(22): 32-36.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

ปทุมธานี: สกายบุ๊ก.

Bird, A., Mendenhall, M., Stevens, M. & Oddou, G. (2010).

Defining the content domain

of intercultural competence for global

leaders. **Journal of Managerial**

Psychology, 25(8), 810 – 828.

Bird, A. & Osland, J. (2004). Global Competencies:

An introduction. In H. Lane, M. Maznevski,

M. Mendenhall & J. McNett (Eds.),

Handbook of global management.

Oxford: Blackwell: 57-80.

Executive Leadership Development Center.

(2013). **Leadership Training Program.**

Retrieved. December 11, 2015, from [http://](http://www.gsb.stanford.edu/exed/sep/)

www.gsb.stanford.edu/exed/sep/

Jokinen, T. (2005). Global leadership

competencies: A review and discussion.

Journal of European Industrial

Training, 29(2/3), 199-216.

Konyu-Fogel, G. (2011). **Exploring the Effect of**

Global Mindset on Leadership Behavior:

An Empirical Study of Business Leaders

in Global Organizations.The degree of

Doctor of Business Administration,

Lawrence Technological University

College of Management.

McCall, M. W. Jr. (2010). Recasting leadership

development. **Industrial and**

Organizational Psychology, 3: 3-19.

Mendenhall, M., Osland, J., Bird, A., Oddou, G.,

& Maznevski, M. (2008). **Global Leadership:**

Research, Practice, and Development.

London: Routledge. 2nded. forthcoming.

Michael, A. C. (1999). The use if computer

technology by academics to communicate

internationality: Computer mediated

communication and the in visible college.

Dissertation Abstract International, 59

(68), 2568-A.

Osland, J. S. (2008). An overview of the global

leadership literature. **Research, Practice**

and Development. London: Routledge;

34-63.

Osland, J., Bird, A. & Oddou, G. (2012). The

Context of Expert Global Leadership.

In W.H. Mobley, Y. Wang, & M. Li (Eds.),

Advances in Global Leadership,

7. Oxford: Elsevier, 107-124.