



การพัฒนาแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษา

DEVELOPMENT OF THE GUIDELINES OF GLOBAL LEADERSHIP DEVELOPMENT
FOR VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS

ปกรณัม ชันช้อน¹ และ กนกอร สมปราษฎย์²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Corresponding Author E-mail Address: pakomnn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยได้นำผลการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์โดยมี 3 ขั้นตอนย่อยคือ (1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ (2) สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ (3) จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยใช้เทคนิคการหาค่าความถี่แบบพหุลักษณะจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ที่ใช้การเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติ แบ่งเป็น 2 กลุ่มประกอบด้วยกลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มนักปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความสำคัญและความจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร 5 ประเด็น 2) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร 5 ประเด็น 3) การกระจายภาวะผู้นำมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร 7 ประเด็น 4) การคิดแบบโลกาภิวัตน์มีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร 5 ประเด็น และ 5) ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร 6 ประเด็น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์, ตัวบ่งชี้, แนวทางการพัฒนา, อาชีวศึกษา, ค่านิยมแบบพหุลักษณะ

ABSTRACT

The objectives of this research as to development of guidelines for global leadership development for vocational college administrators. Results were reached using the development of global leadership indicators for vocational college administrators. The factors were correlated with empirical data were used in the current study in order to formulate development of guidelines for global leadership

development for vocational college administrators. Two steps were used to create the development guidelines :1) Drafting development of guidelines by 3 steps (1 Study the theories and concepts of leadership development, 2 In depth interviews 5 professional and 3 Drafting development of guidelines by considering effect size, in depth interviews, and the literature review); 2) Reviewing the development guidelines using a process of Multi-Attribute Consensus Reaching (MACR) with ten experts who were selected using purposive sampling according to qualification criteria. Development guidelines were divide into two aspects: academic experts and practitioner experts. Data related to the importance and necessity of development guidelines was collected using a questionnaire.

The results of this research , the researcher showed 5 guideline for developing the global leadership indicators and for vocational college administrators: 1) change agent has developed five guidelines; 2) building partnerships has developed five guidelines; 3) sharing leadership has developed seven guidelines; 4) thinking globally has developed five guidelines; and 5) cultural intelligence has developed six guidelines.

Keywords: Global Leadership, Indicators, Development of Guidelines, Vocational College

Multi-Attribute Consensus Reaching

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารอาชีวศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่ทุกประเทศให้การยอมรับ โดยการบริหารอาชีวศึกษามีเป้าหมายในการผลิตกำลังคนเข้าสู่อาชีพ มุ่งผลิตให้กำลังคนที่มีทักษะ ให้สอดคล้องกับความต้องการและก้าวสู่มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับสากลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง (สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์, 2556) ซึ่งปัจจัยในการบริหารสำคัญที่สถานศึกษาจะขาดมิได้ คือ ผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญต่อผลลัพธ์ด้าน ประสิทธิภาพของการบริหารอาชีวศึกษาและประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย คุณภาพทางการศึกษามักจะแปรผันไปตามผู้บริหารเสมอผู้บริหารจะต้องมีความสามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความชื่นชม สามีคดี เต็มใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องใช้ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงนับว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวทางการบริหารอาชีวศึกษา คุณภาพและประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเอง เช่น เป็นผู้ที่คิดถึงภาพรวมของโลก เข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม มีความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสามารถแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำได้ (Goldsmith, 2003)

จากรายงานคุณภาพการศึกษาไทยพบว่าการศึกษาอาชีวศึกษามีปัญหาหลายประการ อาทิเช่นการ ขยายตัวของการศึกษาอย่างรวดเร็วทำให้ได้รับการสนับสนุนของรัฐไม่เพียงพอ ครูบางสาขาขาดแคลนและ ขาดความรู้ทักษะอีกทั้งยังขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ผู้สมัครมีแนวโน้มเรียนลดลง เครื่องมืออุปกรณ์เก่า ขาดความทันสมัย ล้าสมัย และเสื่อมสภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษา, 2555) นอกจากนี้จากรายงานการติดตามการ



ประเมินผลการปฏิรูป การศึกษาของระบบการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา พบว่า ปัญหาสำคัญในด้านการผลิตกำลังคนของ สถานศึกษาเนื่องจากมีการขยายจำนวนสถานศึกษาอย่างรวดเร็วในช่วงที่ผ่านมาทำให้รัฐไม่สามารถสนับสนุน งบประมาณด้านต่างๆ ได้อย่างเพียงพอเป็นผลให้สถานศึกษา ที่ตั้งใหม่ไม่สามารถพัฒนาได้ตามมาตรฐาน ขณะที่ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเพราะต้องรับภาระทั้งงานสอน และงาน สนับสนุนการสอน รวมทั้งขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา และมีครูเกินในบางสาขาวิชาตลอดจนคุณภาพของครูผู้สอนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องการอีกทั้ง เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่ล้าสมัยและไม่ทัน กับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนอกจากนี้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชนยังมีจำกัดเพียงบางสถานศึกษายังไม่กระจายครอบคลุมสถานศึกษาอื่นๆ ทั้งหมดส่งผลให้คุณภาพของผู้จบการศึกษาไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการรวมทั้งอัตราผู้จบ อาชีวศึกษาแล้วไปทำงานในตลาดแรงงานค่อนข้างต่ำ ส่วนใหญ่จะศึกษาต่อทำให้ขาดแคลนแรงงานด้านอาชีวศึกษา ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และ การเรียนการสอนยังจำกัด ทำให้ไม่มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เท่าที่ควร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) แม้ รัฐจะได้พยายามเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษามาก ขึ้น มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา อาชีวศึกษาและฝึกอบรม โดยมีการจัดทำแผนและยุทธศาสตร์ การผลิต และพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาและพัฒนาระบบ คุณวุฒิวิชาชีพ แต่มีปัญหาและอุปสรรคของการปฏิรูป การศึกษาด้านระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาไทยยุคปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปอาชีวศึกษา

ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นในปัจจุบันมีหลากหลายและมีการขับเคลื่อนอย่างสูง ซึ่งเป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านมนุษยศาสตร์ การตรวจสอบคุณภาพ การพัฒนาวิชาชีพครู และธรรมาภิบาลในองค์กร พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย 1) การสร้างทิศทาง 2) การส่งเสริมการยอมรับจากหมู่หมายร่วมกัน 3) การสร้างความคาดหวัง และ 4) การพัฒนาคน ภาวะผู้นำส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร (กนกอร สมปราชญ์, 2557)

ภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ (global leadership) เป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหารที่บ่งบอกความสามารถของผู้บริหารที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทที่แตกต่างหลากหลายภายใต้เงื่อนไขของการเวลา และความซับซ้อนทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม (Mendenhall, 2008)ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันท์ งามสะอาด (2555) ที่ว่าการนำองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในยุคปัจจุบันต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณสมบัติภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันในทุกมิติ การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นจึงไม่เฉพาะในตัวผู้บริหารเท่านั้นแต่หมายถึงการสร้างภาวะผู้นำในบุคลากรทุกระดับอีกด้วย งานเขียนครั้งแรกที่ใช้คำว่าภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ ปรากฏในช่วงปี1990ถึงแม้ว่าแนวคิดของการเป็นภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์เริ่มที่จะปรากฏออกมาเมื่อหลายปีก่อนหน้านี้ความเป็นภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์มีในสาขาที่หลากหลายเช่นเดียวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงและความสำคัญของภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่การอาชีวศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาอาชีพที่มุ่งเน้นในตัวบุคคลเพื่อทำงานได้ ทำงานเป็นและมุ่งมั่นทำ การอาชีวศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นจะต้องปรับตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆของโลก นอกจากนี้ Goldsmith et al. (2003)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “To identify global leadership dimensions needed in the future”ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ประกอบด้วย 1)ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) เป็นคนใฝ่เรียนรู้(personal mastery) 3) การสร้างสรรค์(constructive dialogue) 4) มีวิสัยทัศน์ร่วม(shared vision) 5) การเพิ่มขีดความสามารถ(empowerment) 6) การพัฒนามนุษย์(developing people) 7) การสร้างเครือข่ายพันธมิตร

(building partnerships) 8) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน (shared leadership) 9) การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (thinking globally) 10) การเห็นคุณค่าความหลากหลาย (appreciating diversity) 11) มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี (technologically savvy) 12) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (customer satisfaction) 13) การคาดการณ์โอกาส (anticipating opportunities) 14) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (leading change) และ 15) การรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน (maintaining competitive advantage) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ ชันซ้อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การกระจายภาวะผู้นำ การคิดแบบโลกาภิวัตน์และความสำเร็จทางวัฒนธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบ ย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการจึงมีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในปัจจุบันซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหาร สร้างหลักสูตรและโปรแกรมในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการสร้างเกณฑ์การประเมินผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์

ขั้นตอนย่อยที่ 1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจากเอกสาร ตำราวิชาการ บทความวารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นตอนย่อยที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยถอดความที่ได้บันทึกเทปจากการสัมภาษณ์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ขั้นตอนย่อยที่ 3 จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิจัย การพัฒนาและตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มาจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนา

นำเสนอร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ความสำคัญและความจำเป็น โดยใช้เทคนิค MACR เป็นวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประเมิน ผลการวิเคราะห์จะได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับความสอดคล้อง ความสำคัญ และความจำเป็นของรายการและเชิงคุณภาพในลักษณะของเหตุผลประกอบ สำหรับการตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนาผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เทคนิค MACR กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คนใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกสมาชิกภายในแต่ละกลุ่มประกอบด้วย 1) กลุ่มนักวิชาการเป็นผู้ที่มีผลงานวิชาการบทความวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารจำนวน 5 คน และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปีจำนวน 5 คน

2.2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อหาฉันทามติจากพหุคุณลักษณะประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่าด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ต ลักษณะการประเมินให้คะแนนเป็นระบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ช่วงคะแนน 5 ระดับตั้งแต่ 0-100 คะแนน ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาความสำคัญและความจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเขียนคะแนนลงในช่องคะแนน

2.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดประชุมอภิปรายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญการประชุมอภิปรายหาข้อสรุปมีขั้นตอนดังนี้

2.3.1) ในรอบแรกผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินตัดสินความจำเป็นของรายการแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยใช้ระบบมาตรประมาณค่าคะแนนด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ตที่มีคะแนนตั้งแต่ 0 – 100

2.3.2) ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอค่าเฉลี่ยและพิสัยของคะแนนในแต่ละรายการ ทั้งนี้หากค่าเฉลี่ยสูงและพิสัยแคบหมายถึงแนวทางนั้นได้รับการเห็นพ้องต้องกัน จากนั้นผู้วิจัยให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กลุ่มตัวอย่างโดยแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยและพิสัย

2.3.3) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาผลการวิเคราะห์แล้วให้สมาชิกแต่ละคนร่วมกันอภิปรายแสดงเหตุผลเพื่อหาฉันทามติ ในขั้นตอนนี้จะได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเหตุผลข้อเสนอแนะ

2.3.4) ผู้เชี่ยวชาญประเมินรอบ 2 โดยพิจารณาการประเมินตัดสินแนวทางอีกครั้ง ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงคะแนนจากเดิม ในขั้นตอนนี้จะได้ข้อมูลเชิงปริมาณและนำไปสู่การคำนวณหาค่าเฉลี่ยและพิสัย

2.4) การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

2.4 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิธีการหาอันดับจากพหุคุณลักษณะนั้นจะใช้การให้คะแนนเป็นตัวเลขซึ่งมีคะแนนตั้งแต่ 0 – 100 โดยกำหนดช่วงคะแนน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำหรับคะแนนประเมินพิจารณา ดังนี้

คะแนน 0 – 20 แสดงว่าแนวทางนั้นไม่มีความสำคัญ

คะแนน 21 – 40 แสดงว่าแนวทางนั้นมีความสำคัญน้อย

คะแนน 41 – 60 แสดงว่าแนวทางนั้นมีความสำคัญปานกลาง

คะแนน 61 – 80 แสดงว่าแนวทางนั้นมีความสำคัญมาก

คะแนน 81 – 100 แสดงว่าแนวทางนั้นมีความสำคัญมากที่สุด

2.4.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในขณะที่สมาชิกกลุ่มทำการอภิปรายหาอันดับจากพหุคุณลักษณะในแต่ละแนวทางแต่ละประเด็นของการอภิปรายเพื่อนำเป็นข้อมูลประกอบการให้คะแนนแต่ละแนวทางโดยพิจารณาในประเด็นการอภิปรายสาระสำคัญความเกี่ยวพันของแนวทางและนำมาบรรยายให้เห็นภาพของการทำอันดับจากพหุคุณลักษณะ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อเป็นการยืนยันการทำอันดับจากพหุคุณลักษณะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา 5 ด้านประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตร ด้านการกระจายภาวะผู้นำ ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ และด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบแนวทางการพัฒนาด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีความสามารถนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ของตนอยู่เสมอ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนา 2) ผู้บริหารสามารถสื่อสารเผยแพร่และนำองค์ความรู้ที่ได้มาให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนา 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 4) ผู้บริหารมีผลงานที่ได้รับรางวัลและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องโดยใช้เทคนิค เอ ไอ ซี เป็นวิธีการพัฒนา และ 5) ผู้บริหารมีความสามารถในการชมความก้าวหน้า ความไม่พอใจ ไม่ตัดสินลงโทษใครโดยไม่มีเหตุผล โดยใช้กรณีศึกษาเป็นวิธีการพัฒนา

2. ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตร จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตร 5 แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 2) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติตามแผนงาน โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนา 3) ผู้บริหารมีความสามารถแสวงหาภาคีเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับคู่พันธมิตรโดยใช้การระดมความคิดเป็นวิธีการพัฒนา 4) ผู้บริหารมีการติดต่อกันผ่านหลายช่องทาง การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยใช้การอภิปรายเป็นหมู่คณะเป็นวิธีการ

พัฒนา และ5) ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนสารสนเทศเพื่อการทำความรู้จักและความร่วมมือเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา

3. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบแนวทางการพัฒนาด้านการกระจายภาวะผู้นำ 7 แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีการเสริมสร้างให้เกิดพลังเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศของสมาชิก ทุกคนเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนา 2) ผู้บริหารสร้างชุมชนวิชาการหรือชุมชนวิชาชีพให้เกิดขึ้นได้จริง มุ่งให้เกิดการร่วมพลังในชุมชน โดยใช้การประชุมทางวิชาการเป็นวิธีการพัฒนา 3) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยใช้กลุ่มทำงานเป็นวิธีการพัฒนา 4) ผู้บริหารมีความสามารถร่วมคิดร่วมทำปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยใช้กลุ่มทำงานเป็นวิธีการพัฒนา 5) ผู้บริหารมีการจัดการโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและทันต่อยุคสมัย โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 6) ผู้บริหารสร้างกลยุทธ์สู่เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้การระดมความคิดเป็นวิธีการพัฒนา และ7) ผู้บริหารมีการวางแผนงานโครงการเป็นกลไกสู่ความสำเร็จ โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา

4. ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบแนวทางการพัฒนาด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ 5 แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการตั้งคำถามที่เหมาะสมเพื่อให้กระจ่างหรือท้าทาย โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 2) ผู้บริหารมีความสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคำถามและคำตอบได้อย่างสมเหตุสมผล โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 3) ผู้บริหารมีความสามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย โดยใช้การระดมความคิดเป็นวิธีการพัฒนา 4) ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ของระบบต่างๆ ที่ประกอบกัน ขึ้นมา เป็นเครือข่ายของระบบ โดยใช้การระดมความคิดเป็นวิธีการพัฒนา และ5) ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตของระบบสถานศึกษาเป็นระบบหนึ่งของชุมชน โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา

5. ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบแนวทางการพัฒนาด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม 6 แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีความรู้ของวัฒนธรรมต่างๆ โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 2) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับคนต่างชาติ ต่างวัฒนธรรม โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลเกิดความสำเร็จในด้านการเรียนการทำงานกิจกรรมร่วมกับคนต่างชาติ ต่างวัฒนธรรม โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 4) ผู้บริหารมีความสามารถรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยใช้การเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นวิธีการพัฒนา 5) ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมกลยุทธ์วิธีการ โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา และ6) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวทางก่อนเผชิญหน้ากับสถานการณ์ วัฒนธรรม ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนา

อภิปรายผล

1. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของผู้นำยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการรักษาระดับคุณภาพงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกและให้ความสำคัญกับการพัฒนา

คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักอาชีวศึกษาค้นคว้าคือ Harris (1998) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีวศึกษาด้านการบริหารงานของผู้บริหารไว้ว่าการอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามทฤษฎีของการบริหารแบบยืดหยุ่น (The Theory of Elastic Administration) คือ การบริหารอาชีวศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงไปตามความต้องการของสังคม และให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งต้องต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยด้านการบริหารงานของสถาบันอาชีวศึกษาของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เนื่องจากผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการ ทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน แสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะ ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุไรวรรณ คงลิ้ม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอาชีวศึกษา จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การนำองค์ความรู้ไปใช้ และการเรียนรู้แบบปัจเจกบุคคลหรือการเรียนรู้แบบนำตนเอง

2. ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรพบว่า ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของผู้นำยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเรียนรู้วิธีการการสร้างความผูกพันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สร้างเวทีเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน และสร้างหลักสูตรร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ผู้บริหารอาชีวศึกษาจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวะกับภาคเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา และจากการหารือกับประธานกรรมการหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนด้านอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาตรงกับความต้องการของภาคเอกชน วางแผนและจัดทำหลักสูตรแต่ละสาขาวิชา ร่วมกันของสถานศึกษาและสถานประกอบการ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558) ซึ่งได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ สร้างเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือ ไว้ว่าการผลิตและพัฒนาากำลังคนให้ตรงตามความต้องการของประเทศ ต้องได้รับร่วมมือกับองค์กรที่ต้องการใช้กำลังคน ตั้งแต่ภาคการผลิต เอกชน รัฐวิสาหกิจ และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นำไปสู่การกำหนดหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนในการผลิตกำลังคนได้ตรงกับความต้องการภาคการผลิตและความต้องการของผู้ใช้ โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและท้องถิ่น

3. ด้านผู้การกระจายภาวะผู้นำพบว่า ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของผู้นำยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเรียนรู้วิธีการกระตุ้นและเสริมพลังใจ การจัดองค์ที่เหมาะสมแบบมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ การร่วมมือปฏิบัติงานและการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พล.อ. ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ (2559) มอบนโยบายการอาชีวศึกษา ไว้ว่าการดำเนินงานของผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การกำกับดูแลและบริหารงานสถานศึกษา จะต้องมีความรู้และเข้าใจนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างถ่องแท้ ตลอดจนนโยบายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา เพราะต้องทำงาน และประสานความเชื่อมโยงกัน มีการกระตุ้นและเสริมพลังใจให้กับบุคลากร การจัดองค์ที่เหมาะสมแบบมีส่วนร่วม

รวมทั้งมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ที่ให้ทัศนะไว้ว่าจากประเด็นต่างๆที่บ่งบอกถึงแนวคิด “การกระจายภาวะผู้นำ” จะเห็นว่าเป็นแนวคิดที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมหลายทฤษฎีและแนวคิดด้านภาวะผู้นำที่นิยมใช้อยู่แล้วในปัจจุบัน เช่น Shared Leadership, Facilitative Leadership, Empowerment Leadership, Democratic Leadership, Delegated Leadership, และ Dispersed Leadership เป็นต้น

4. ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์พบว่า ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของผู้นำยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเสริมสร้างทักษะ แนวคิดหรือวิธีการคิดในลักษณะ**ความคิดคล่องแคล่ว** การตั้งคำถามที่เหมาะสมเพื่อทำให้กระจ่างหรือถ้อยหาญ การตัดสินใจที่น่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการลงข้อสรุป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2558) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะส่วนบุคคลคือผู้บริหารมีการคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ 2) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการคือผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ การศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2556) ซึ่งได้แสดงทัศนะว่าในยุคที่มีการเคลื่อนผ่านอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ จากสิ่งที่เกิดขึ้นเราจะเห็นถึงว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น ไม่ได้หมายถึงการพัฒนาพวกเขาเพื่อให้มีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่คาดเดาได้อย่างเดียวแล้วแต่ต้องเตรียมให้พวกเขาร่วมกับการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำที่ดีภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ คาดคิดได้อย่างดีอีกด้วย เพราะแนวโน้มที่องค์กรจะเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนจะเกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอน ดังนั้นผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดแบบโลกาภิวัตน์ Thinking Globally เพราะแนวโน้มของการเชื่อมต่อและผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นในทวีปหนึ่งไปสู่อีกทวีปหนึ่งจะเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การคิดถึงผลกระทบในประเทศและทวีปของเราจึงการพัฒนาผู้นำให้พร้อมด้านนี้ไม่ เพียงหมายถึงการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ให้พวกเขาในด้านการคิดเท่านั้น พวกเขาสามารถทำให้ทีมงานของเขาเองก็เข้าใจในผลกระทบนี้ได้ด้วย

5.5 ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมพบว่า ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของผู้นำยุคโลกาภิวัตน์จะต้องให้ความใส่ใจและเรียนรู้จากภายนอกเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม และเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริธัญ วาศิริศักดิ์ (2555) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ด้วยเงื่อนไขปัจจัยแวดล้อมต่างๆทางเศรษฐกิจ ในการขยายตลาดทางการค้าของไทยไปสู่ตลาดโลกมากขึ้นดังเช่นในปัจจุบัน มีการหลั่งไหลของคนต่างชาติต่างภาษาเข้ามาใน สังคมไทยมากขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การที่กลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียน กำลังเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ย่อมก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ทักษะใน การมีความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำยุคใหม่ในการยกระดับการบริหารจัดการบุคลากร และองค์การให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่ระดับสากลได้ ผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานการณ์ที่มีความ แตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำทาง วัฒนธรรม อันเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สูงที่สุด ผู้บริหารทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้” ที่มีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ของตนอยู่เสมอ สามารถสื่อสารเผยแพร่และนำองค์ความรู้ที่ได้มาให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีวิธีการในการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมทางวิชาการ หรือวิธีการอื่นๆ ตามบริบทและความเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารการศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2) “การสร้างเครือข่ายพันธมิตร” เป็นปัจจัยในการพัฒนาที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่งเนื่องจาก การจัดการศึกษาแบบทวิภาคี ที่ต้องจัดทำหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ จะต้องใช้ทั้งโรงเรียน โรงงานเป็นแหล่งให้ความรู้ อีกทั้งใช้ครูในวิทยาลัยและครูโรงงานของสถานประกอบการนั้นๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ฉะนั้นต้องมีการวางแผนงาน และประสานความร่วมมือ สร้างความเข้าใจกันเป็นอย่างดีในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของ การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีกระบวนการสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติตามแผนงาน รวมถึงการรับรู้มุมมองในมิติสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ความสามารถแสวงหาภาคีเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับคู่พันธมิตร การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนสารสนเทศเพื่อการทำความรู้จักและความร่วมมือเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา ดังนั้นในการจัดทำแผนปฏิบัติการ หรือแผนพัฒนาสถานศึกษา ควรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้ามามีบทบาทและเป็นคณะกรรมการในการจัดทำ

1.3) ผลการศึกษาพบว่า “การกระจายภาวะผู้นำ” เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ในระดับสูงอีกหนึ่งองค์ประกอบ การเสริมสร้างให้เกิดพลังเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศของสมาชิก ทุกคนเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จ สร้างชุมชนวิชาการหรือชุมชนวิชาชีพให้เกิดขึ้นได้จริง มุ่งให้เกิดการร่วมพลังในชุมชน มีความสามารถร่วมคิดร่วมทำปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ดังนั้นการพัฒนาระดับผู้นำในสถานศึกษาควรพัฒนาทั้งทีมงาน มีการกระจายการบริหารงาน เสริมสร้างบุคลากรทุกคนให้มีภาวะผู้นำร่วมกัน

1.4) “การคิดแบบโลกาภิวัตน์” เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารอาชีวศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะทางด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่ระดับอาชีวศึกษารับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรคนของประเทศ ดังนั้นผู้บริหารอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาด้านการคิดขั้นสูง ไม่ว่าจะเป็น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาความสามารถในด้านการคิดเหล่านี้จะสามารถทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมและจัดการศึกษาได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน

1.5) “ความฉลาดทางวัฒนธรรม” อีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ผู้บริหารอาชีวศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับรู้และเข้าใจในภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาและวัฒนธรรมที่มีความสำคัญกับการดำเนินชีวิตของคนไทยในปัจจุบันและอนาคต สามารถพัฒนาโดยอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่น กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารการศึกษาในระดับอื่นๆ
2. ควรมีการวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตร ด้านการกระจายภาวะผู้นำ ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ และด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อต่อยอดให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย อาจดำเนินการวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้นโดยต่อยอดจากผลการวิจัยครั้งนี้
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักอื่นๆที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารอาชีวศึกษา เพิ่มเติมในอนาคตและในบริบทที่แตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราวญ์. 2557. ภาวะผู้นำโรงเรียนและการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ ชันซ้อน. 2559. การพัฒนาตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์. (2555). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2556). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ ปีที่ : 10 ฉบับที่ : 29 เลขหน้า : 55-70 ปีพ.ศ. : 2558.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).
- สิริธัญญ์ วดีศิริศักดิ์ (2555) แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำ ขององค์การธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การจัดการสื่อสาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2558). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษา. (2555). รายงานคุณภาพ



- การศึกษาด้านอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2556, จาก
<http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/download/?DownloadGroupID=4>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2555). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2555-2559**.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). **สารอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาการพิมพ์.
- _____. (2558). **นโยบายด้านการอาชีวศึกษาและการเตรียมพร้อมรองรับการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2559, จาก [http:// www.vec.go.th](http://www.vec.go.th).
- อนันท์ งามสะอาด. (2555). **กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา**. เข้าถึงได้จาก :
<http://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/rr/> ค้นคืนข้อมูล 16 มกราคม 2556
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2556). **เคล็ดลับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม**. September Knowledge Sharing. AcComm& Image International. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2556. จาก[http:// www.spgasia.com/](http://www.spgasia.com/imageNewsletter/September%20Newsletter%20by%20AcComm%20and%20Image%20International.p)
- Goldsmith, M., Greenberg, C., Robertson, A., and Hu-Chan, M. (2003). **Global Leadership: The Next Generation**. Upper Saddle River. NJ:Prentice-Hall.
- Harris. M., and Katz. L., (1998). **Vocational education in a democracy** . Chicago. IL: American Technical Society.
- Mendenhall. (2008). **Developing Global Business Leaders: Policies, Processes, and Innovations**. Westport. CT: Quorum Books.