การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

A study of change leadership in cross-cultural education for basic school administrators of Phitsanulok province for entry to ASEAN

นิคม นาคอ้าย[1]
Nikom Nak Ai[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ กำหนดแนวทาง และศึกษาความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ขั้นตอนที่ 1 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 467 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก 5 องค์ประกอบ คือ การมุ่งเน้นเป้าประสงค์เชิงจริยธรรม ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างและแบ่งปันความรู้ การเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นในการเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์

[1] ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โทรศัพท์ 0612670005 E-mail: kom_jan@hotmail.com

[1] Director of Pibulsongkram Rajabhat University Demonstration School Tel: 0612670005 E-mail: kom_jan@hotmail.com

องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 447.79 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าแบบจำลองไม่แตกต่างไปจากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 444 ทั้งนี้ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ น้อยกว่า 2 (Chi-Square/df = 1.008) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่า RMSR มีค่าเท่ากับ 0.028

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการจัดกลุ่มสนทนา 9 คน มีการเชื่อมโยงกับค่าน้ำหนักในการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 กับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม 4 มิติ คือ ความแตกต่างของอำนาจ ปัจเจกนิยม/ สังคมพึ่งพา การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และความเป็นชาย/หญิงของผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน จำนวน 55 คน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การศึกษาข้ามวัฒนธรรม, ประชาคมอาเซียน

Abstract

This research objective were analyzed the factors and determined the guidelines for change leadership development in cross-cultural education of basic education in Phitsanulok province.

First step, Using a sample of 467 people from a stratified random sampling and making a second order confirmatory analysis of five components of change leadership in cross-cultural education including, moral purpose, understanding change, building relationship, creating and sharing knowledge, and making coherence). The result indicated that Chi-square statistics equal to 447.79, no

statistically significant at level. 01. This evidence show the model was not different from empirical data or was fitted with the data analyzed. The value of degrees of freedom equal to 444, the chi-square relatively less than 2.0 (Chi-Square / df = 1.008) .The goodness of fit index equal to 0.96. Root Mean square Residual value was equal to 0.028. All above analyzed statistics indicated the accepting of research hypothesis.

The second step was determined the guidelines for change leadership development in cross-cultural education. Data providers are nine people qualified In the groups discussion. The results have been linked to the weight of the component analysis from the first step of research including four dimensions of cross-cultural situations such as power distance, Individualism/ Collectivism, uncertainty avoidance and Femininity /Masculinity

The third step was the feasibility study of the guidelines for change leadership development in cross-cultural of basic education in Phitsanulok province. The results from 55 school administrators have found both the most and high appropriate level.

Keywords: Change leadership, cross-cultural education, ASEAN

บทนำ

กล่าวได้ว่า การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนนับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทั้งนี้ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของผู้บริหาร จึงต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จึงจะสามารถสร้างอิทธิพลเหนือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แม้ไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งหมด (Fullan .2005: 2) ท่ามกลางกระแสของวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง (culture of change) ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักรู้ และเข้าใจการศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural comparison) ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมเชิงเปรียบเทียบในประเด็นที่สนใจศึกษา ซึ่งไม่ควร

ที่จะเปรียบเทียบว่าวัฒนธรรมใดดีกว่ากัน หรือเจริญกว่ากัน การศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรมจึงเป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการแพร่กระจายของวัฒนธรรม โดยไม่ได้เปรียบเทียบถึงความเจริญ (Shields .2011: online) ในทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปัจจุบันสารสนเทศด้านการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนจะมีการแพร่กระจายอย่างกว้างขวางมากขึ้น แต่ผลการสำรวจเบื้องต้นจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555. ออนไลน์) ในประเด็นของทัศนคติและความตระหนักรู้ เพื่อก้าวไปสู่ “อาเซียน” ซึ่งบทสรุปข้อค้นพบจากการสำรวจข้อมูลเชิงเปรียบเทียบการรับรู้การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียนที่สำคัญในบางประเด็น พบว่า สำหรับประเทศไทย แม้จะมีการตื่นตัวอย่างกว้างขวาง แต่สถานศึกษายังมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายตามแนวปฏิรูปการศึกษามากกว่าการกำหนดประเด็นการขับเคลื่อนงาน ตามปัจจัยสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเอง ซึ่งมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพและบริบททางวัฒนธรรมของสถานศึกษา ดังนั้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้ามวัฒนธรรมจึงมีความจำเป็นในการพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม เพื่อจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมดังกล่าว จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดของ Fullan (2005 : 3) ซึ่งได้นำเสนอกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัจจุบัน มีลักษณะพิเศษที่แสดงให้เห็นถึงการลู่เข้าหากันในทางทฤษฎี ตั้งอยู่บนฐานแห่งความรู้ และกลยุทธ์ที่จะช่วยให้ผู้นำเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ เขาเชื่อว่า กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่นำเสนอเป็นแนวคิดใหม่ ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถนำท่ามกลางเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนได้อย่างมีพลังมากกว่าอดีตที่ผ่านมา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ข้ามวัฒนธรรมทางการศึกษา 5 องค์ประกอบ และกำหนดแนวทางพัฒนาโดยประยุกต์แนวคิดของ Geert Hofstede and Gert

Jan Hofstede. (2005) และสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2556) เกี่ยวกับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม 4 มิติ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งขั้นการการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 467 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก 5 องค์ประกอบ คือ การมุ่งเน้นเป้าประสงค์เชิงจริยธรรม ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างและแบ่งปันความรู้ การเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นในการเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นตอนที่สอง (second order confirmatory factor analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในลักษณะของแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีContent Validity Index : CVI (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ .2548; อ้างอิงจาก Waltz; & Bausell. 1981; Lynn. 1986) ทั้งนี้พบว่า ค่า CVI มีค่าไม่ต่ำกว่า .80 ส่วนคุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.93 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีคุณภาพ

เหมาะสมที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าสถิติพื้นฐาน และความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้ามวัฒนธรรมทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นตอนที่สอง ด้วย LISREL 8.72 โดยเกณฑ์ที่บ่งชี้ความกลมกลืนประกอบด้วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 52 – 53) ดังนี้

- ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square statistics) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมากขึ้นเพียงใด (p > .05) แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มากขึ้น โดยมีค่าองศาอิสระ (dgree of freedom) มากกว่าศูนย์ (df > 0)

- ค่าสัดส่วน ไคสแควร์ / df (ไคสแควร์สัมพัทธ์) น้อยกว่า 2

- ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index, GFI) มีค่ามากกว่า 0.90

- ค่า RMR (Root Mean square Residual) เข้าใกล้ 0 (<.05)

ผู้วิจัยสรุปค่าน้ำหนักองค์ประกอบเพื่อคัดเลือกนำไปใช้ตามขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

กำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ในการจัดกลุ่มสนทนา โดยจำแนก ตามสังกัดทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน จำนวนสังกัดละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกจากการวิเคราะห์บริบทของผู้ทรงคุณวุฒิและความพร้อมของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่อาศัยเกณฑ์ดังนี้

- เป็นสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่า 2 ปี

- ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกและได้รับการรับรองจาก สมศ. ในรอบที่ 3 เรียบร้อยแล้ว

ผู้วิจัยสรุปผลการจัดกลุ่มสนทนาสู่การจัดทำแนวทางพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่อาจพบ โดยการประยุกต์แนวคิด การศึกษาข้ามวัฒนธรรมของ Geert Hofstede and Gert Jan Hofstede. (2005) และ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2556) เป็นประเด็นหลักในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรม 4 ประเด็น ประกอบด้วย ความแตกต่างของอำนาจ (power distance) ปัจเจกนิยม/ สังคมพึ่งพา (Individualism/Collectivism) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) และความเป็นชาย/หญิงของผู้บริหาร (femininity /masculinity) โดยเชื่อมโยงกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม จากการวิจัยขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงประเด็นคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามลำดับแรก กับมิติทางวัฒนธรรม 4 มิติ เพื่อสะท้อนแนวทางการบริหารจัดการข้ามวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน จำนวน 55 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นตอนที่สอง พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square statistics) มีค่าเป็น 447.79 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P-value=0.44) แสดงว่าแบบจำลองไม่แตกต่างไปจากข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว โดยมีค่าองศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 444 ทั้งนี้ ค่าสัดส่วน ไคสแควร์ / df (ไคสแควร์สัมพัทธ์) น้อยกว่า 2 (Chi-Square/df = 1.008) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index, GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ผ่านเกณฑ์กว่าค่าที่ยอมรับได้คือ มากกว่า 0.90 ค่า Root Mean Square Residual มีค่าเท่ากับ

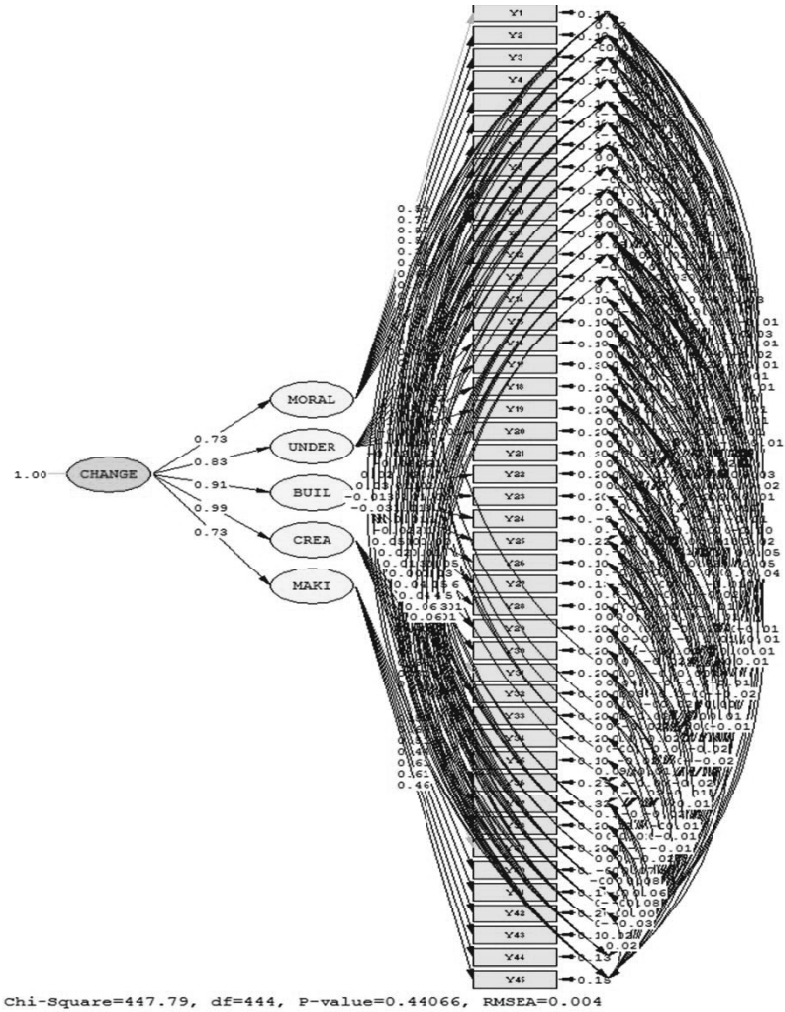
0.028 โดยค่าตามเกณฑ์คือควรน้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้างต้นบ่งชี้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้ามวัฒนธรรมทางการศึกษา (โมเดลสุดท้าย) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อคัดเลือกนำไปใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังที่เสนอในภาพประกอบ และสามารถเขียนสมการที่สะท้อนคะแนนองค์ประกอบหลัก ได้ดังนี้

CHANGE = 0.73 MORAL + 0.83 UNDER + 0.91 BUILD+ 0.99 CREA +0.73 MAKI

โดย CHANGE หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, MORAL หมายถึง เป้าประสงค์เชิงจริยธรรม, UNDER หมายถึง ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง, BUILD หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์, CREA หมายถึง การสร้างและแบ่งปันความรู้ และ MAKI หมายถึง การเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นในการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (ตัวบ่งชี้ย่อย) สามลำดับแรกของแต่ละองค์ประกอบหลักจากการวิเคราะห์ข้างต้นเชื่อมโยงสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ในการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ต่อไป



ภาพแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้ามวัฒนธรรมทางการศึกษา (โมเดลสุดท้าย) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับขั้นตอนที่สอง

2. ผลการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัย ได้ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา

ข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงประเด็นคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามลำดับแรก กับมิติทางวัฒนธรรม 4 มิติ เพื่อสะท้อนแนวทางการบริหารจัดการข้ามวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบหลักด้านเป้าประสงค์เชิงจริยธรรม (MORAL) แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือ เมื่อมีสถานการณ์ให้ต้องเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานถูกต้อง รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้บริหารมีการทำงานการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึก มีความรักในงานและมีความภูมิใจต่องานที่ทำ

องค์ประกอบหลักด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง (UNDER) แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้การเปลี่ยนแปลง มีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยสันติวิธี ตลอดจนผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์นั้น ๆ

องค์ประกอบหลักการสร้างความสัมพันธ์ (BUIL) แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการก่อนความถนัด ก่อนที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ตลอดจนผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความถนัดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ

องค์ประกอบหลักการสร้างและแบ่งปันความรู้ (CREA) แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานจนประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้ มีการมอบหมายงานการจัดการความรู้ ให้ครูร่วมปฏิบัติรับผิดชอบทุกคน ตลอดจนผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาวิธีทำงานจากผู้ที่ประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบหลักด้านการเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นในการเปลี่ยนแปลง (MAKI) แนวทางพัฒนาที่สำคัญคือ

ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลภายนอกองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนผู้บริหารยอมรับฟังความคิดที่แตกต่างขององค์กรอื่นและนำมาปรับใช้ในการทำงาน

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนา ต้องคำนึงถึง มิติทั้ง 4 ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความแตกต่างของอำนาจ High Power Distance ซึ่งพบในวัฒนธรรมทางสังคมที่มีการแบ่งชนชั้น หรือมีความเหลื่อมล้ำในสถานภาพ ทางสังคมสูง และ Low Power Distance ในวัฒนธรรมทางสังคมที่มีความเสมอภาค ไม่มีความเลื่อมล้ำทางสังคม มิติที่ 2 ปัจเจกนิยม/สังคมพึ่งพา ซึ่งอาจใช้ Individualism ในการตัดสินใจโดยยึดถือตนเองเป็นหลัก และ Collectivism ที่คำนึงถึงสังคมมากกว่าตนเองตามสถานการณ์ มิติที่ 3 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้าน High Uncertainty Avoidance ในการดำเนินการตามกฎกติกา หรือระเบียบ และ Low Uncertainty Avoidance ความอดทนต่อความเสี่ยงได้ ไม่สนใจกระบวนการแต่มุ่งเน้นเรื่องผลลัพธ์ ตลอดจนมิติที่ 4 มิติด้านความเป็นชาย masculinity และความเป็นหญิงของผู้บริหาร femininity ซึ่งสะท้อนลักษณะเด่นอันเนื่องจากเพศในการบริหารจัดการ

3. ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบประเมินความเหมาะสม ตามสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม 4 มิติ พบว่า ในมิติความแตกต่างของอำนาจ (power distance) อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นมีการศึกษาให้เข้าใจความแตกต่างในการบริหารจัดการงบประมาณของแต่ละประเทศ แต่คงหลักการของการเปลี่ยนแปลงโดยยึดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงานทั้งนี้การจัดการค่าตอบแทนควรคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ มีความเหมาะสมสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ในมิติปัจเจกนิยม / สังคมพึ่งพา (Individualism/Collectivism) อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีม ถือหลักการ “หนึ่งเดียวรวมใจ รวมใจเป็นหนึ่งเดียว” มากกว่า “ให้แต่ละคนรับผิดชอบงานของตนเอง” และต้องมีทีมงานประสานด้านวิเทศสัมพันธ์เป็นการเฉพาะ แม้ยังไม่ได้เชื่อมต่อเครือข่ายสถานศึกษาในประเทศกลุ่มอาเซียนมีความเหมาะสมสูงที่สุด และอยู่ในระดับมาก

ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ในมิติด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Uncertainty Avoidance) อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน สร้างกฎระเบียบ เพื่อเสริมจิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน มากกว่าการบัญญัติบนกระดาษ โดยสามารถปรับเปลี่ยนให้มีรายละเอียดมากขึ้นได้ หากทำงานร่วมกับสถานศึกษาในกลุ่มอาเซียนที่มีระบอบการปกครอง บังคับบัญชาที่เข้มงวดแตกต่างออกไป มีความเหมาะสมสูงที่สุด และอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ในมิติด้านความเป็นชาย/หญิงของผู้บริหาร (masculinity/ femininity) อยู่ในระดับมาก โดยประเด็น ผู้บริหารควรศึกษาให้เข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท้าทายแปลกใหม่ หรือได้มาด้วย การแข่งขัน ซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกแทนด้วย “ความเป็นชาย” โดยอาจมีวัฒนธรรมร่วมในประเทศอาเซียนที่มุ่งเน้นผลสำเร็จ ขณะเดียวกัน ก็ควรพิจารณาในเรื่องความสุภาพ เป็นมิตร ผ่อนปรน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกแทนด้วย “ความเป็นหญิง” มีความเหมาะสมสูงที่สุด และอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบหลักด้านเป้าประสงค์เชิงจริยธรรม (MORAL) ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้เมื่อมีสถานการณ์ให้ต้องเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานถูกต้อง รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา เป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เมื่อเชื่อมโยงกับผลการกำหนดแนวทางพัฒนา ซึ่งพบว่า ซึ่งในแต่ละประเทศของ

กลุ่มอาเซียน มีวัฒนธรรมด้านตำแหน่งและพิธีการ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อมีสถานการณ์ให้ต้องเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานถูกต้อง รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราชญา กล้าผจญ (2548 : 42-45) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมของผู้บริหาร เป็นความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง เกษมสุขขึ้นในสังคมและสมาชิกของสังคม วิถีทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ดีงาม ภายใต้กรอบที่กำหนดไว้ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการยอมรับ ทั้งนี้ตัวสถานการณ์จะเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบหลักด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้การเปลี่ยนแปลง เป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เมื่อเชื่อมโยงกับผลการกำหนดแนวทางพัฒนา ซึ่งพบว่า ในการตัดสินใจของผู้บริหาร มีการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้การเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากผลกระทบที่มีต่อกลุ่มทั้งหมดในสถานศึกษา หรือต่อสถานศึกษาในประเทศอื่นๆ เมื่อมีการเชื่อมต่อเครือข่ายและทำงานร่วมกันแล้วในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2548 อ้างอิงจาก Fullan, 2001) ที่ระบุว่า ในระยะแรกคือความเข้าใจเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลงก่อนถ้าไม่เข้าใจโอกาสการยอมรับการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปได้ยากกระบวนการเปลี่ยนแปลงจะดำเนินไปด้วยความลำบาก ตลอดจนผู้นำต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง โดยมองเห็นถึงประโยชน์ความสำคัญของความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง ชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลว ความแตกต่างของผู้บริหารกับผู้นำด้านทักษะและกระบวนทัศน์

องค์ประกอบหลักการสร้างความสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน เป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เมื่อเชื่อมโยงกับผลการกำหนดแนวทางพัฒนา ซึ่งพบว่า การจัดการสำนักงาน ควรเน้นการใช้พื้นที่สาธารณะร่วมกัน การแบ่งปันอุปกรณ์ และมีการเตรียมการเชื่อมต่อเครือข่ายสำนักงานอัตโนมัติ กับสถานศึกษาในกลุ่มอาเซียนไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา ศรีดากุล (2546 : 165) ที่กล่าวว่า สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่

ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

องค์ประกอบหลักการสร้างและแบ่งปันความรู้ ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานจนประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้ เป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เมื่อเชื่อมโยงกับผลการกำหนดแนวทางพัฒนา ผู้บริหารมีการมอบหมายงานการจัดการความรู้ ให้ครูร่วมปฏิบัติรับผิดชอบทุกคน โดยเน้นการสื่อสารให้รับรู้ทั้งโรงเรียน ในบางกรณีอาจรับรู้เฉพาะกลุ่ม ทั้งนี้อาจใช้แนวคิด PLC ที่ใช้ในประเทศอื่นมาบูรณาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2547. Online: 7) ที่ระบุว่า การกำหนดความรู้ เป็นการระบุความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้การจัดการความรู้ในองค์การมีจุดเน้นไม่สะเปะสะปะ โดยอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์การได้ ผู้บริหารจึงต้องเป็น นักความรู้ (Knowledge Producer) มีหน้าที่ในการสร้างความรู้ ผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Holder) เป็นผู้ที่นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง

องค์ประกอบหลักด้านการเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นในการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีมเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เมื่อเชื่อมโยงกับผลการกำหนดแนวทางพัฒนา ที่พบว่า ควรมีการทำงานเป็นทีมถือหลักการ “หนึ่งเดียวรวมใจ รวมใจเป็นหนึ่งเดียว” มากกว่า “ให้แต่ละคนรับผิดชอบงานของตนเอง” และต้องมีทีมงานประสานด้านวิเทศสัมพันธ์เป็นการเฉพาะแม้ยังไม่ได้เชื่อมต่อเครือข่ายสถานศึกษาในประเทศกลุ่มอาเซียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Argyris (1999 : 40 – 41) ที่ระบุว่า เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและขั้นตอนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเมื่อนั้นพันธะผูกพันที่ดำรงอยู่ก็คือพันธะผูกพันภายนอกหรือการเชื่อมต่อกับองค์กรอื่นในการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการศึกษาให้เข้าใจความแตกต่างในการบริหาร

จัดการงบประมาณ ของแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียน ที่เข้าไปสร้างความร่วมมือด้วย แต่คงหลักการของการเปลี่ยนแปลงโดยยึดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงานทั้งนี้การจัดการค่าตอบแทน ควรคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานมากกว่าตำแหน่งหน้าที่

2. ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายที่ดี มีการทำงานเป็นทีม ถือหลักการ "หนึ่งเดียวรวมใจ รวมใจเป็นหนึ่งเดียว" มากกว่า "ให้แต่ละคนรับผิดชอบงานของตนเอง" และต้องมีทีมงานประสานด้านวิเทศสัมพันธ์เป็นการเฉพาะแม้ยังไม่ได้เชื่อมต่อเครือข่ายสถานศึกษากับประเทศกลุ่มอาเซียน

3. ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน สร้างกฎระเบียบ เพื่อเสริมจิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน มากกว่าการบัญญัติบนกระดาษ โดยสามารถปรับเปลี่ยนให้มีรายละเอียดมากขึ้นได้ หากทำงานร่วมกับสถานศึกษาในกลุ่มอาเซียนที่มีระบอบการปกครอง บังคับบัญชาที่เข้มงวดแตกต่างออกไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมในการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Hofstede ในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น Long-Term Orientation-LTO และ Indulgence Versus Restraint – IVR

2. ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพในเชิงลึกโดยการพัฒนาหลักสูตรหรือจัดทำคู่มือการบริหารจัดการสถานศึกษาข้ามวัฒนธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากการสนับสนุนทุนวิจัยจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ต้นสังกัดของผู้วิจัย ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ที่กรุณาให้ข้อมูล จนทำให้การวิจัยเป็นดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจญ. (2548). นักบริหารการศึกษามืออาชีพ: *วารสารวงการครู.* ปีที่ 28 (ฉบับที่ 3): หน้าที่ 42 – 45 .

สุนันทา ศรีดากุล. (2546). *การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน .(2556). *การบริหารบนความแตกต่างและความหลากหลายของวัฒนธรรม (Cross Cultural & Diversity) : โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ.* กรุงเทพฯ: APM Group.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนัก เรื่อง การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.* (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.onec.go.th/onec_main/page.php?mod=Book&file=view&itemId=1020. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2555

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และทัศนา แสวงศักดิ์. (2548). *คำบรรยายประกอบการสอนรายวิชาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร.* Ed.Adm.771.กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Argyris, (1999). *Organization Learning A Theory of Action Perspective.* Reading, MA : Addison – Wesley.

Fullan, Michael. (2005). *Leading in a culture of change : personal action guide and Workbook.* San Francisco : Jossey-Bass.

Geert Hofstede and Gert Jan Hofstede. (2005). *Cultures and Organizations,* Software of the Mind (New York: McGraw Hill,

Shields, C. M. (2011). *Cross-cultural Education.* (Online). Available: http://www.educationalresearch.com/pages/interests/ccl/ Retrieved March 15, 2012.