

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

Confirmatory Factor Analysis of Cross-Cultural Leadership for Administrators in
the Secondary School under The Secondary Educational Service Area Office 25

สุกัญญา ศรีแก้ว และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Sugunya Srikaew and Dawruwan Thawinkarn

Division of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จำนวน 380 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนต่อพารามิเตอร์ของแอร์ ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ตั้งแต่ .50-1.00 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .981 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม M-Plus 7.0 ผลการศึกษาค้นพบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) ความเห็นอกเห็นใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) อำนาจเชิงสร้างสรรค์ มี 2 ตัวบ่งชี้ และ 5) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรมมี 3 ตัวบ่งชี้

2) ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 68.077$, $df = 52$, $\chi^2/df = 1.309$, $P = .067$, $RMSEA = .029$, $SRMR = 0.015$, $CFI = .998$, และ $TLI = .996$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม

Abstract

The purposes of this research were 1) To study Cross-Cultural Leadership Model of secondary school administrators 2) To check the consistency of the indicator model of Cross-Cultural Leadership in secondary school administrators with empirical data. The 380 administrators and teachers were obtained by multi-stage sampling. The tool used for data collection was a 5 level-rating scale questionnaire

with content validity between .5-1.00. The reliability of the whole version is .981. The data was analyzed using M-plus7 statistical software. The research results were as follows:

1) The results of the studying of components and indicators of the developmental model of cross-cultural leadership for administrators consists 5 elements 1) trust with 3 indicators 2) empathy with 3 indicators 3) cultural changing with 3 indicators 4) positive power with 2 indicators and 5) cultural communication with 3 indicators.

2) To check the consistency of the linear structural relationship model of cross-cultural leadership indicators for administrators in the secondary education service area office 25 with empirical data. With the Chi-square= 68.077, df= 52, P-Value = .067, RMSEA = .029, SRMR = .022, CFI = .997, TLI = .994.

Keyword: cross-cultural leadership

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมืองการปกครอง ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลก การเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นการก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า ศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคมอย่างทั่วถึง ซึ่งทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills) ที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ว่าจะเป็นกลุ่มความรู้ ทักษะ และนิสัยการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้ในยุคแห่งความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทักษะที่สำคัญ ได้แก่ การปรับตัว การคิดเป็นระบบ การสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา

และการทำงานร่วมกับคนอื่นคือทักษะที่นำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่แตกต่างกัน แนวโน้มปัจจุบันคนรุ่นใหม่มีการเปลี่ยนแปลงงานข้ามสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ทำลายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ (UNICEF Thailand, 2019) ดังนั้นการเตรียมคนให้สามารถเรียนรู้และดำเนินชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายปรับตัวเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and career skills) ที่สำคัญคือทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (social and cross cultural skills) ระบบการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการฝึกทักษะต่างๆ และต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริงในยุคศตวรรษที่ 21

ผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเปลี่ยนผ่านเป็นภารกิจที่สำคัญกับการพัฒนาในบริบทที่มีความหลากหลายของสมาชิกในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้ การตระหนักรู้หน้าที่และความรับผิดชอบ มีความเสมอภาคคุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำการศึกษาในยุคนี้คือสร้างจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความศรัทธา ความเชื่อต่อผู้นำในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความเอื้ออาทร ตั้งอยู่บนฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และรองรับกับยุคของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันนั้น ผู้นำถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ผู้นำในยุคนี้จะต้องเป็นผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงต้องกล้าเผชิญปัญหาที่หลากหลายและท้าทาย ผู้นำจะต้องมีการวางแผน จูงใจ และตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อนำพาบุคลากรในองค์กรร่วมมือและผสมพลังในการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่าง ทางด้านของมุมมอง ความคิดเห็น ความเชื่อ

ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมของคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ปัจจุบันเราอยู่ในโลกของคนรุ่นต่างๆ บางคนรับรู้ว่าเป็นการตี ในการสร้างสรรค์งานที่ทำขาย และเป็นความยากลำบากในการ ปรับเข้ากันในสถานการณ์ขององค์กร ช่องว่างระหว่างวัย ทำงานดังที่ได้เกริ่นมาว่า องค์กรในปัจจุบัน ยิ่งถ้าเป็นองค์กรที่ อยู่มานานหลายสิบปี ก็มักจะเป็นแหล่งรวมคนทำงานที่มีความ หลากหลายครบทั้ง 4 Gen หลัก ได้แก่ Gen-B หรือ Baby Boomer (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2487-2505) Gen-X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2506-2520) Gen-Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521-2538) และกลุ่มที่ 4 คือ Gen-Z (เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา) (Thailand Creative and Design Center, 2018) ดังนั้น ในการทำงานร่วมกันจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงภาวะ ความคิดเห็นไม่ตรงกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา ดังที่ได้กล่าวไว้ใน หลาย ๆ องค์กรพบว่าผู้คนสามารถทำงานร่วมกันได้ การพัฒนากำลังคนดังกล่าว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา ให้มีความเป็นเลิศ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการทำงาน ที่กล่าวว่า พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทาง การศึกษาด้วยการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ดังนั้นภาวะ ผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสม คือ ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ที่ผู้บริหารนั้น สามารถจัดการด้าน ความขัดแย้งจากความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ที่ใน ปัจจุบันนั้นมีความหลากหลายทางด้านประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากรที่แตกต่างกัน พฤติกรรมความสามารถของ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ในการบริหารจัดการความแตกต่าง ความหลากหลายทาง วัฒนธรรมการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม อันเป็นพื้นฐาน

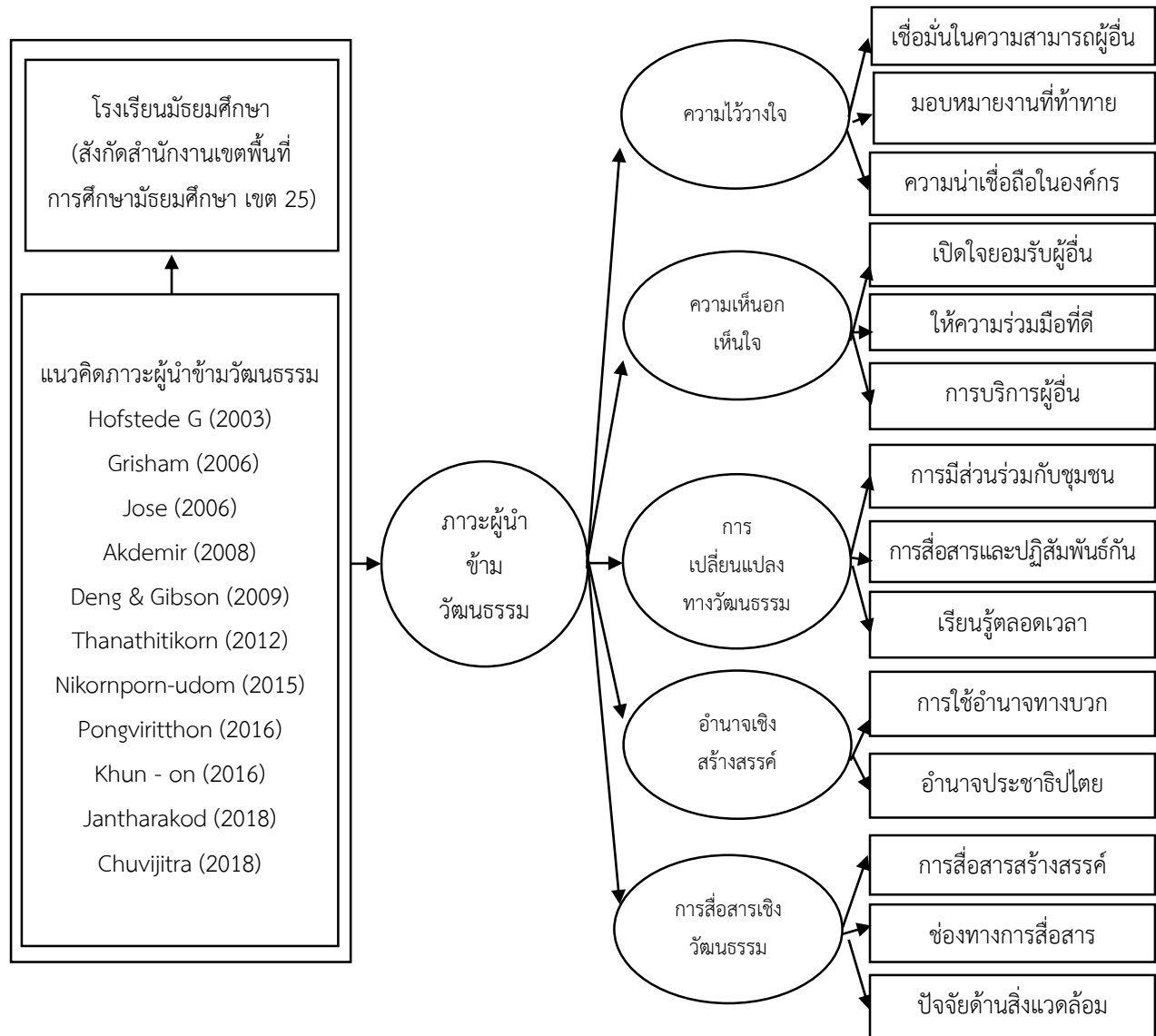
สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่าง ยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม ด้วย เหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำข้าม วัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดล ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำข้าม วัฒนธรรมจากนักวิชาการหลายท่าน Hofstede (2003) Grisham (2006) Jose (2006) Akdemir (2008) Deng & Gibson (2009) Thanathitikorn (2012) Nikornporn - udom (2015) Pongvirittthon (2016) Khun-On (2016) Jantharakod (2018) และ Chuvijtra (2018) และพิจารณา จากองค์ประกอบที่มีความ เหมาะสมกับบริบทของกลุ่ม ตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม 4) อำนาจเชิงสร้างสรรค์ และ 5) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม ดังนั้นจึงได้กรอบแนวคิด การวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จำนวน 3,578 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.25 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งหมด 380 คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) (Hair et al., 2010) การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (มีจำนวน 19 พารามิเตอร์ใช้อัตราส่วน 20:1) และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยใช้ การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ให้ ได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย

(Simple Random Sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นตาม วัตถุประสงค์ของงานวิจัย สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่ง ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (checklist) มีข้อความจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อความตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผลการคำนวณปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .50 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนด้วยตนเองและส่งเอกสารออนไลน์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จนกระทั่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาเอกสาร (Document study) เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือมีร้อยละ 50 ขึ้นไป และมีความเหมาะสมกับบริบทวิจัยประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) ความเห็นอกเห็นใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) อำนาจเชิงสร้างสรรค์ มี 2 ตัวบ่งชี้ และ 5) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.29-4.79 เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลองค์ประกอบได้ทุกตัว ดังตารางที่ 1

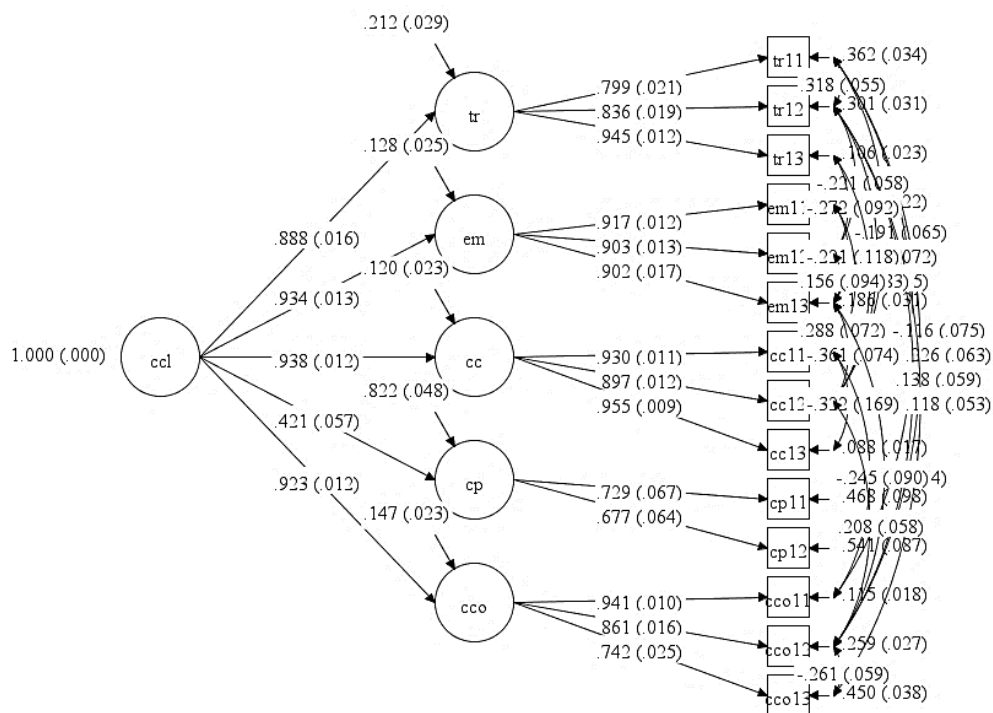
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม	$\bar{x} = \geq 3.00$	C.V. $= \leq 20\%$
1) ความไว้วางใจ	4.37-4.58	13.10-16.70
2) ความเห็นอกเห็นใจ	4.31-4.52	13.94-19.03
3) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม	4.47-4.62	12.34-16.67
4) อำนาจเชิงสร้างสรรค์	4.29-4.44	13.61-15.72
5) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม	4.46-4.79	8.98-17.04

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $\chi^2 = 68.077$, $df = 52$, $\chi^2/df = 1.309$, $P = 0.067$, $RMSEA = 0.029$, $SRMR = 0.015$, $CFI = 0.998$, และ $TLI = 0.996$ ซึ่งเรียงจาก

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม 4) ความไว้วางใจ และ 5) อำนาจเชิงสร้างสรรค์ ดังผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบตามโมเดลภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ที่มีการปรับแล้ว

สัญลักษณ์ตัวแปร

ccl	แทน	ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม
tr	แทน	ความไว้วางใจ
em	แทน	ความเห็นอกเห็นใจ
cc	แทน	การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม
cp	แทน	อำนาจเชิงสร้างสรรค์
cco	แทน	การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม

สามารถสรุปและแสดงรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบหลักเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพหุการณ (R ²)	สัมประสิทธิ์ของคะแนนองค์ประกอบ (FS)
	β	S.E.	t		
1. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม	.938	.012	76.883	.880	.002
2. ความเห็นอกเห็นใจ	.934	.013	70.029	.872	.003
3. การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม	.923	.012	75.504	.853	.003
4. ความไว้วางใจ	.888	.016	54.948	.788	.001
5. อำนาจเชิงสร้างสรรค์	.421	.057	7.432	.178	.001

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน รองลงมาได้แก่ เรียนรู้ตลอดเวลา

2. ด้านความเห็นอกเห็นใจ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ เปิดใจยอมรับผู้อื่น รองลงมาได้แก่ ให้ความร่วมมือที่ดี

3. ด้านการสื่อสารเชิงวัฒนธรรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การสื่อสารสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ ช่องทางการสื่อสาร

4. ด้านความไว้วางใจ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ ความน่าเชื่อถือในองค์กร รองลงมาได้แก่ มอบหมายงานที่ทำหาย

5. ด้านอำนาจเชิงสร้างสรรค์ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ อำนาจประชาธิปไตย รองลงมาได้แก่ การใช้อำนาจทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและการยืนยันองค์ประกอบและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

ข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ที่มีความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่าภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย การเรียนรู้ตลอดเวลา การมีส่วนร่วมกับชุมชน การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 2) ความเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย การเปิดใจยอมรับผู้อื่น การให้ความร่วมมือที่ดี และการบริการผู้อื่น 3) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม ประกอบด้วย การสื่อสารสร้างสรรค์ ช่องทางการสื่อสาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 4) ความไว้วางใจ ประกอบด้วย การเชื่อมั่นในความสามารถผู้อื่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย และความน่าเชื่อถือในองค์กร และ 5) อำนาจเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การใช้อำนาจทางบวก และอำนาจประชาธิปไตย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากเกี่ยวกับภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม และได้มีการนำเสนอร่างองค์ประกอบต่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้การยืนยันตามที่ได้สังเคราะห์มาและมีการเพิ่มเติมรายละเอียดพฤติกรรมบ่งชี้บางตัวเพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มากขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยจึงทำให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 เป็นไปตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Grisham (2006) ได้ศึกษาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับ 3 สิ่ง ดังนี้ ผู้นำ (leadership) ผู้ตาม (follower) และสถานการณ์ (situation) ศึกษาแบบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมอย่างง่ายเพื่อนำไปใช้และสร้างภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานของผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 5 มิติ ดังนี้ 1) การไว้วางใจ 2) การเอาใจใส่ 3) การเปลี่ยนแปลง 4) อำนาจ และ 5) การสื่อสาร Deng & Gibson (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบจำลองความสามารถการเป็นผู้นำข้าม

วัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบสื่อความหมายและผลการปฏิบัติจุดมุ่งหมาย ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะหลายประการที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความเป็นผู้นำที่โดดเด่น ซึ่งองค์ประกอบของความเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การเปลี่ยนแปลง 4) อำนาจ และ 5) การสื่อสาร

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดสรุปได้ว่า รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นอย่างดี เนื่องจากในการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างหลากหลายและรัดกุมทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์ที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปหาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนั้นผลการวิจัยจึงทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมเป็นไปตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nonglak (2002) ที่ได้กล่าวถึงการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาวิธีที่สาม เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยต่างๆ และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐานในการกำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โรงเรียนมัธยมศึกษาควรนำประเด็นด้านการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมที่มีค่าองค์ประกอบมากที่สุดมาใช้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนสถานศึกษาร่วมกับกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียน และกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีที่ยึดมั่นให้บุคลากรได้มีการปรับตัวด้านการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการเรียนรู้โดยเริ่มที่ผู้บริหารที่ต้องสร้างตนเองให้เป็นต้นแบบผู้นำข้ามวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ตลอดเวลา มีส่วนร่วมกับชุมชน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมที่มีค่าองค์ประกอบมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ดังนั้นควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาในด้านการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการปรับตัวในภาวะการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมได้

References

- Akdemir, O. and Koszalka, T.A. (2008). Investigating the relationships among instructional strategies and learning styles in online environments. *Computers & Education*, 50(4), 1451-1461.
- Chuvijitra, L. (2018). The factors affecting cross-cultural adjustment of international graduate students. *Mahidol R2R e-Journal*, 5(2), 83-94. [in Thai]

- Deng, L. and Gibson, P.S. (2009). Mapping and modeling the capacities that underline effective cross-cultural leadership: An interpretive study with practical outcomes. *Cross Cultural Management an International Journal*, 16(4), 347-366.
- Grisham, T. (2006). Cross-cultural leadership. *International Journal of Managing Projects in Business*, 1(3), 439-445.
- Hofstede, G. (2003). Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. *Behavior Research and Therapy*, 41, 861-862.
- Jantharakod, P. (2018). Cultural works, managerial patterns, and working processes affecting the quality of employees' work life of the multinational companies in Bangkok. *Light Isaan Journal Mahamakut Buddhist University Northeastern Campus*, 15(2), 12-25. [in Thai]
- Jose, C.A. (2006). A cross-cultural perspective of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 338-359.
- Khun-on, S. (2016). The cultural dimension and reviews of hotels in the area Ko Samui District via the website online accommodation agent for Thai and other national customers. *Journal of Thai Hospitality and Tourism*, 11(1), 53-68. [in Thai]

- Mary, W. (2018). *The generation gap – How to bridge the gap in the workplace*. Retrieved from: <https://www.deputy.com/blog/the-generation-gap-how-to-bridge-the-gap-in-the-workplace>.
- Nikomporn-udom, N. (2015). *Work culture education management style and work processes that affect working life of employees of multinational companies in Bangkok*. Bangkok University. [in Thai]
- Pongviritthon, R. (2016). The guidelines for the development of entrepreneurial leadership potential for organizational management small and medium business balance model in the upper northern region of Thailand. *FEU Academic Review*, 10(3), 115-127. [in Thai]
- Thailand Creative and Design Center [TCDC]. (2018). *TREND2018: Generation focus TCDC*. Retrieved from: <https://web.tcdc.or.th/th/Publication/Detail2018>.
- Thanathitikorn, N. (2012). Cross - culture leadership: Excellence leadership for professional school principals. *Journal of education, Burapha university*, 23(2), 1-10. [in Thai]
- UNICEF Thailand. (2019). *21st Century Education*. Retrieved from <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/>
- Wiraschai, N. (2002). *The development of learning quality process: Assessment and Insurance*. Bangkok: VTC Communication. [in Thai]