

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Indicators of Global Leadership
for School Administrators under the Office of the Basic Education Commission

เรืองยศ แวดล้อม¹
พระครูธรรมภาณวิมลชัย , ดร.²
ดร.สัมพันธ์ กางเพ็ง³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.989 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสรเอล โดยมีผลการวิจัย ดังนี้ (1) ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 24.17 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.76 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และ (3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบย่อยและทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study the appropriateness of indicators of global leadership of School Administrators for selecting in structural model, 2) to test the congruence of developed model, and 3) to investigate the factor loading of major factor, minor factor, and indicator. Data were collected by using the 5 level rating scale with reliability coefficient 0.989 from 400 administrators samples in the Office of the Basic Education Commission, selected by Multi-stage Sampling. Data were analyzed by using descriptive statistic, and inferential statistic by statistical program and LISREL Program. The research findings were as for: (1) The global leadership indicators, the average value and distribution coefficient for selecting in the structural model, as being appropriate as specified criterion: the average value was equal to or more than 3.00, and distribution coefficient was equal to or lower than 20%. (2) the developed the causal model of global leadership indicators in Basic School, consisted of congruence with empirical data, the Chi-square (χ^2) = 24.17, and Degree of Freedom (df) = 30, P-value = 0.76, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, and RMSEA = 0.00. and, (3) the major factor had factor loading was higher than 0.70 in

¹ คุษณัฐบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

³ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

every factor. The minor factor and indicator had factor loading in higher level than the criterion as 0.30 in every factor and indicator.

Key words: Indicators, Global Leadership, Basic Education School Administrators

ความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกซึ่งเรียกว่า โลกาภิวัตน์ (globalization) หรือโลกไร้พรมแดนเป็นตัวผลักดันและเร่งให้เกิดกระแสของการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของสังคม กระแสโลกาภิวัตน์ ผลักดันให้ทุกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดที่สร้างสรรค์และพัฒนายุทธศาสตร์หลักๆ ของประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจสามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์โลกที่ชัดเจนในเวทีระดับโลก และองค์การต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาตัวเอง ไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมการทำงานจากบริบทของสังคมภายในประเทศ เป็นบริบทของสังคมโลก จึงจะสามารถก้าวขึ้นจากการเป็นเพียงองค์การผู้ส่งออกไปสู่องค์การข้ามชาติ (พิเชษฐวงศ์เกียรติขจร, 2553) จุดเน้นของการพัฒนาจึงมุ่งที่คุณภาพของคนเป็นหลัก คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ซึ่งกระบวนการพัฒนาคนนั้น ต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต ยังมีนักการศึกษาที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นกระบวนการอันสำคัญในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประเทศได้ เป็นอย่างดี (Michael, 1999)

การบริหารงานของผู้บริหารในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ให้ได้ การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำนั้นจะทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลขึ้นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์การต้องทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานจะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้าผู้นำองค์กรไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนทั้งองค์กร (สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยุทธ์ ชูสอน, 2557) นี่คือคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ ซึ่งจะทำอย่างนี้ได้ก็ต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ต้องสื่อสารความคิดและแนวคิดให้เป็นที่ยอมรับเข้าใจร่วมกันเป็นผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผู้นำจะต้องกล้าเปลี่ยนแปลงและต้องการที่จะเปลี่ยนในสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น และต้องกล้าเสี่ยงและที่สำคัญคือต้องกล้าคิดนอกกรอบ (think out of the box) กล้าคิดออกจากกรอบเดิมๆ ให้ได้ ถ้ายังจำเจอย่างกับกรอบเดิมๆ ก็เป็นผู้นำได้ยาก เช่นเดียวกันกับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใส่ใจที่จะดูแลคุณภาพของนักเรียนและครู รวมทั้งการบริหารไปพร้อมๆ กันเพราะถูกบังคับว่าจะต้องใส่ใจในผลลัพธ์ของสถานศึกษาในโรงเรียนนั้น ๆ ทำให้ผู้บริหารการจะต้องวางยุทธศาสตร์ของโรงเรียนร่วมกับครู ร่วมกับผู้บริหารการศึกษา และร่วมกับนักเรียนจะเป็นกระบวนการที่ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับห้องเรียน โรงเรียนจนถึงระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคปัจจุบันโดยภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ทศวรรษที่ 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) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการสร้างบูรณาการให้เข้ากับปรัชญา นโยบาย แผนงานและโครงการของสถานศึกษาและปฏิบัติตามสิ่งเหล่านั้นจนบังเกิดผลแต่จากการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือผู้นำที่ไม่สามารถปรับกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นลักษณะของการมองอนาคต (future-oriented) ในขณะที่การบริหารหรือการจัดการจะเน้นกิจกรรมที่เป็นการมุ่งปัจจุบันมากกว่า (present-oriented)

นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างมีแนวคิดสอดคล้องกันว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการที่ประสบผลสำเร็จในองค์กรปัจจุบันล้วนต้องเกี่ยวข้องกับการนำทั้งสี่ (Muchinsky, 2003; Yukl, 2002)

ดังนั้น เมื่อต้องการรู้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มีอะไรบ้าง เพื่อใช้เป็นแนวในการวัดระดับภาวะผู้นำ หรือเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดังกล่าว จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ขึ้น ซึ่งในประเทศไทยยังไม่มีการพัฒนาโมเดลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทที่เหมาะสมในประเทศไทย ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ไปใช้เพื่อป้องกันภาวะผู้นำ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ตลอดจนนำไปพัฒนาต่อยอด หรือใช้ในการกำหนดนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ และวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จากทฤษฎีและผลงานวิจัยรวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหลากหลายท่าน เช่น Bird and Osland (2004); Jokinen (2005); Mendenhall (2001); Mendenhal and Osland (2002); Osland (2008); Osland et al.(2012) เป็นต้นและจากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและมีวัตถุประสงค์เดียวกันจะมีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เช่น ผลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ อาจารย์ณัฏฐา ราชพัฒน์ (2554) ผลงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโกศิษฐ์เปลิรินทร์ (2552) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเขวงศักดิ์พลฤทธาเวช (2553) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยและของชีวิน อ่อนละอ (2553) เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้ (1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไครส์แควไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.08 และ (3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

ขอบเขตของการวิจัย

องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีความรู้ในระดับสากล มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) มีความรู้ด้านวัฒนธรรม (2) มีความสามารถจัดการความรู้ (3) มีความสามารถทางสติปัญญา (4) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี 2) องค์ประกอบหลักด้านการมีทัศนคติที่เน้นโลกาภิวัตน์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) คิดเชิงบวก (2) มีความสามารถในการคิดเชิงซ้อน (3) มีความยืดหยุ่นทางปัญญา (4) มีความฉลาดทางอารมณ์ 3) องค์ประกอบหลักด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (2) มีการสร้างความไว้วางใจ (3) มีการสร้างเครือข่าย (4) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 4) องค์ประกอบหลักด้านการมีทักษะเชิงระบบ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) มองภาพรวมทั้งระบบ (2) มีการบริหารโดยวงจรคุณภาพ (3) มีการทำงานแบบบูรณาการ (4) มีความสามารถในการสังเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน ตามทศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 31,770 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีข้อคำถามจำนวน 109 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมลิสรเลเพื่อการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship: LISREL)

สรุปและอภิปรายผล

1. **ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล** จากผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ เป็นผลเนื่องจาก เหตุผลสำคัญดังนี้คือ ประการแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) กล่าวคือ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงนิยามเชิงทฤษฎี ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการ รวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารทางวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน และอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ได้สรุปแนวคิดของ Blank (1992); Johnstone (1981); Burstein, Oakes & Guiton (1992) เกี่ยวกับการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาสามวิธี โดยวิธีที่สาม การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้การนิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นลักษณะการนิยามที่มีความใกล้เคียงกับการนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารงานวิจัยเป็นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่นำมารวมกัน อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ประการที่สองการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ อาศัยการรอบแนวคิดทฤษฎี กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีมีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มจากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ขาดคุณภาพ ไม่ว่าจะใช้วิธีการทางสถิติดีอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาย่อมขาดคุณภาพไปด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมใจ อุดมศรี (2554) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวบ่งชี้ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการตนเอง การพัฒนาบุคลากร การประกัน ที่ใช้หลักการดังกล่าวในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อการวิจัยแล้วพบว่าตัวบ่งชี้ต่างมีความเหมาะสมเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว

2. **การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์** จากผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 24.17 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .76 ที่องศาอิสระเท่ากับ 30 (df = 30) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 และดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation) เท่ากับ .00 นั้นแสดงว่า ในบริบทการบริหารศึกษาไทย มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ จึงมีการแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างว่ามีความสอดคล้องกับโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัย ดังจะเห็นได้จากแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2559 – 2562) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ที่มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโดยจัดอบรมผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ เช่น การฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับแนวคิดของMuchinsky (2003); Yukl (2002) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะของการมองอนาคต (future-oriented) ในขณะที่การบริหารหรือการจัดการจะเน้นกิจกรรมที่เป็นการมุ่งปัจจุบันมากกว่า (present-oriented) นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างมีแนวคิดสอดคล้องกันว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการที่ประสบผลสำเร็จในองค์กรปัจจุบันล้วนต้องเกี่ยวข้องกับการนำทั้งสิ้นและ Jokinen(2005); Osland (2008) ให้แนวคิดที่ว่า เมื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูงจะเห็นได้จากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญไม่เพียงผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นแต่ต้องมีวิธีให้การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยสามารถจัดการกับความขัดแย้งและการต่อต้านได้อย่างเหมาะสมเนื่องจากการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเราไม่สามารถที่จะตัดสินจากแค่รูปลักษณ์ภายนอกเท่านั้นแต่ภาวะผู้นำยังมีความสัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือระหว่างบุคคลกับกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มและกลุ่มรวมทั้งทักษะในการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ในกรณีองค์ประกอบหลักในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบหลัก โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การมีทักษะเชิงระบบ (0.98) การมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น (0.95) การมีทัศนคติที่เน้นโลกาภิวัตน์ (0.90) และการมีความรู้ในระดับสากล (0.75) แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักเหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีทักษะเชิงระบบเป็นคุณลักษณะของผู้นำในอนาคตที่ต้องมองการบริหารองค์การแบบภาพรวมทั่วทั้งองค์การอย่างสอดคล้องกัน โดยกำหนดภาพความสำเร็จขององค์การในภาพรวมไว้อย่างครอบคลุม กิจกรรมต่างๆสอดคล้องบูรณาการกัน เน้นกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบในเชิงสังเคราะห์ที่ไม่แยกส่วน นำทฤษฎีสู่การปฏิบัติในลักษณะการสังเคราะห์อย่างบูรณาการตามทัศนะของ Gitsham (2008) และ Executive Leadership Development Center (2013) การมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่ต้องมีทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญ ตามทัศนะของ Osland (2008) การมีทัศนคติที่เน้นโลกาภิวัตน์เป็นคุณลักษณะของผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่จะต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเปิดใจกว้าง มีทัศนคติที่ดีคิดบวก และการยอมรับความหลากหลายของค่านิยม วัฒนธรรมโดยไม่ตัดสินโดยใช้ทัศนคติส่วนตัว มีความกล้าตัดสินใจ เปิดใจกว้างยอมรับประสบการณ์ผู้อื่น ตามทัศนะของ Bueno & Tubbs (2004) Jokinen (2005) Caligiuri (2006) และการมีความรู้ในระดับสากลเป็นอีกคุณลักษณะของผู้นำแบบโลกาภิวัตน์หรือผู้นำยุคใหม่ที่จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ความสามารถในการมองภาพรวม ความฉลาดเปิดใจกว้าง การคิดเชิงซ้อน การแยกแยะข้อเท็จจริง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การพูดเชิงวิพากษ์ มีความยุติธรรม และการเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามทัศนะของ McCracken (2009) Mendenhall et al. (2013)

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ขอนำมาอภิปรายผลแยกแต่ละองค์ประกอบหลักดังนี้

3.1. องค์ประกอบหลักการมีความรู้ในระดับสากล (GK) ผลการวิจัยพบว่า น้ หนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.79– 0.97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และตัวบ่งชี้จำนวน 31 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.43– 0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสภาวะปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในเรื่องความรู้ใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน นอกจากนี้ เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคสังคมความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารข้อมูลถึงกันอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง และมีความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นจึงจะสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Goldsmith et al. (2003) ที่ได้กล่าวถึงความรู้ในระดับสากลว่าผู้นำแห่งอนาคตต้องคิดถึงภาพรวมโลก ต้องศึกษาทำความเข้าใจเศรษฐศาสตร์มหภาค รู้ทันกฎหมายและการเมืองประเทศอื่นๆด้วยในขณะเดียวกันผู้นำจะต้องเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในลักษณะที่ตนเองเป็นเพียงพลเมืองหรือประชากรคนหนึ่งของโลกที่มีการขยายตัวทั้งวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สำคัญสำหรับอนาคต ได้แก่ การค้าระหว่างประเทศและการบูรณาการเทคโนโลยีระดับโลก (global trade and integrated global technology) เช่นเดียวกับ McCracken (2009); Stetson University (2013) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ

มีการความรู้ในระดับสากล (global knowledge) ไว้ว่าเนื่องจากในยุคที่สังคมหรือข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง

3.2. องค์ประกอบหลักการมีทัศนคติที่เน้นโลกาภิวัตน์ (GM) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำองค์กรประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.76– 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และตัวบ่งชี้จำนวน 29 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .31 - .99 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทัศนคติถือเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญที่จะบ่งชี้ทิศทางหรือแนวโน้มในการตัดสินใจหรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ดังนั้น ทัศนคติที่เน้นโลกาภิวัตน์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่ต้องอาศัยทั้งความสามารถในการคิดเชิงซ้อน คิดเชิงบวกมีความฉลาดทางอารมณ์และมีความยืดหยุ่นทางปัญญา สอดคล้องกับ McCracken (2009) กล่าวถึง ความสามารถในการคิดเชิงซ้อน (cognitive complexity) ว่าเป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่บ่งชี้ความซับซ้อนของกรอบและทักษะการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวข้องกับ “จำนวนของโครงสร้างทางจิต” ที่สามารถมองหลายมุมมอง คือ ความตระหนักรู้ในสถานการณ์ (situational awareness) ความตระหนักถึงความเชื่อมโยง(connective awareness)และการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ(reflective judgment)ซึ่งเป็นการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เป็นความสามารถในการสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการตัดสินใจของคนๆ หนึ่ง และคำถามที่ลึกซึ้งเป็นรากแห่งสมมติฐานและแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ยากมากที่สุดสำหรับผู้นำ แต่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเมื่อทำงานข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จะต้องสามารถมองเห็นช่องทางในการพิจารณาของตนเอง และของผู้อื่น เป็นรูปโดยสถานการณ์ โมเดลทางจิตใจ วัฒนธรรม และไม่มีอคติ และแนวคิดของ Caligiuri (2006); Konyu-Fogel (2011) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า รูปแบบและวิธีการคิดเชิงบวกเป็นวิถีคิดที่มีทัศนคติสามารถมองเห็นความเป็นไปได้ (can do attitude) มองปัญหาให้เป็นโอกาสทำความยากลำบากให้เป็นบันไดของความสำเร็จคิดมองภาพรวมการดำเนินงานมากกว่าคิดหรือมองแบบแยกส่วนการมองเห็นภาพรวมการดำเนินงานตลอดทั้งปี มองเห็นแนวทางการขับเคลื่อนของโครงการตั้งแต่ต้นจนจบ ไม่มองเรื่องเล็กๆ น้อยๆ แต่มองภาพความเชื่อมโยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในภาพรวม เป็นการคิดมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งในหลายๆ มิติมองทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ไม่มองมุมเดียว

3.3. องค์ประกอบหลักการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น (IS) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำองค์กรประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.68– 0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และตัวบ่งชี้จำนวน 26 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .30 - .97 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านวัฒนธรรม และความหลากหลายในด้านเชื้อชาติในยุคปัจจุบันสิ่งสำคัญจะต้องมีความเอื้อเฟื้อเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น สิ่งที่ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องตระหนักเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความสัมพันธ์อันดีเพื่อนำไปสู่การร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Bird and Osland (2004)ได้กล่าวถึงทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น ความไว้วางใจ (trust) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างทีมงานหรือกลุ่ม Northouse (2012) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตมนุษย์จำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ Stetson University (2013) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในยุคโลกาภิวัตน์ว่า การที่บุคลากรทุกระดับจะประสานงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงานและสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นปัจจัยความสำเร็จประการหนึ่งคือเกิดจากความรู้และทักษะของแต่ละบุคคลในเรื่องการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งในปัจจุบันสภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันสูงลักษณะและบุคลิกเฉพาะตัว Executive Leadership Development Center (2013) ที่อธิบายว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจทางบวกแบบสองทางระหว่างผู้สื่อสารและผู้รับสารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงาน

3.4. องค์ประกอบหลักการมีทักษะเชิงระบบ (SS) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำองค์กรประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.79– 0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และตัวบ่งชี้จำนวน 23 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .34 - .95 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)แสดงให้เห็นว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะเชิงระบบถือเป็นพฤติกรรมสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารองค์การแบบมองภาพรวมทั้งทั้งองค์การอย่างสอดคล้องกัน โดยกำหนดภาพความสำเร็จขององค์การในภาพรวมไว้อย่างครอบคลุม กิจกรรมต่างๆสอดคล้องบูรณาการกัน เน้นกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบในเชิงสังเคราะห์ไม่แยกส่วน นำทฤษฎีสู่การปฏิบัติในลักษณะการสังเคราะห์อย่างบูรณาการซึ่งสอดคล้องกับการนำในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้นำต้องทำงานแบบสังเคราะห์อย่างบูรณาการโดยอาศัยวงจรคุณภาพ และมองภาพรวมทั้งระบบ ดังที่

Gitsham (2008) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมองภาพรวม (holistic perspective) ทั้งระบบว่าหมายถึง แนวคิด (concepts) หรือ มุมมอง (views) ที่เน้นให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการทำงานแต่ละส่วนในลักษณะการสังเคราะห์ (synthesis) ความสัมพันธ์ เชิงพหุ (multiple relationships) ระหว่างองค์ประกอบต่างๆให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างบูรณาการ (integrated) เช่น การมองเห็นภาพรวมทั้งระบบเหมือนเราอยู่บนดาวเทียมแล้วมองเห็นโลกทั้งใบทำให้สามารถในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีสู่การ ปฏิบัติ (theory-practice nexus) มองอย่างครบวงจรมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยงจะช่วยให้ สามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย (simplification) และยังได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานแบบบูรณาการ (integrated) ว่า เป็นการดำเนินงานแก้ไข้ปัญหา และพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมองภาพรวมการทำงานทั้งระบบที่เป็นในลักษณะ การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นการทำงานที่ไม่ใช่แยกส่วนหรือพิจารณาเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากปัญหาทุกอย่าง มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งผู้นำควรมีความสามารถในด้านนี้ โดยอาศัยวงจร PDCA จะ ไม่ได้หยุดหรือจบลง เมื่อหมุนครบรอบ แต่วงล้อ PDCA จะหมุนไปข้างหน้าเรื่อยๆ โดยจะทำงานในการแก้ไข้ปัญหาในระดับที่ สูงขึ้น ซับซ้อนขึ้นและยากขึ้น หรือเป็นการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) (Konyu-Fogel, 2011)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นาโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ทั้ง ในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ควรให้ความสำคัญโดยส่งเสริมและพัฒนางองค์ประกอบหลักการมีทักษะเชิงระบบ เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่การมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีทัศนคติที่เน้นโลกาภิวัตน์และการมีความรู้ในระดับสากล ตามลำดับ

1.2 องค์ประกอบหลักการมีความรู้ในระดับสากล ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีความรู้ด้าน วัฒนธรรมมีความสามารถด้านเทคโนโลยี มีความสามารถทางสติปัญญาและมีความสามารถจัดการความรู้ตามลำดับ

1.3 องค์ประกอบหลักการมีทัศนคติที่เน้นโลกาภิวัตน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยคิดเชิงบวก มี ความสามารถในการคิดเชิงซ้อนมีความยืดหยุ่นทางปัญญาและมีความฉลาดทางอารมณ์ตามลำดับ

1.4 องค์ประกอบหลักการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีการสร้างความ ไว้วางใจ มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและมีการสร้างเครือข่ายตามลำดับ

1.5 องค์ประกอบหลักการมีทักษะเชิงระบบ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีการบริหารโดยวงจร คุณภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการมองภาพรวมทั้งระบบและมีความสามารถในการสังเคราะห์ตามลำดับ

1.6 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย ควรคำนึงถึงความสำคัญกับทุกตัวบ่งชี้ เพราะผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกณฑ์เกณฑ์ที่กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม หากมีข้อจำกัดในทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการ อาจให้ ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากระดับสูงกว่าลงไปตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหาร ที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีใหม่ หรือใช้การวิจัยแบบผสมวิธีเพื่อสร้างองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์โดยใช้แบบแผนต่างๆ เช่น แบบผสมผสานคู่ขนาน (the convergent parallel design) แบบเชิง อธิบายเป็นลำดับ (the explanatory sequential design) หรือ แบบเปลี่ยนสภาพ (the transformative design)

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้ เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูง รวมถึงการพัฒนางองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจาก งานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์อันจะส่งผล ถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 109 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองต่อไปหรือมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆหรือควรมีการทำวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือระดับอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- โกศิษฐ์ เพลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชีวิน อ่อนละอ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เขวงศักดิ์ พลฤทธเวศ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่ พิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.
- ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). ข้อมูลจำนวนครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2558, จาก http://doc.obec.go.th/download_form/insert_data.php.
- สมใจ อุดมศรี. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนปฏิบัติราชการสี่ปี(พ.ศ. 2559 – 2562) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- 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.
- Blank, R. and Dalkilic, M. (1992). *State policies on science and mathematics education*. Washington, D.C.: Council of Chief State School Officers.
- Burstein L.; Oakes J. and Guiton G. (1992). *Education Indicators*. Encyclopedia of Educational Research. 2 (1992) : 409-418.
- Caligiuri, P.M. (2006). *Global leadership development through expatriate assignments And other international experiences*. Paper presented at the Academy of Management, New Orleans, August 2006.
- Executive Leadership Development Center. (2013). *Leadership Training Program*. Retrieved from <http://www.deonettraining.com>.
- Farell, A. M., and Rudd, J. M. 2011. Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues. (Online). From: <http://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/> ANZMAC2009-
- Goldsmith, M., Greenberg, C., Robertson, A., & Hu-Chan, M. (2003). *Global Leadership: The Next Generation*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Grisham, T. (2008). *Thesis research report note: Cross-cultural leadership*. International Journal of Managing Projects in Business 1(3): 439-445.

- IRA A. Fullton College. (2013). **Achieving Global Leadership Capabilities**. Retrieved from <http://www.et.byu.edu/achieving-global-leadership-capabilities>
- Johnstone, J.N. (1981). **Indicators of Education Systems**. London: Unesco.
- Jokinen, T. (2005). **Global leadership competencies: A review and discussion**. *Journal of European Industrial Training*, 29(2/3), 199-216.
- Mendenhall, M. (2001). **Introduction: New Perspectives on Expatriate Adjustment and its Relationship to Global Leadership Development**. In M. Mendenhall, T. M. Kuhlmann & G. Stahl (eds), **Developing global business leaders: policies, processes, and innovations**: 1-16. Westport, CN: Quorum.
- Mendenhall, M., Arnardottir, A., Oddou, G., & Burke, L. 2013. **Developing cross cultural competencies in management education via cognitive behavior therapy**. *Academy of Management Education & Learning*, 12(3), 436-451.
- Mendenhall, M. E., Osland, J. S., Bird, A., Oddou, G. R., Maznevski, M. L., Stevens, M. J. & Stahl, G., K. (in press, October 2013). **Global Leadership: Research, Practice and Development**. 3rd ed, London: Routledge.
- Mendenhall, M., & Osland, J.S. (2002). **An overview of the extant global leadership research**. *Symposium presentation at the Academy of International Business*, Puerto Rico, June 2002.
- Michael, A. C. (1999). **The use of computer technology by academics to communicate internationally: Computer mediated communication and the invisible college**. *Dissertation Abstract International*. 59 (68): 2568-A.
- Muchinsky, P.M. (2003). **Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology**. 7th ed. North Carolina: Thomson Wadsworth.
- Northouse, P. G. (2012). **Introduction to Leadership: Concept and Practice**. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Osland, J. S. (2008). **Expert Cognition and Sense-making in the Global Organization Leadership Context: A Case Study**. In U. Fisher & K. Moser (Eds.), *Informed by Knowledge: Expert performance in complex situations*, 23-40. New York, NY: Taylor & Francis.
- 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.
- Stetson University. (2013). **Global Leadership Program**. Applications for Spring 2014 are due on October 15, 2013.
- Tacq, J. (1997). **Multivariate Analysis techniques in Social Science**. London: Sage Publications.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations**. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.