

10-1-2019

Concept of Leadership Development Strategies for Secondary School Administrators in Accordance with the Concept of Global Leadership Development in Students(แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์)

Jindarat Yaemwong

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Yaemwong, Jindarat (2019) "Concept of Leadership Development Strategies for Secondary School Administrators in Accordance with the Concept of Global Leadership Development in Students(แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์)," *Journal of Education Studies*: Vol. 47: Iss. 4, Article 6.

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol47/iss4/6>

This Article is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.



แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิด
การพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

Concept of Leadership Development Strategies for Secondary School
Administrators in Accordance with the Concept of Global Leadership
Development in Students

จินดารัตน์ แยมวงษ์¹ ชญาพิมพ์ อุสาโห² และ พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์³

Jindarat Yaemwong, Chayapim Usaho, and Pruet Siribanpitak

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดในการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิมี 5 ท่าน เครื่องมือ คือ แบบประเมินความตรงของแนวคิดและดัชนี IOC ผลการวิจัยพบว่า (1) แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ มี 2 องค์ประกอบ (2) แนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ใช้แนวคิดรูปแบบพีรามิดของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่ประกอบด้วย ความรู้โลกาภิวัตน์ ลักษณะสำคัญ ทศนคติและการปรับแนวคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะระบบ และ (3) แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การพัฒนาส่วนบุคคล การเข้าใจความคิดรวบยอด การให้ข้อติชม และการพัฒนา

Article Info: Received 6 December, 2017; Received in revised form 25 April, 2018; Accepted 13 August, 2019

¹ นิสิตศึกษบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
อีเมล: jindarat_too@hotmail.com

Ph.D. Candidate in Educational Administration Division, Department of Educational Policy, Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University Email: jindarat_too@hotmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
อีเมล: chayapim.u@chula.ac.th

Lecturer in Educational Administration Division, Department of Educational Policy, Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University
Email: chayapim.u@chula.ac.th

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
อีเมล: pruet.s@chula.ac.th

Lecturer in Educational Administration Division, Department of Educational Policy, Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University
Email: pruet.s@chula.ac.th

ทักษะ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ทั้งสองแนวคิดมีความตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ / การพัฒนาภาวะผู้นำ

Abstract

The purpose of this study was to study the conceptual framework of research on leadership development strategies for secondary school administrators in accordance with the concept of global leadership development of students. The study includes input from 5 experts. The assessment form as tool was used to assess the suitability and feasibility of the conceptual framework and IOC index. The research found that: 1) The leadership development concept of secondary school administrators in accordance with the concept of global leadership development of students had two conceptual frameworks. 2) The concept of global leadership used the pyramid model of global leadership consisting of global knowledge, threshold traits, attitudes and orientations, interpersonal skills and system skills. 3) The concept of leadership development was based on approaches to leadership development consisting of personal growth, conceptual understanding, feedback and skill building. 4) The results of the evaluation by the experts found that both conceptual frameworks were appropriate and feasible for the development of global leadership.

KEYWORDS: GLOBAL LEADERSHIP / LEADERSHIP DEVELOPMENT

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลกระทบต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เกิดความเชื่อมโยงระหว่างประเทศเป็นโลกที่ไร้ขอบเขตกัน (คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษาของประธานาธิบดี สาธารณรัฐเกาหลี, 2546) พลเมืองไม่ใช่เพียงเป็นแค่พลเมืองของประเทศอีกต่อไปแต่ขยายตัวเป็นพลเมืองของโลก การสร้างพลเมืองของโลกเพื่อขับเคลื่อนทุกระบบจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์

ผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยผลักดันให้รัฐบาลต้องปรับเปลี่ยนนโยบายรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพลเมืองเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่รุดหน้าและนานาประเทศที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามปัญหาทางการศึกษาของประเทศไทยยังคงอยู่และมีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล เพราะการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาพลเมืองเพื่อป้อนเข้าสู่ระบบ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมของพลเมืองโดยเริ่มตั้งแต่เยาวชนคือผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในโรงเรียนผู้ที่มีอำนาจในการวางนโยบายเพื่อบริหารจัดการคือผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การศึกษาค้นคว้า พบว่า ศาสตร์ด้านภาวะผู้นำมีการพัฒนาตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ในการแก้ปัญหาในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม โดยมีการจัดกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีผลการปฏิบัติงานสูง (The high-performance theory) เป็นกลุ่มของทฤษฎีที่แตกต่างเน้นการกระจายอำนาจลดบทบาทการสั่งรายละเอียดการปฏิบัติงานโดยให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นทฤษฎีที่เน้นเป้าหมายโดยมีวิธีการหลวม (Tightly to ends, loosely to means) เป็นทฤษฎีที่ส่งเสริมการหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (Sergiovanni, McCarthy, Fowler, & Kelleher, 2004) ตัวอย่างในงานวิจัยของกล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในช่วงเวลานั้นมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างเร่งด่วนที่ต้องทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาปัจจุบัน ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จัดเป็นคำตอบที่รองรับสถานการณ์นี้ได้อย่างสอดคล้องและจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำผลการปฏิบัติงานสูงที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดรูปแบบพีรามิดของภาวะ

ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของ Osland (2013) ในการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและสามารถพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของนักเรียน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการพัฒนาให้นักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

การศึกษาค้นคว้าศาสตร์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่า แม้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้อย่างประสิทธิผล แต่ยังคงขาดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางกับทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู หรือนักเรียน เช่น วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีศักยภาพ ที่ประกอบด้วย การเรียนรู้การปฏิบัติงาน การสนทนาเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับงานกับบุคคลในบทบาทเหมือนกัน การเข้าร่วมในเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการเป็นพี่เลี้ยงหรือการสอนงานแบบไม่เป็นทางการ การศึกษาปัญหาสถานการณ์ที่ทำงานที่เกิดขึ้นจริง และการมีส่วนร่วมในเครือข่ายเพื่อนภายนอกโรงเรียน (Scott, Coates & Anderson, 2008) ซึ่งเป็นเพียงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การป้อนข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ การมอบหมายงาน และการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Day, 2001) ซึ่งเป็นหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ แต่ในบางวิธีการยากที่จะเป็นแนวทางในการใช้พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักเรียนได้ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ต้องการเชื่อมโยงแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและแนวคิดพัฒนาให้นักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ซึ่งใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอัลเลนและฮาร์ทแมนที่ประกอบด้วย การพัฒนาส่วนบุคคล การเข้าใจความคิดรวบยอด การให้ข้อติชม และการพัฒนาทักษะ ที่ครบถ้วนและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สามารถพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้ เพราะเป็นวิธีการที่ไม่ซับซ้อนสามารถปรับใช้กับทั้งผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนได้ (Allen & Hartman, 2008)

โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคเป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สามารถใช้เตรียมพลเมืองในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยยึดแนวทางการบริหารจัดการเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะ SMART คือ Study skills, Morality, Attitude, Responsibility และ Technology และมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหาร

จัดการการศึกษาให้มีความเป็นเลิศสู่สากลและสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ และเพื่อพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนานาชาติเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้นักเรียนมีสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงของอาเซียน และคุณภาพของโรงเรียนตามมาตรฐานสากล (โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค, 2555) ซึ่งประกอบด้วย 14 โรงเรียนนำร่อง และกำลังจะขยายโครงการให้มีโรงเรียนในโครงการทุกจังหวัด (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2558) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งให้บริหารโรงเรียนในโครงการต้องมีสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคจึงมีความสำคัญที่จะทำให้สามารถสร้างพลเมืองที่อยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้ต่อไป

การศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้ทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย โดยเริ่มจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีการวางพื้นฐานในการสร้างนักเรียนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ จึงอาจพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ให้สำเร็จได้ง่ายและเร็วกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นที่ยังไม่มีการเตรียมความพร้อม แนวคิดนี้สามารถใช้พัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ให้สามารถพัฒนาโรงเรียน ในการจัดโครงการ กิจกรรม และการเรียนการสอน ที่ทำให้เกิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวคิดในการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

วิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลและร่างแนวคิดในการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความตรงของแนวคิดในการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนานภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการวิจัยทางการศึกษา รวม 5 ท่าน และนำผลการประเมินความตรงไปปรับปรุงแนวคิดในการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนานภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอแนวคิดในการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนานภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แนวคิดครั้งนี้ ได้จากการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวคิดสำคัญ แล้วศึกษาค้นคว้าในรายละเอียด เป็นแนวคิดให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความตรงของแนวคิด ปรับปรุง และสรุป ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความตรงของแนวคิดในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 60 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20 และด้านการวิจัยทางการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20 ในการปฏิบัติงานมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคิดเป็นร้อยละ 40 ปฏิบัติงานในสำนักนายกรัฐมนตรีคิดเป็นร้อยละ 20 ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20 และปฏิบัติงานในโรงเรียนมัศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20

2. ความตรงของแนวคิดในการวิจัยโดยการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีค่าดัชนี IOC (Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในระดับที่มีความตรง (ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559) โดยแนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในลักษณะสำคัญ ด้านความซื่อสัตย์และความอ่อนน้อม และทักษะระบบ ด้านการตัดสินใจทางจริยธรรมมีค่าดัชนี IOC อยู่ที่ .8 ในทุกด้านของความรู้โลกาภิวัตน์ ทักษะคิดและการปรับแนวคิด และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และในด้านความอยากรู้อยากเห็นและ

ความยืดหยุ่นของลักษณะสำคัญ และด้านการมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทักษะระบบ มีค่าดัชนี IOC อยู่ที่ 1 โดยแนวคิดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำมีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1 นั้น แสดงว่า ทั้งแนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำมีความตรง

3. แนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ที่ใช้รูปแบบพีรามิดของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (The pyramid model of global leadership) ของจอยส์ เอส. ออสแลนด์ ซึ่งพัฒนาขึ้น จากเทคนิคเคลฟายแบบดัดแปลงโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสมาชิกเครือข่ายองค์การสากล และ มีการขยายและปรับโดย จอยส์ เอส. ออสแลนด์ รูปแบบพีรามิดนี้สะท้อนสมรรถนะขั้นพื้นฐาน ต่อเนื่องไปจนถึงขั้นที่สูงขึ้น แบ่งได้เป็น ความรู้โลกาภิวัตน์ ลักษณะสำคัญ ทักษะคิดและการปรับแนวคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะระบบ (Osland, 2013) ซึ่งในแต่ละด้านจะมีด้านย่อยประกอบรายละเอียด แสดงได้ดังภาพ 1

ความรู้โลกาภิวัตน์ (Global knowledge) คือ ความรู้ที่สัมพันธ์กับแนวโน้มในอนาคต แบ่งได้เป็น บทบาทของวัฒนธรรมในการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ที่ประสบความสำเร็จ บทบาทของวัฒนธรรมในการเปลี่ยนแปลงอธิบาย ได้ว่า วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการมีความรู้ในด้านนี้จะทำให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่ควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยต่างกันสิ่งนี้ส่งผลถึง เป้าหมายและกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) คือ การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาพของหน่วยงานในกรณีเปลี่ยนแปลงเชิงผลกำไรมีเป้าหมายเพื่อลดปัญหาหรือกระบวนการและการเปลี่ยนแปลงเชิงความสามารถ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ การจัดการ และกลยุทธ์ ซึ่งเมื่อเปลี่ยนแปลงสำเร็จตามกระบวนการที่เลือก เช่น กระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Lewin หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter and Cohen ที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป การเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ที่ประสบความสำเร็จ (Successful global change) คือ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นต้นแบบในบริบทโลกาภิวัตน์ผ่านอุปสรรคในรูปแบบ ADKAR Model ประกอบด้วย ความตระหนักถึงสาเหตุ ความปรารถนาในการมีส่วนร่วม ความรู้ในวิธีการเปลี่ยนแปลง ความสามารถสร้างทักษะใหม่ และการสนับสนุนการคง ความเปลี่ยนแปลงหรือการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ที่ประสบความสำเร็จ คือ การเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการวัดเปรียบเทียบกับสมรรถนะ (Benchmark) ด้วยตนเอง

ลักษณะสำคัญ ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความนอบน้อมความอยากรู้อยากเห็น และความยืดหยุ่น ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือ ลักษณะที่ทำให้คนหลากหลายวัฒนธรรมยอมรับนับถือ ความนอบน้อม (Humility) คือ ลักษณะที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างและเข้าใจในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ความอยากรู้อยากเห็น (Inquisitiveness) คือ ความต้องการประสบการณ์ใหม่และเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ และความยืดหยุ่น (Resilience) คือ การทำงานอย่างมองในแง่บวก จัดการความกดดัน และรับมือความคลุมเครือซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ เมื่อทำงานท่ามกลางความหลากหลาย

ทัศนคติและการปรับแนวคิด (Attitudes and orientations) คือ ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม วิธีการรับรู้ และความเข้าใจที่มีต่อโลก ประกอบด้วยความซับซ้อนของความรู้ ความเข้าใจและความเชื่อเกี่ยวกับสากลนิยม ความซับซ้อนของความรู้ความเข้าใจ (Cognitive complexity) คือ ความซับซ้อนในกระบวนการคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของโครงสร้างความรู้หลายมิติในการอธิบายสิ่งเดียวกันที่สามารถแปลความหมายได้หลายแง่มุม ความเชื่อเกี่ยวกับสากลนิยม (Cosmopolitanism) คือ ความเชื่อที่เกิดจากความสัมพันธ์หลากหลายวัฒนธรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกมากกว่าขอบเขตในวัฒนธรรมภายใน

ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) คือ ทักษะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างวัฒนธรรม ประกอบด้วยการสื่อสารอย่างมีสติ การสร้างสรรค์และการสร้างความเชื่อใจ และการรวมกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสื่อสารอย่างมีสติ (Mindful communication) คือ การสร้างความเข้าใจระหว่างในและนอกองค์กร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2554) อย่างมีความรู้สึกตัวว่า ต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์และการสร้างความเชื่อใจ (Create and build trust) คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรวมกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multicultural teaming) คือ การรวมกลุ่มกันระหว่างผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมโดยสามารถประสานและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทักษะระบบ (System skills) คือ ทักษะที่หุ้มทักษะในการทำงานแบบโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วย การตัดสินใจทางจริยธรรมและการมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การตัดสินใจทางจริยธรรม (Make ethical decisions) คือ ความสามารถในการตัดสินใจด้วยมาตรฐาน

ทางจริยธรรมระดับสูง การมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Influence stakeholder) คือ กระบวนการชักจูงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ (Approaches to leadership development) ของ Allen and Hartman (2008) ซึ่งแบ่งได้เป็น การพัฒนาส่วนบุคคล การเข้าใจความคิดรวบยอด การให้ข้อติชม และการพัฒนาทักษะ แสดงได้ดังภาพ 1

การพัฒนาส่วนบุคคล (Personal growth) คือ การพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความตระหนักในตนเองและเน้นการสำรวจตนเอง การเข้าใจความคิดรวบยอด (Conceptual understanding) คือ การเข้าใจองค์ความรู้แนวคิดภาวะผู้นำ การให้ข้อติชม (Feedback) คือ การให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพให้สามารถเรียนรู้จุดแข็งและจุดอ่อนในทักษะภาวะผู้นำ การพัฒนาทักษะ (Skill building) คือ การฝึกปฏิบัติและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ใช้แนวคิดรูปแบบพีรามิดของภาวะผู้นำแบบ

โลกาภิวัตน์ (The pyramid model of global leadership) (Osland, 2013) ดังนี้

1. ความรู้โลกาภิวัตน์ (Global knowledge) ประกอบด้วย บทบาทของวัฒนธรรมในการเปลี่ยนแปลง (The role of culture in change) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) และการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ที่ประสบความสำเร็จ (Successful global change)
2. ลักษณะสำคัญ (Threshold traits) ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความนอบน้อม (Humility) ความอยากรู้อยากเห็น (Inquisitiveness) และความยืดหยุ่น (Resilience)
3. ทักษะคิดและการปรับแนวคิด (Attitudes and orientations) หรือกรอบความคิดโลกาภิวัตน์ (Global mindset) ประกอบด้วย ความซับซ้อนของความรู้ความเข้าใจ (Cognitive complexity) และความเชื่อเกี่ยวกับสากลนิยม (Cosmopolitanism)
4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างมีสติ (Mindful communication) การสร้างสรรค์และการสร้างความเชื่อใจ (Create and build trust) และการรวมกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multicultural teaming)
5. ทักษะระบบ (System skills) ประกอบด้วย การตัดสินใจทางจริยธรรม (Make ethical decisions) และการมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Influence stakeholder)

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาให้นักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

การพัฒนาภาวะผู้นำใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

(Approaches to leadership development) (Allen and Hartman, 2008) ดังนี้

1. การพัฒนาส่วนบุคคล (Personal Growth)
2. การเข้าใจความคิดรวบยอด (Conceptual Understanding)
3. การให้ข้อติชม (Feedback)
4. การพัฒนาทักษะ (Skill Building)

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้ มีประเด็นการอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่มีความตรงแบ่งเป็นสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และจิตพิสัย ซึ่งสมรรถนะทุกด้านเป็นแนวคิดที่สามารถใช้พัฒนาให้เกิดขึ้นได้ทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและนักเรียน ในแต่ละสมรรถนะมีระดับความยากง่ายในการพัฒนาแตกต่างกัน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านจิตพิสัยในด้านทัศนคติและการปรับแนวคิดที่อาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงจะเกิดสมรรถนะในด้านนี้ขึ้น และการจัดสภาพแวดล้อมในการพัฒนา ด้านทัศนคติและการปรับแนวคิดเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเพราะเป็นกุญแจที่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาได้อย่างสำเร็จ ในการพัฒนาบางด้านที่เป็นลักษณะหรือทักษะที่เฉพาะเจาะจงและบุคลิกภาพดั้งเดิมหรือลักษณะส่วนบุคคลที่มีอยู่เดิมอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา สำหรับบางคน เช่น การพัฒนาทักษะสำคัญ ด้านความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อม และการพัฒนาทักษะระบบ ด้านการตัดสินใจทางจริยธรรม แต่ยังคงอยู่ในขอบข่ายที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ โดยต้องยึดหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน และได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับค่าดัชนี IOC ของการประเมินความตรงของแนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในสมรรถนะลักษณะสำคัญ ด้านความซื่อสัตย์และความอ่อนน้อม และสมรรถนะทักษะระบบ ด้านการตัดสินใจทางจริยธรรมที่มีค่าดัชนี IOC อยู่ที่ .8 ซึ่งน้อยกว่าสมรรถนะภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในด้านอื่น จากการพิจารณาสมรรถนะภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในทุกด้านพบว่า สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้ทั้งกับผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนได้ทุกสมรรถนะ แต่อาจมีความแตกต่างกันในบริบทของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

งานวิจัยของ Keung and Rockinson-Szapkiw (2013) พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความฉลาดทางวัฒนธรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้นำโรงเรียนนานาชาติทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้นำโรงเรียนนานาชาติ โดยผู้นำที่มีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะแสดงรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงด้วย ซึ่งผู้นำที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงสามารถนำและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรม ความฉลาดทางวัฒนธรรม

ด้านพฤติกรรมและความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านสติปัญญาเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในสมรรถนะความรู้โลกาภิวัตน์ ด้านบทบาทของวัฒนธรรมในการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ที่ประสบความสำเร็จ สมรรถนะทัศนคติและการปรับแนวคิด ด้านความซับซ้อนของความรู้ความเข้าใจและความเชื่อเกี่ยวกับสากลนิยม สมรรถนะทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการสื่อสารอย่างมีสติ การสร้างสรรค์และการสร้างความเชื่อใจ และการรวมกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ จากการประเมินความตรงของแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีค่าดัชนี IOC แสดงความตรงเท่ากันทุกแนวทาง เนื่องจากการพัฒนาส่วนบุคคล การเข้าใจความคิดรวบยอด การให้ข้อติชม และการพัฒนาทักษะ ทุกแนวทางสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมต่อการพัฒนาภาวะผู้นำจริงและมีความเป็นไปได้ในทุกแนวทาง สำหรับการให้ข้อติชมอาจต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายในการรับข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลากหลายแหล่งเพื่อให้การใช้แนวทางนี้บรรลุผล ควรคำนึงถึงแหล่งการให้ข้อติชมหรือข้อเสนอแนะที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสมรรถนะภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงจะได้ข้อเสนอแนะที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด และหลีกเลี่ยงข้อเสนอแนะที่เป็นเพียงข้อคิดเห็นที่ไม่เกิดจากการอ้างอิงหลักการ ทฤษฎี หรือการปฏิบัติจริง สำหรับแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความตระหนักในตนเอง โดยหลีกเลี่ยงการเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเก็บชั่วโมงพัฒนาเท่านั้นแต่ต้องสร้างความรู้จักตนเองให้เพิ่มพูนขึ้น ในแนวทางการเข้าใจความคิดรวบยอดเป็นแนวทางที่ชัดเจนมีรูปแบบที่แน่นอนดังนั้นควรคำนึงถึงแหล่งขององค์ความรู้หรือผู้ที่จัดหรือให้องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในทุกด้านที่ต้องได้องค์ความรู้ที่ถูกต้องจริงซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีและความสามารถทางด้านภาษาในการเรียนรู้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จากแหล่งข้อมูลที่กว้างขึ้นและสรรหาข้อมูลที่เชื่อถือและยอมรับได้ ในส่วนแนวทางการพัฒนาทักษะจัดเป็นกระบวนการที่คุ้นเคยแต่มีข้อควรระวังในจุดที่เป็นการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ทุกสมรรถนะที่ต้องลงมือปฏิบัติจริงในการทำงานด้านการบริหาร ดังนั้นควรมีผู้ฝึกคอยดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง และผู้ฝึกต้องมีความเป็นมืออาชีพจึงจะบรรลุผลได้จริง ในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนก็สามารถใช้แนวทาง

ทั้งหมดนี้ได้แต่มีความแตกต่างกันในระดับความยากง่าย แหล่งความรู้ ผู้ฝึกสอน ผู้ให้ข้อเสนอแนะหรือผู้ให้ข้อติชม ที่ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับครูและผู้บริหารเป็นหลัก ดังนั้นแนวทางการพัฒนาระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนเมื่อนำมาใช้จะมีระดับมากน้อยต่างกันในแต่ละบริษัท

ผลงานวิจัยของ Coelli and Green (2012) ที่ศึกษาผลของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ของนักเรียนโดยขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและวิธีการในการจัดการ ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบต่อคะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษของนักเรียนมากกว่าอัตราการจบการศึกษา ซึ่งสนับสนุนแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาให้นักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแล้วสามารถส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของนักเรียนได้จริง

งานวิจัย Dimmock and Cheng (2013) อธิบายถึงปัจจัยภาวะผู้นำโรงเรียนระบบกว้างที่มีส่วนทำให้การศึกษาสิงคโปร์ประสบความสำเร็จ โดยมีแนวทางปฏิบัติตามความต้องการสำหรับทักษะฐานความรู้ศตวรรษที่ 21 ซึ่งข้อค้นพบที่ได้สนับสนุนแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลถึงการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ทุกสมรรถนะสามารถนำไปใช้ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว สามารถนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์นี้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้ทั้งกับเยาวชนและผู้ใหญ่ ทั้งการฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว หรืออาจนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาก่อนแต่งตั้งหรือเมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนในหลักสูตรการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ทั้งกับเยาวชนและผู้ใหญ่ สามารถใช้ได้ทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและภาครัฐ

ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถใช้ได้กับทุกบริบทและทุกแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นแนวทางที่สามารถทำได้จริง เข้าใจง่าย และปรับใช้ได้หลากหลาย นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ได้ทั้งการพัฒนารายบุคคลหรือรายกลุ่ม อย่างไรก็ตามควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำในแต่ละแนวทางว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระดับใด เพื่อปรับการนำแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำไปใช้ให้สอดคล้องกับแต่ละบริบทและมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวคิดหรือหลักการในการจัดตั้งโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่ต้องการสร้างนักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลถึงเป้าหมายหลักในระบบการศึกษานั้นคือการพัฒนานักเรียน โดยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน มิใช่การมอบหมายงานที่เป็นงานเฉพาะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและเป็นงานที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในแนวทางการพัฒนาทักษะแต่เพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะเกิดการมอบหมายงานแต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมินภาระงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเป็นระบบก็นับว่าเป็นการฝึกปฏิบัติในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สามารถนำแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ไปปรับในส่วนของรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้มากขึ้นจากการพัฒนาส่วนบุคคล การเข้าใจความคิดรวบยอด การให้ข้อคิดชม และการพัฒนาทักษะ หรือทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลายมากขึ้น ให้สามารถนำไปใช้เป็นทางเลือกในการพัฒนาภาวะผู้นำรอบด้าน

2.2 แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนากลยุทธ์

การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครู หรือกลยุทธ์
การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนก่อนได้รับการแต่งตั้งได้อย่างเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพมหานคร.

โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค. (2555). *Thailand
Education Hub*. สืบค้นจาก <https://edhubthai.wordpress.com/education-hub/>

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาของประธานาธิบดี สาธารณรัฐเกาหลี. (2546). *การปฏิรูป
การศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อความเป็นผู้นำในยุคสารสนเทศและโลกาภิวัตน์*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และ ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร:
ทรีปีการพิมพ์และตรายาง.

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2558). *ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 240/2558 การเตรียม
ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของศส*. สืบค้นจาก [http://www.moe.go.th/
websm/2015/jul/240.html](http://www.moe.go.th/websm/2015/jul/240.html)

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2554). *การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร:
สุภาพใจ.

ภาษาอังกฤษ

Allen, S. J., & Hartman, N. S. (2008). Leadership development: An exploration of
sources of learning. *SAM Advanced Management Journal*, 73(1), 10-62.

- Coelli, M., & Green, D. A. (2012). Leadership effects: School principals and student outcomes. *Economics of Education Review*, 31(1), 92-109.
- Day, D. V. (2001). Leadership development: A review in context. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 581-613.
- Dimmock, C., & Cheng, Y. T. (2013). Educational leadership in Singapore tight coupling, sustainability, scalability, and succession. *Journal of Educational Administration*, 51(3), 320-340.
- Keung, E. K., & Rockinson-Szapkiw, A. J. (2013). The relationship between transformational leadership and cultural intelligence: A study of international school leaders. *Journal of Educational Administration*, 51(6), 836-854.
- Osland, J. S. (2013). An overview of the global leadership literature. In M. E. Mendenhall, J. S. Osland, A. Bird, G. R. Oddou, M. L. Maznevski, M. J. Stevens, & G. K. Stahl (Eds.), *Global leadership: Research, practice, and development* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Scott, G., Coates, H., & Anderson, M. (2008). *Learning leadership in times of change: Academic leadership capabilities for Australian higher education*. Australia: University of Western Sydney and Australian Council for Educational Research.
- Sergiovanni, T. J., McCarthy, M. M., Fowler, F. C., & Kelleher, P. (2004). *Educational governance and administration* (5th ed.). Boston, MA: Pearson.