

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐาน

การพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซู*

STRATEGIES FOR DEVELOPING THE CULTURAL LEADERSHIP OF PRINCIPALS UNDER THE BACKGROUND OF HIGH-QUALITY EDUCATION DEVELOPMENT IN JIANGSU VOCATIONAL COLLEGES

เซีย ยีเยน, ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง, นรินทร์ สุธีนรินทร์, คณกร สว่างเจริญ, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Xia Yan, Pinyapat Pargudtong, Niran Suteeniran, Kanakorn Sawangcharoen, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซู ประชากรของการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างตุง จำนวน 278 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าค่าเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สถานะโดยรวมของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามณฑลเจียงซูใน 5 ด้านอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความสามารถในการทำงาน ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ทรัพยากรวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม แนวทางวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซูภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงได้นำเสนอมาตรการ 53 ประการจาก 5 ด้าน ประการแรก เสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและพันธกิจ และเพิ่มความสามารถในการทำงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประการที่สอง “หัวใจ” ของการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เป็นผู้นำ 8 รายการ ประการที่สาม “สมอง” ของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมการส่งเสริมการประสานงานการเสริมสร้างความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรมของมืออาชีพและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ข้อ ประการที่ 5 “มือ” ของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม เสริมสร้างความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานทางวัฒนธรรมของผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียน 10 ประการ ประการที่ห้า ประสานงานทรัพยากรทางวัฒนธรรม ของโรงเรียนและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนของการสร้างวัฒนธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย ภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง

คำสำคัญ: กลยุทธ์, ผู้นำทางวัฒนธรรม, การพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูง, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงซู

* Received August 23, 2024; Revised September 16, 2024; Accepted September 23, 2024

Abstract

This purpose of this research was to develop the strategies for cultural leadership development of principals under the background of high-quality education development in Jiangsu vocational colleges. The population of this research was 278 university principals in Guangdong Province, purposively selected. The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.95. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results showed that the overall status of cultural leadership of principals of Jiangsu vocational colleges in five aspects was high were that consist of cultural vision leadership, work capability, cultural practice leadership, cultural resources are at a high level, and cultural innovation leadership. The strategy for developing cultural leadership for presidents of Jiangsu vocational colleges under the background of high-quality education development proposed 53 measures from five aspects. First, enhance the sense of responsibility and mission and enhance the working ability of vocational college presidents. Second, the "heart" of cultural leadership, strengthening the cultural vision of vocational college principals, and enhancing the culture of leading schools. The third, the "brain" of cultural leadership, promoting coordination, and strengthening the cultural innovation leadership of professionals. The fifth, the "hand" of cultural leadership, strengthen the leadership in cultural practice of vocational college principals, and promote the development of school culture. The fifth, coordinate the cultural resources of schools and promote the sustainable development of vocational colleges and universities cultural construction. Under the background of the development of high-quality education, the evaluation results of the adaptation and feasibility of the cultural leadership development strategy of Jiangsu Vocational College President.

Keywords: Strategy, Cultural Leader, High-Quality Education Development, Jiangsu Vocational College

บทนำ

จากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรหน่วยงานและทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นกำลังที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศและสังคมโลก ซึ่งประเทศจีนนั้นกำลังก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ของการก้าวจากประเทศที่มีการศึกษาสูงไปสู่ประเทศที่มีการศึกษาระดับสูง และจากประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากไปสู่ประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่แข็งแกร่ง การก่อสร้างและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้องการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อปลูกฝังบุคลากรที่มีทักษะคุณภาพสูงมีความคิดสร้างสรรค์และเป็นเลิศ ผู้บริหารอาชีวศึกษาต้องเป็นนักการเมือง นักการศึกษา และผู้บริหารที่มีจิตสำนึก ประวัติศาสตร์และการปฏิบัติได้พิสูจน์แล้วว่าการจะเป็นผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานสำคัญในยุคสมัยได้นั้น (Zhao, M. & Xu, L., 2022) จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่เข้มแข็ง ซึ่งผู้บริหารของผู้อำนวยการจะดึงดูดความสนใจและได้รับการลงลึกและขยายตัวต่อไปอย่างแน่นอน สอดคล้องกับการปรับปรุงการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง รัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง สมัชชาใหญ่แห่งชาติครั้งที่ 19 ของพรรคคอมมิวนิสต์จีนเสนอแนวคิดการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง และการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูงได้รับความสนใจและการอภิปรายมากขึ้นตลอดมา (Yu, T., 2020) ทั้งนี้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีนเกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 14 และเป้าหมายระยะยาวสำหรับปี 2035 เป็นครั้งแรกที่มีการเสนอ “การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง” อย่างชัดเจน การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงเป็นการตัดสินใจ



ครั้งสำคัญของประเทศสำหรับการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ซึ่งการพัฒนาที่มีคุณภาพสูงเป็นภารกิจหลักในการสร้างประเทศสังคมนิยมที่ทันสมัยและทรงพลังอย่างครอบคลุม จะเห็นได้ว่าการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างครอบคลุมได้กลายเป็นภารกิจเชิงกลยุทธ์ของการศึกษาของจีน (Zhou, H. & Li, Y., 2022) ซึ่งดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงให้เห็นถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงของพลวัตที่รวดเร็ว และความสำคัญของผู้นำองค์กรที่จะต้องพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์การบริหารที่เป็นเลิศด้วยมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมและการพัฒนาสู่อนาคต

การพัฒนาที่มีคุณภาพสูงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องอาศัยผู้นำทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นและมีแผนการบริหารจัดการองค์กรที่ทำทลายการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง เนื่องจากสังคมมีความต้องการคุณภาพการดำเนินงานของโรงเรียนสูงขึ้นเรื่อย ๆ รูปแบบการพัฒนาของโรงเรียนจึงต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงด้านบริบทสภาพแวดล้อม และความเจริญด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะต้องมีระบบการจัดทำกลยุทธ์ แผนความเสี่ยง และการบริหารจัดการองค์กรแบบองค์รวมเพื่อบรรลุตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่หลักสี่ประการของการศึกษา ได้แก่ การปลูกฝังความสามารถ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การบริการสังคม การสืบทอดทางวัฒนธรรม และนวัตกรรม ในฐานะองค์กรที่มีคุณลักษณะทางวัฒนธรรม หน้าที่หลักของโรงเรียนเองคือการบรรลุการสืบทอดทางวัฒนธรรม การสืบสานและการต่อยอด การพัฒนาโรงเรียนมีผลกระทบในวงกว้าง ไม่เพียงแต่พลังอ่อนของวัฒนธรรมของโรงเรียนเท่านั้น (Anat, B. & Pascale, B., 2019) แต่ยังเป็นองค์ประกอบหลักในการวัดการพัฒนาที่มีคุณภาพสูงของโรงเรียนอีกด้วย การรับรู้ถึงการการพัฒนาที่มีคุณภาพสูงของการศึกษาระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษาขึ้นอยู่กับนวัตกรรม การพัฒนาและนวัตกรรมที่เป็นธรรม การเสริมพลังและนวัตกรรมการปรับปรุงคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และนวัตกรรมและการศึกษาและนวัตกรรมทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเริ่มต้นค่อนข้างช้าในประเทศจีน (Xiao, T., 2022) และการสะสมทางวัฒนธรรมของพวกเขาค่อนข้างอ่อนแอ การส่งเสริมความมั่นใจในตนเองทางวัฒนธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาจึงมีความจำเป็น การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง เป็นงานและเป้าหมายที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพสูงและการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ยึดเหนี่ยวด้วยความหมายและลักษณะเฉพาะที่หลากหลาย (Bai, H., 2019) ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการสืบทอดและสร้างสรรค์แนวคิดทางวัฒนธรรมของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสะท้อนถึงการแสวงหาจิตวิญญาณร่วมกันและแนวทางคุณค่าของครูและนักเรียน และยังเป็นแรงผลักดันภายในที่ทรงพลังสำหรับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง (Wu, M., 2003) ผ่านการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสามารถปรับปรุงได้ ความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสามารถใช้งานได้ดีขึ้น ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนสามารถปรับปรุงได้ การพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพสูงสามารถส่งเสริมได้ และรากฐานของการรับใช้โรงเรียนเพื่อสร้างคุณธรรมและปลูกฝังคน วัตถุประสงค์ คือการตระหนักถึงโรงเรียนที่แข็งแกร่งพร้อมวัฒนธรรมและประเทศที่เข้มแข็งพร้อมการศึกษา จากการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (Wang, S., 2022) ทำให้ทฤษฎีความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร (Meng, Y., 2021) จัดทำและเสนอแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารจากทั้งด้านอัตนัยและเชิงวัตถุ เพื่อให้ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนและการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และในขณะเดียวกันก็ให้ข้อเสนอแนะสำหรับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร พยายามทำบางอย่างที่เป็นประโยชน์เพื่อเสริมสร้างทฤษฎี โดยสรุป ภายใต้พื้นหลังของการศึกษาที่มีคุณภาพสูง การพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องการเงื่อนไขทางวัตถุขั้นยอดและความหมายทางวัฒนธรรมที่ลึกซึ้ง การปรับปรุงความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการสร้างวัฒนธรรมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนที่มีคุณภาพสูง (Lv, L. & Ding, Y., 2022) ถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม โดยมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม กลุ่มของความสามารถในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ได้แก่ การคัดเลือกทางวัฒนธรรม การเผยแพร่ทางวัฒนธรรม และการประเมินทางวัฒนธรรม การเลือกกระหว่างความเป็นไปได้ต่าง ๆ ของการพัฒนาทางวัฒนธรรม การเลือกกระหว่างความดีและความชั่ว ถูกและผิด ดีและชั่วในปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมและศีลธรรม เพื่อส่งเสริมวิวัฒนาการของวัฒนธรรม เผยแพร่ ชี้นำ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม และสืบทอดอุดมการณ์และรูปแบบทางวัฒนธรรมของวัฒนธรรมโรงเรียน ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของโรงเรียน การศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม ซึ่งทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสามารถนำผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมในสาขาเฉพาะของมหาวิทยาลัย และเป็นพื้นฐานและการเตรียมความพร้อมให้ผู้คนมีส่วนร่วมในชีวิตและการผลิตทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่รวมถึงสถานะของทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเนื้อหาทางวัฒนธรรมที่สะสม เติบโต และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะที่สุดที่โรงเรียนมีและสามารถใช้ประโยชน์และพัฒนาได้ ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งตามคุณลักษณะที่แตกต่างกันได้ดังนี้ ทรัพยากรภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรม ทรัพยากรภูมิทัศน์ธรรมชาติ ทรัพยากรการวิจัยของคณาจารย์ และทรัพยากรสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูงและเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับโลก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกลางตุง สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม โดยมีส่วนตอน ดังนี้

สอบถามกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความสามารถในการทำงาน ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ทรัพยากรวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม

แบบสำรวจกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชุม การออกแบบแบบสอบถามจะอิงตามสถานการณ์พื้นฐานของผู้ตอบแบบสำรวจและด้านต่าง ๆ ของความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการทำงาน



2) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม 3) ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม 4) ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม 5) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม การแปลความหมายข้อมูลตามมาตราส่วน ลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาหากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู

3. สร้างแบบสอบถามกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงาน 2) ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม 3) ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม 4) ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม 5) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษา คุชชินีพันธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง จำนวน 278 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง

2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางตุ้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

วิเคราะห์พฤติกรรมการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู (n = 278)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. ความสามารถในการทำงาน	4.44	0.65	มาก
2. ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม	4.53	0.59	มากที่สุด
3. ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม	4.33	0.67	มาก
4. ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม	4.42	0.69	มาก
5. ทรัพยากรทางวัฒนธรรม	4.32	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.40	0.66	มาก

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ใน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาผลการศึกษาระดับสูงสุดไปต่ำสุด สรุปได้ดังนี้ ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.65$) ความเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.69$) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.71$) และลำดับสุดท้ายความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.67$)

ทั้งนี้ พฤติกรรมการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องมีการรับรู้และความตระหนักที่ลึกซึ้งในการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม การพัฒนาโรงเรียนให้มีชื่อเสียงที่โดดเด่น และสร้างข้อได้เปรียบในระดับภูมิภาคในการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนและเรียนรู้การสร้างวัฒนธรรมของวิทยาเขต จะเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ด้วยการประเมินทางสังคมของการศึกษาอาชีวศึกษานั้นผสมผสานกัน และคุณภาพของการดำเนินการโรงเรียนและการฝึกอบรมบุคลากรควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยระดับความสามารถของผู้สร้างและดำเนินการระบบวัฒนธรรมของวิทยาเขตนี้อาจแตกต่างกันตามบริบท โดยผู้อำนวยการต้องมีคุณภาพสูงและมีความสามารถในการทำงานที่แข็งแกร่งด้วยความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้อำนวยการ และความสามารถในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม การปฏิบัติทางวัฒนธรรม และการสื่อสารทางวัฒนธรรมควรได้รับการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำเพื่อการสร้างสรรคองค์กรที่เป็นเลิศ



อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู พบว่า ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากรองลงมา คือ กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมสำหรับอธิการบดีวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชูภายใต้พื้นหลังของการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงได้นำเสนอมาตรการ 53 ประการจาก 5 ด้าน โดยมีปัจจัยหลัก คือ การเสริมสร้างความรู้ที่รับผิดชอบและพันธกิจ และเพิ่มความสามารถในการทำงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามที่ Bai, H. ได้พบว่า ผู้นำพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในมหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม กลุ่มของความสามารถในการปฏิบัติทางวัฒนธรรม ได้แก่ การคัดเลือกทางวัฒนธรรม การเผยแพร่ทางวัฒนธรรม และการประเมินทางวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น การเลือกระหว่างความเป็นไปได้ต่าง ๆ ของการพัฒนาทางวัฒนธรรม การเลือกระหว่างความดีและความชั่ว ถูกและผิด ดีและชั่วในปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมและศีลธรรม เพื่อส่งเสริมวิวัฒนาการของวัฒนธรรม เผยแพร่ ชี้นำ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม และสืบทอดอุดมการณ์และรูปแบบทางวัฒนธรรมของวัฒนธรรมโรงเรียน (Bai, H., 2019) และกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงสภาพบริบท ความจำเป็น ความต้องการของสังคม นอกจากนี้ Meng, Y. ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ จุดเริ่มต้นของความสำเร็จคือการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของบริบทเชิงพื้นที่และทรัพยากรทางวัฒนธรรมของโรงเรียน การศึกษาวิจัยพบว่า ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย หมายถึงเนื้อหาทางวัฒนธรรมที่สามารถนำผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมในสาขาเฉพาะของมหาวิทยาลัย และเป็นพื้นฐานและการเตรียมความพร้อมให้ผู้คนมีส่วนร่วมในชีวิตและการผลิตทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ทรัพยากรทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่รวมถึงสถานะของทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเนื้อหาทางวัฒนธรรมที่สะสม เติบโต และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Meng, Y., 2021) จำเป็นต้องมีผู้นำทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้อำนวยการจะดึงดูดความสนใจและได้รับการลงลึกและขยายตัวต่อไปอย่างแน่นอน สอดคล้องกับการปรับปรุงการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง รัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูง สมัชชาใหญ่แห่งชาติครั้งที่ 19 ของพรรคคอมมิวนิสต์จีนเสนอแนวคิดการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง และการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูงได้รับความสนใจและการอภิปรายมากขึ้นตลอดมา ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีนเกี่ยวกับการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 14 และเป้าหมายระยะยาวสำหรับปี 2035 เป็นครั้งแรกที่มีการเสนอ “การสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง” อย่างชัดเจน (Zhao, M. & Xu, L., 2022)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้บริหารภายใต้พื้นฐานการพัฒนาการศึกษาคุณภาพสูงในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชิงชู ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องมีการรับรู้และความตระหนักที่ลึกซึ้งในการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม การพัฒนาโรงเรียนให้มีชื่อเสียงที่โดดเด่น และสร้างข้อได้เปรียบในระดับภูมิภาค โดยมีการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยตลอดทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ในการสร้างวัฒนธรรมของวิทยาเขตจะเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ด้วยการประเมินที่สอดคล้องทางสังคมของการศึกษาอาชีวศึกษาที่ผสมผสานกัน และคุณภาพของการดำเนินการโรงเรียนและการฝึกอบรมบุคลากรควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยระดับความสามารถของผู้สร้างและผู้ดำเนินการระบบวัฒนธรรมของวิทยาเขตนั้นอาจแตกต่างกันตามบริบท ซึ่งโดยผู้อำนวยการต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานที่แข็งแกร่งด้วยความเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้อำนวยการ และความสามารถในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม การปฏิบัติทางวัฒนธรรม และการสื่อสารทางวัฒนธรรมควรได้รับการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์องค์กรที่เป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับองค์กร การบูรณาการการผลิตและการศึกษา และบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรเข้ากับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย และผู้บริหารมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษาควรเริ่มการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะ และการส่งเสริมพลังทางวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยด้านการขาดแคลน นักเรียนที่จะนำไปสู่การสูญเสียเป้าหมายพื้นฐานที่สุดของการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ความต้องการที่แข็งแกร่งขององค์กรที่ต้องการบุคลากรทางเทคนิคและเทคนิคที่มีคุณภาพสูงอย่างเร่งด่วน เนื่องจาก ขาดการตระหนักรู้ในตนเอง วิทาลัยอาชีวศึกษาบางแห่งจึงละเลยการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยหรือ เลื่อนการสร้างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยออกไปเนื่องจากแหล่งเรียนรู้ของตนเองและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มี การขยายตัวอย่างรวดเร็วและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

เอกสารอ้างอิง

- Anat, B. & Pascale, B. (2019). School Religious-Cultural Attributes and School Principals' Leadership Styles in Israel. *Journal of Religious Education*, 6(3), 96-104.
- Bai, H. (2019). Research on the Cultural Leadership of Urban Middle School Principals-Taking Xi'an Middle School Principals as an Example [D]. In Master's Degree Thesis. Xi'an International Studies University.
- Lv, L. & Ding, Y. (2022). Research on the Components and Mechanism of Curriculum Leadership of Primary and Secondary School Principal. An Empirical Study Based on PLS-SEM. *Journal of Educational Science Edition of East China Normal University*, 10(6), 411-416.
- Meng, Y. (2021). Cultural Leadership Community in School Transformation. *Journal of Education and Management*, 12(17), 213-216.
- Wang, S. (2022). The Enlightenment of Foreign Civil Codes on the Compilation of Chinese Educational Codes. Taking the Four Modern Civil Codes as the Investigation Center. *Journal of Educational Science Edition of East China Normal University*, 17(8), 321-328.
- Wu, M. (2003). SPSS Statistical Application Practice: Questionnaire Analysis and Applied Statistics. Beijing: Science Press. *Journal of Education Management*, 4(12), 178-182.
- Xiao, T. (2022). The Choice of "The Poor Family": Cultural Reproduction and Resistance in Elite Colleges and Universities. East China Normal University. *Journal of Education Science Edition*, 10(8), 218-219.
- Yu, T. (2020). Research on Information Technology Leadership of Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Doctoral Dissertation of Shanghai Normal University*, 13(8), 333-336.
- Zhao, M. & Xu, L. (2022). Research Status and Path Innovation of High-quality Vocational Education Development. A Review Based on Practical Philosophy. *Journal of Jiangsu Higher Vocational Education*, 12(4), 320-325.
- Zhou, H. & Li, Y. (2022). On building a high-quality education system. *Journal of Modern Education Management*, 7(5), 454-455.