

ตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Indicators for the Cultural Awareness of School Administrators

ฤชุตา เทพยากุล¹

Ruechuta Tepayakul

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Lecturer at Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of

Songkla University

Received: June 20, 2021

Revised: August 30, 2021

Accepted: August 31, 2021

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา 250 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามวัดความตระหนักทางวัฒนธรรม 11 ข้อ วิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ความตระหนักในวัฒนธรรมของตนเอง ความตระหนักในวัฒนธรรมของผู้อื่น และความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสถิติผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ($\chi^2/df = 3.91$, TLI = .89, CFI = .92, SRMR = .07, RMSEA = 10) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีค่า .520 ถึง .771 ถือว่ามีนัยสำคัญทางปฏิบัติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกตัวมีค่าเป็นบวก ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ

เท่ากับ .90 ถือเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ดี และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยเท่ากับ .46 ถือเป็นค่าที่มีความเที่ยงตรงเชิงเหมือนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลวิจัยไปจัดทำคู่มือสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

คำสำคัญ: ความตระหนักทางวัฒนธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความหลากหลายทางวัฒนธรรม, สมรรถนะทางวัฒนธรรม

Abstract

This research aimed to develop indicators of cultural awareness of school administrators and test the consistency of indicators developed together with empirical data. The sample of this study were 250 school administrators in Songkhla. Simple random sampling was used in this study. The research instrument was a 11-question questionnaire. The statistical analysis for hypothesis testing was performed using confirmatory factor analysis.

The findings revealed that indicators for cultural awareness of school administrators consisted of cultural self-awareness, awareness of others' cultural, and awareness of cultural diversity, was developed in accordance with empirical data significantly at .001. All statistics values passed criteria of consistent to the empirical data ($\chi^2/df = 3.91$, TLI = .89, CFI = .92, SRMR = .07, RMSEA = 10), so that it accepts the research hypothesis. Factor loadings were .520 to .771 which were significantly in practice. Coefficient of correlation was all positive. Construct reliability was equal to .90 considered as good reliability, and average variance extracted was at .46 considered as sufficient convergent validity. Therefore, related sections can use this findings to issue the manual of cultural competency of school administrators.

Keywords: cultural awareness, school administrator, cultural diversity,
cultural competency

บทนำ

สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency) เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา (Malazonia et al., 2017) ผู้บริหารที่มีสมรรถนะนี้จะสามารถปรับกลยุทธ์และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ถือเป็นความสามารถเชิงปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้การบริหารงานและการแก้ปัญหาบรรลุความสำเร็จได้ โดยมีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) เป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะทางวัฒนธรรม (Bakhov & Motsar, 2015) ทั้งนี้ ในภูมิภาคเอเชียมีการเคลื่อนย้ายของนักเรียน (Student Mobility) ที่เป็นพลังขับเคลื่อนให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมภายใต้แนวคิดที่ว่า ในโลกของการแข่งขันนั้นต้องมีการเชื่อมโยงการคำนึงถึงความเป็นภูมิภาคไปสู่การคำนึงถึงความเป็นสากล ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา (Hou et al., 2017) ให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานในเชิงบวก อันมีผลลัพธ์ท้ายสุดก็คือสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (Milner, 2018)

ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความรู้ลึกเชิงบวกที่ผู้บริหารสถานศึกษามีต่อวัฒนธรรมของตนเอง วัฒนธรรมของผู้อื่น และความหลากหลายทางวัฒนธรรม อันเป็นพื้นฐานให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถบริหารงานบนพื้นฐานความเข้าใจในบริบทของสังคมที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นนิยามที่สัมพันธ์กับความรู้สึก (Affective Dimension) (Rew et al., 2003) ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมไม่ใช่จิตสำนึกที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่บุคคลต้องสร้างขึ้นมา โดยสะท้อนออกมาจากทัศนคติของบุคคล เป็นคุณค่าและความเชื่ออย่างลึกซึ้งภายในตัวบุคคล

แม้ว่าจะมีการศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรม แต่การศึกษาลงไปถึงการวัดความตระหนักทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะทางวัฒนธรรมนั้นยังไม่เพียงพอ (Jirwe et al., 2006) จนมาถึงปัจจุบันนี้ ความตระหนักทางวัฒนธรรมถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารองค์กรใด ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมแล้วนั้น (Galhanone et al., 2019) แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบช่องว่างการวิจัยที่ยังต้องถูกเติมเต็ม โดยขาดช่องว่างทางความรู้ ที่ไม่มีการค้นหาตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมที่ชัดเจน เพื่อสร้างแบบวัดความตระหนักทางวัฒนธรรม อันจะช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมอันประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลาย (Jones, 2020; Clayton & Goodwin, 2015) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการที่ผู้บริหารองค์กรจะแปลงนโยบายการบริหารลงสู่การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ แผนงาน และบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงถือเป็นการขาดช่องว่างในการปฏิบัติด้วย (Amaratunga et al., 2018) ที่ยังขาดช่องว่างทางการประเมินด้วยข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น คำถามวิจัยจึงถูกพัฒนาขึ้นว่า ตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอะไรบ้าง และตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่เป็นจริงหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารของภาครัฐต่อไป ภายใต้อาณัติฐานการวิจัยที่ว่า ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัดสงขลามีลักษณะเป็นพหุวัฒนธรรม และมีประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม ดังนั้น ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา จำนวน 711 คน (Songkhla Provincial Education Office, 2019) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา 250 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Weiers (2005) ซึ่งเป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถใช้ได้กับแบบสอบถามที่ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ และเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมตามที่ Myers et al. (2011) ระบุไว้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน ควรมีมากกว่าหรือเท่ากับ 200 ตัวอย่าง สำหรับโมเดลตัวบ่งชี้ใด ๆ ที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยทำการจับสลากจากบัญชีรายชื่อที่ถูกเตรียมไว้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชากรทุกหน่วยมีสิทธิ์ได้รับการเลือกเท่าเทียมกัน

2. เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวิจัยขึ้นมาจากวรรณกรรมที่ทบทวนจนได้แบบสอบถามวัดความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 ข้อ จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักในวัฒนธรรมของตนเอง จำนวน 4 ข้อ พัฒนามาจากงานของ Roysircar (2004); Bennett (2018); Centers for Disease Control and Prevention (2014) ด้านความตระหนักในวัฒนธรรมของผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ พัฒนามาจากงานของ Roysircar (2004); Brancu et al. (2016); Dangmei (2016) และด้านความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม จำนวน 4 ข้อ พัฒนามาจากงานของ Soutphommasane et al. (2018); Houser (2020) โดยเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5 มากที่สุด ถึง 1 น้อยที่สุด) ตามที่ Vakili and Jahangiri (2018) ให้ข้อเสนอไว้

ว่า เป็นแบบวัดที่ควรใช้สำหรับงานวิจัยเชิงพฤกษศาสตร์ทางการบริหารงานในการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามวัดความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยอาศัยวิจารณ์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินความชัดเจนและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้แต่ละข้อ และความครอบคลุมองค์ประกอบนั้น ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินให้ข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องมาก มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 1 โดยค่า CVI ควรอยู่ระหว่าง .80 ถึง 1 จากนั้นผู้วิจัยคำนวณค่าดัชนีความเที่ยงตรงรายข้อ (Item-Level Content Validity Index: I-CVI) ได้เท่ากับ 1 ถือว่า อยู่ในระดับดีเยี่ยม และค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับ (Content Validity for Scale: S-CVI) ด้วยวิธี S-CVI/Ave (Scale-Level Content Validity Index Based on the Average Method) ได้เท่ากับ 1 โดยค่า S-CVI ควรอยู่ระหว่าง .90 ถึง 1 (Polit & Beck, 2006)

จากนั้นจึงตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการวัดความเชื่อมั่นของความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha: α) ซึ่งเป็นวิธีที่นักวิจัยยอมรับว่า เหมาะกับแบบสอบถามแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ (Tavakol & Dennick, 2011) โดยเมื่อแปลความระดับความสอดคล้องภายในตามเกณฑ์ของ Taber (2018) พบว่า มีค่าดังกล่าวเท่ากับ .90 ถือว่า เป็นค่าที่เชื่อถือได้ (Reliable) จึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้กลุ่มตัวอย่าง โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ใบแจ้งผลการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยใน

มนุษย์ และของเอกสารส่งกลับ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามดังกล่าวกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) มีการวิเคราะห์การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Convergent Validity) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เพื่อการตรวจสอบความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Construct Reliability/ Composite Reliability: CR) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted: AVE) สหสัมพันธ์ (Correlation) และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Goodness-of-Fit)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน	ค่าความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน
ความตระหนักในวัฒนธรรมของตนเอง		
a1 รู้สึกว่าวัฒนธรรมของตนเองมี เอกลักษณ์และคุณค่าเพียงพอ	.591***	.046
a2 เห็นคุณค่าของการแสดงออกทาง วัฒนธรรมที่ดีของตนเองต่อผู้อื่น	.743***	.033
a3 ปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่ดีของตนเองได้ ถูกต้องเหมาะสม	.699***	.040
a4 รับรู้ข้อจำกัดในการแสดงออกตาม วัฒนธรรมของตนเอง	.755***	.033
ความตระหนักในวัฒนธรรมของผู้อื่น		
a5 คำนึงถึงบรรทัดฐานทางสังคมตาม วัฒนธรรมของผู้อื่น	.771***	.032
a6 แสดงออกต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสมโดย คำนึงข้อจำกัดทางวัฒนธรรมของผู้อื่น	.717***	.036
a7 รู้สึกสบายใจเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้ ที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากตนเอง	.694***	.038

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน	ค่าความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน
ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม		
a8 นำเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาเป็นนโยบายหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา	520***	.051
a9 ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ปฏิบัติงานร่วมกัน	646***	.042
a10 เห็นความสำคัญว่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีคุณค่าและมีประโยชน์	665***	.041
a11 กำหนดให้มีการเรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษารวมถึงจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	598***	.046

หมายเหตุ: ***p < .001

จากตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวัดตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าตั้งแต่ .520 ถึง .771 ผ่านเกณฑ์ที่ Hair et al. (2010) ให้ไว้ว่า ข้อที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .5 ถูกพิจารณาเป็นข้อที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ และเหมาะสมกับกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 100 กลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม

ตัวแปร	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11
a1	1										
a2	.58	1									
a3	.49	.61	1								
a4	.47	.61	.65	1							
a5	.42	.53	.42	.59	1						
a6	.43	.52	.47	.49	.63	1					
a7	.46	.50	.46	.53	.59	.62	1				
a8	.31	.37	.32	.37	.33	.32	.35	1			
a9	.30	.49	.43	.46	.46	.45	.38	.61	1		
a10	.32	.42	.43	.52	.50	.49	.42	.59	.74	1	
a11	.33	.42	.36	.42	.43	.40	.39	.58	.62	.62	1

จากตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมทุกตัวมีค่าเป็นบวก คือ มีค่าตั้งแต่ .30 ถึง .74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก สำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ (Construct Reliability: CR) มีค่าเท่ากับ .90 ซึ่งเป็นค่าที่สูงมาก สรุปได้ว่า เป็นค่าความเชื่อมั่นที่ดี เนื่องจากค่า CR ตั้งแต่ .70 ขึ้นไปถือว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ดี (Hair et al., 2010) ส่วนการตรวจสอบค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าเท่ากับ .46 ซึ่ง Fornell and Larcker (1981) ให้เกณฑ์ไว้ว่า กรณีที่ค่า AVE น้อยกว่า .50 นั้น ค่า CR ต้องสูงกว่า .60 ขึ้นไป ซึ่งความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมมีค่า CR สูงถึง .90 และ Lam (2012) ย้ำด้วยว่า การ

ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบด้วยค่า CR เพียงลำพังก็เป็นที่ยอมรับว่าสามารถทำได้ เพราะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) เพียงพอสรุปว่า ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 3

ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์วัดระดับความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์วัดความสอดคล้อง	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	การวิเคราะห์ผลผ่านเกณฑ์
ความสอดคล้อง			
χ^2/df	< 5 (Wang et al., 2016)	148.797/38= 3.91	ผ่าน
TLI	> .80 (Wang et al., 2016)	.89	ผ่าน
CFI	$\geq$.90 (Hair et al., 2010)	.92	ผ่าน
SRMR	$\leq$.08 (Hair et al., 2010)	.07	ผ่าน
RMSEA	$\leq$.10 (El-Sheikh et al., 2017)	.10	ผ่าน

ตารางที่ 3 จากการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อเทียบกับเกณฑ์วัดระดับความสอดคล้อง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพิจารณาจากค่า χ^2/df 232.596/82 เท่ากับ 3.91 ค่า TLI เท่ากับ .89 ค่า CFI เท่ากับ .92 ค่า SRMR เท่ากับ .07 และค่า RMSEA เท่ากับ 10 ถือได้ว่า ค่าสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

จากผลวิจัยข้างต้นนำไปสู่การยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับที่ Bakhov and Motsar (2015) ระบุว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล นำไปสู่การแสวงหาความรู้ทางวัฒนธรรม และทักษะทางวัฒนธรรมที่สนับสนุนประสิทธิภาพของการบริหาร จึงเป็นเรื่องของความเชื่อ การให้คุณค่าและบรรทัดฐานทางสังคมของแต่ละคนด้วย และ Milner (2018) ระบุว่า เป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทางอาชีพงานของตัวบุคคล และเป็นเรื่องของกลยุทธ์ทางการบริหาร ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเป้าประสงค์ เช่นเดียวกับที่ Rahman (2019) สรุปแนวคิดในงานวิจัยไว้ว่า พื้นฐานของการปิดช่องว่างของการจัดการความหลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานใด ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จนั้น ต้องเริ่มจากการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้มีความตระหนักทางวัฒนธรรม

การสร้างความตระหนักทางวัฒนธรรมมีการศึกษาภายใต้ทฤษฎีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Competence Theory) โดยกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนที่มีมาจากกลุ่มที่มีความหลากหลายกัน ซึ่งความตระหนักทางวัฒนธรรมนั้นถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมด้วย และมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและทัศนคติของคนเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน ซึ่งถือเป็นทักษะที่เรียนรู้ได้ผ่านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Baltes et al., 2015) ซึ่งทฤษฎีนี้ถูกนำไปใช้รองรับการศึกษาความตระหนักทางวัฒนธรรมครอบคลุมทั้งในบริบทของการบริหารงาน

ภาครัฐและการบริหารสถานศึกษาด้วย ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยผู้ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาปฏิบัติงานร่วมกัน (Vallejo-Garcia, 2012)

ด้านความตระหนักในวัฒนธรรมของตนเองนั้น เป็นองค์ประกอบหลักของความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุที่ เป็นการรับรู้ว่า วัฒนธรรมของเรามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อตนเองอย่างไร มีการนับถือตนเองอันเนื่องมาจากการยอมรับบริบททางวัฒนธรรม แสดงออกทางวัฒนธรรมของตัวเองอย่างเหมาะสม และยอมรับได้ว่าอาจแตกต่างจากผู้อื่นได้ มีความเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลสำรวจภูมิหลังทางวัฒนธรรมของตนเอง จะมีผลกระทบต่อผู้อื่นเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง สะท้อนภูมิหลังของตนเอง และประสบการณ์ชีวิตของตนเองอย่างปราศจากอคติหรือความลำเอียง เพื่อที่จะทำให้พื้นฐานทางความคิดและพฤติกรรมของตนได้แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น (Roysircar (2004); Bennett (2018); Centers for Disease Control and Prevention (2014))

ด้านความตระหนักในวัฒนธรรมของผู้อื่นเป็นองค์ประกอบหลักอีกประการหนึ่งของความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารจำเป็นต้องรับรู้วัฒนธรรมของผู้อื่นที่แตกต่างไปจากเรา เพื่อปิดช่องว่างความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างบุคคลเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นเรื่องของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพเช่นกัน ประกอบกับเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีความตระหนักทางวัฒนธรรมเป็นการที่บุคคลมีกระบวนการคิดของตนเอง รู้ว่าอะไรที่เหมาะสม ไม่เหมาะสม เป็นความเข้าใจทางวัฒนธรรม (Roysircar (2004); Brancu et al. (2016); Dangmei (2016))

ด้านความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เป็นองค์ประกอบหลักของความตระหนักทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เนื่องจากเป็นความสามารถในการใส่ใจผู้อื่นของบุคคล การเปิดใจกว้าง ไม่ตัดสินใครตั้งแต่แรกพบ เป็นความศรัทธาในวัฒนธรรมของตนเองเป็นลำดับแรก ตามมาด้วยการใส่ใจ ให้คุณค่า

เคารพในวัฒนธรรมของผู้อื่นซึ่งแตกต่างไปจากเรา จนเกิดเป็นความร่วมมืออันดีระหว่างกัน ถือเป็นการพัฒนาผู้บริหารอย่างมืออาชีพเกี่ยวกับความตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Soutphommasane et al. (2018); Houser (2020))

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรมีการจัดทำคู่มือสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีรายละเอียดของความตระหนักทางวัฒนธรรม เพื่ออธิบายรายละเอียดตัวบ่งชี้ความตระหนักทางวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนด ประเมิน ฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องความตระหนักทางวัฒนธรรมต่อไป หรือประยุกต์ใช้กับผู้บริหารภาครัฐในองค์กรอื่นได้ ทั้งนี้ต้องการคำนึงถึงบริบทของแต่ละพื้นที่ประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษารองประกอบของสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากความตระหนักทางวัฒนธรรม เพื่อให้ได้โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครบถ้วนขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสำหรับบุคลากร จากกองทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2563 สัญญาเลขที่ 3/2563

References

- Amaratunga, D., Malalgoda, C. I. & Keraminiyage, K. (2018). Contextualising mainstreaming of disaster resilience concepts in the construction process. *International Journal of Disaster Resilience in the Built Environment*, 9(4/5), 348–367. <https://doi.org/10.1108/IJDRBE-10-2017-0057>
- Bakhov, I. S. & Motsar, M. N. (2015). The use of media educational technologies in formation of multicultural competence of future translators: Ukrainian experience. *International Review of Management and Marketing*, 5, 170–174.
- Baltes, B., Hernandez, D. & Collins, C. (2015). Increasing cultural awareness through a cultural awareness program. *Journal of Educational Research and Practice*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.5590/JERAP.2015.05.1.01>
- Bennett, H. (2018). *Review of the NZ college of public health medicine cultural competency and safety framework*. Retrieved on 25 October 2020 from https://www.nzcpmh.org.nz/media/131696/nzcphm_cultural_competency_project_final.pdf
- Brancu, L., Munteanua, V. & Golet, I. (2016). Understanding cultural intelligence factors among business students in Romania. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 221(2016) 336–341. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.123>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2014). *Practical strategies for culturally competent evaluation*. Atlanta, GA, USA: US Dept of Health and Human Services.
- Clayton, J. K. & Goodwin, M. (2015). Culturally competent leadership through empowering relationships: a case study of two assistant principals. *NCPEA Education Leadership Review*, 16(2), 131–144.

- Dangmei, J. (2016). Cultural intelligence: Bridging the cultural differences in the emerging markets. *Paripex-Indian Journal of Research*, 5(9), 284–287.
<https://doi.org/10.15373/22501991/September2016/72>
- El-Sheikh, A. A., Abonazel, M. R. & Gamil, N. (2017). A review of software packages for structural equation modeling: A comparative study. *Applied Mathematics and Physics*, 5(3), 85–94. <https://doi.org/10.12691/amp-5-3-2>
- Fornell, C. & Larcker, D. F., 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Galhanone, R. F., Rocha, T., Spers, E. E. & Rodrigues, F. (2019). The influence of corporate global mindset on international franchising, a study about Brazilian franchisors. *RAUSP Management Journal*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-08-2018-0069>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.). New Jersey, USA: Pearson.
- Hou, A. Y. C., Hill, C., Chen, K, H, J., Tsai, S. & Chen, V. (2017). A comparative study of student mobility programs in SEAMEORIHED, UMAP, and Campus Asia. *Higher Education Evaluation and Development*, 11(1), 12–24.
<https://doi.org/10.1108/HEED-08-2017-003>
- Houser, M. C. (2020). *Looking through a culturally proficient lens: Georgia Elementary ESOL teachers' perceptions of school leaders*. Doctoral dissertation, Georgic Southern University, USA. Retrieved on 20 October 2020 from
<https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3313&context=etd>

- Jirwe, W., Gerrish, K. & Emami, A. (2006). The theoretical framework of cultural competence. *The Journal of Multicultural Nursing & Health*, 12(3), 6–16.
- Jones, G., Chace, B. C., & Wright, J. (2020). Cultural diversity drives innovation: empowering teams for success. *International Journal of Innovation Science*, 12(3), 323–343. <https://doi.org/10.1108/IJIS-04-2020-0042>
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328–1334.
- Malazonia, D., Maglakelidze, S., Chiabrishvili, N. & Gakheladze, G. (2017). Factors of students' intercultural competence development in the context of Georgia. *Cogent Education*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1302867>
- Milner, H. R. (2018). *The principal's guide to building culturally responsive schools*. Retrieved on 21 October 2020 from https://www.naesp.org/sites/default/files/NAESP_Culturally_Responsive_Schools_Guide.pdf
- Myers, N. D., Ahn, S. & Jin, Y. (2011). Sample size and power estimates for a confirmatory factor analytic model in exercise and sport: A Monte Carlo approach. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82(3), 412–423.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497.
- Rahman, U. H. F. B. (2019). Diversity management and the role of leader. *Open Economics*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.1515/openec-2019-0003>

- Rew, L., Becker, H., Cookston, J., Khosropour, S. & Martinez, S. (2003). Measuring cultural awareness in nursing students. *Journal of Nursing Education*, 42(6), 249–257. <https://doi.org/10.3928/0148-4834-20030601-07>
- Roysircar, G. (2004). Cultural self-awareness assessment: practice examples from psychology training. *Professional Psychology: Research and Practice*, 35(6), 658–666. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.35.6.658>
- Songkhla Provincial Education Office. (2019). *Educational Information, Songkhla Provincial Academic Year 2019*. Retrieved on 30 June 2020 from <https://www.spe.go.th/news2/detail/11>. [in Thai]
- Soutphommasane, T., Whitwell, G., Jordan, K. & Ivanov, P. (2018). Leading for change: A blueprint for cultural diversity and inclusive leadership revisited. Australian Human Rights Commission. Retrieved on 17 October 2020 from https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/Leading%20for%20Change_Blueprint2018_FINAL_Web.pdf
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48, 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Vakili, M. M. & Jahangiri, N. (2018). Content validity and reliability of the measurement tools in educational, behavioral, and health sciences research. *Journal of Medical Education Development*, 10(28), 106–119. <https://doi.org/10.29252/EDCJ.10.28.106>

- Vallejo-Garcia, J. L. (2012). *Intercultural competence as a conductive factor of managers' readiness for organizational change*. (Doctoral dissertation, Université de Strasbourg, Strasbourg, French). Retrieved on 25 October 2020 from <https://www.theses.fr/2012STRAB010.pdf>
- Wang, M., Shaowei, X. & Wang, Q. (2016). Discovery model of growing potential opportunity in e-commerce platform based on social network and entrepreneur trait. Proceedings of 2016 5th International Conference on Social Science, Education and Humanities Research (SSEHR 2016), 1079–1086.
<https://doi.org/10.2991/ssehr-16.2016.231>
- Weiers, R. M. (2005). *Introduction to business statistics: International Student Edition*. (5th ed.). Pennsylvania, USA: Duxbury Press, Thomson–Brooks/cole.

Author

Dr. Ruechuta Tepayakul
Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences,
Prince of Songkla University
15 Kanjanavanich Rd., Hat Yai, Songkhla 90112
Fax: 074-287900 Tel: 083-5347919
E-mail: jane8461@gmail.com

