



การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Development of Cultural Competence Indicators Of Border School Personnel in the Northeast

เฟื่องฟ้า กัญญาบัตร¹ ดาวรรณ ถวิลการ² และ วัลลภา อารีรัตน์³

Fueangfah Kanyabat,¹ Daoruwan Thawinkarn² and Wallapha Ariratana³

Article History

Received : July 10, 2018

Revised : November 19, 2018

Accepted : November 19, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 320 คน ใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 10 : 1 สุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Mplus)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความเหมาะสมทุกตัวบ่งชี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 2) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 46.37$, $df = 36$, $P\text{-Value} = 0.12$, $RMSEA = 0.03$, $SRMR = 0.03$, $CFI = 0.99$, $TLI = 0.99$ มีค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบอยู่ระหว่าง 0.57-0.99 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบเท่ากับ 0.99 0.85 0.73 และ 0.57 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวบ่งชี้ ; สมรรถนะทางวัฒนธรรม ; โรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Master's Student in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

^{2,3} อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Lecturer, Faculty of Education, Khon Kaen University



ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the appropriateness of cultural competence indicators of border school personnel in the Northeast to be selected for the model, 2) to test the congruence between the linear structural relationship model about cultural competence indicators of border school personnel in the Northeast and the empirical data. A sample was 320 school administrators and teachers of border schools in the Northeast who were selected by using the ratio criterion of 10:1 between the sample units and a number of parameters. The multi-stage sampling was conducted. The instrument used was a 5-point rating scale questionnaire which had the reliability coefficient of 0.97 and the IOC values of between 0.61 and 1.00. Data were analyzed by a statistical modeling program of M-Plus.

The research findings were as follows. 1) Every cultural competence indicator of border school personnel in the Northeast was appropriate as specified in the criteria. The mean score was equal to or more than 3.00 and each indicator had a distribution coefficient equal to or less than 20 percent. 2) The linear structural relationship model of cultural competence indicators of border school personnel in the Northeast had goodness-of-fit with the empirical data by gaining the following values: Chi-square (χ^2) = 46.37, and degree of freedom (df) = 36 P-value = 0.12, CFI = 0.99, TLI = 0.99, SRMR = 0.03 and RMSEA = 0.03. The factor loading values ranged from the highest to the lowest ones. They were from 0.99 to 0.57 in descending order, respectively as follows: cultural knowledge, cultural awareness, cultural skill and cultural interaction, of which the loadings of said factors were 0.99 0.85 0.73 and 0.57, respectively

Keywords : Development of Indicators ; Cultural Competence ; Border Schools in the Northeast

บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี มีผลทำให้ประเทศต่างๆ ในโลก ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น คนต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ อย่างรวดเร็ว การคมนาคมมีความสะดวกสบาย ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมหนึ่งไปสู่วัฒนธรรมหนึ่ง และเกิดการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรม สังคมหนึ่งๆ ไม่ได้มีเพียง วัฒนธรรมเดียวอีกต่อไป นอกจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นในสังคมแล้ว ในโรงเรียนบางแห่งก็มีความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะโรงเรียนที่มีพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศ เพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเป็นลาว กัมพูชา หรือพม่า นักเรียนส่วนใหญ่ มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ นักเรียนบางส่วนมี 2 สัญชาติ หรือ ไม่มีสัญชาติ มีความหลากหลายทั้งภาษา และวัฒนธรรม นอกจาก นักเรียนบางส่วนจะมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แล้ว ครูบางส่วน ก็มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์เช่นเดียวกัน ทำให้สังคม ในโรงเรียนชายแดนเป็นสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งภาษาและ วัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือความคิดเห็น

ไม่ตรงกันได้ เช่น นักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างอาจมีประเพณี บางอย่างที่นักเรียนจำเป็นต้องหยุดเรียน แต่ครูบางส่วนอาจจะ ไม่เข้าใจในวัฒนธรรมนั้นๆ ทำให้เกิดความเข้าใจกัน ในส่วนของ ผู้บริหารสถานศึกษา ก็เช่นเดียวกัน

จากการศึกษาความไม่เสมอภาคด้านการศึกษาของ ประชาชนในจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพ เมียนมา พบว่า ประชาชนที่มีอายุ 15-59 ปี ในพื้นที่ดังกล่าว ได้รับการศึกษาเฉลี่ยในช่วงปี พ.ศ.2554-2556 อยู่ในช่วง 6.2-8.5 ปี ซึ่ง ต่ำกว่าจำนวนปีการศึกษาภาคบังคับของประเทศไทย (9 ปี) (Office of the Permanent Secretary Ministry of Education, 2015) สะท้อนให้เห็นถึงการขาดโอกาสทางการศึกษาของประชาชน ในพื้นที่ชายแดน และจากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษา ในพื้นที่ที่ติดต่อกับชายแดน พบว่า นักเรียนขาดทักษะการใช้ภาษาไทย หลักสูตรการศึกษา ไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการพัฒนา ของในพื้นที่ นอกจากปัญหาการจัดการศึกษาข้างต้นแล้ว ยังมี ปัญหาอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เช่น การขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์และประเทศ เพื่อนบ้าน เป็นต้น



ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ความหลากหลายของการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์ ซึ่งต้องอาศัยเจตคติ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการความแตกต่าง การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับความหลากหลายของวัฒนธรรม สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 ที่มุ่งเน้นการขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มุ่งหวังให้บริการการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพบริบทและสภาพพื้นที่ (Office of the Permanent Secretary Ministry of Education, 2015)

เพราะฉะนั้นการบริหารจัดการท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้หรือสมรรถนะทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง ความรู้ และความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการยอมรับวัฒนธรรมของบุคคลอื่นที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการยอมรับบุคคลอื่น มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมอื่นได้ มีการสื่อสารด้วยภาษาและกิริยาอย่างเข้าใจในความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของบุคคลนั้นๆ (Leekamnerdthai, 2013) ซึ่งในบริบทของโรงเรียนชายแดนที่มีบุคคลหลากหลายวัฒนธรรมมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันจะต้องมีการเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับบุคลากร และระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และนักเรียน มีการจัดการความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นสมรรถนะทางวัฒนธรรมจึงมีความจำเป็นสำหรับทุกคนที่อยู่ในบริบทโรงเรียนชายแดน McAllister & Irvine (2000) กล่าวว่า ครูที่สอนในห้องเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะต้องมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Chamnan (2014) ที่กล่าวว่า การที่ครูมีความสามารถทางวัฒนธรรมจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่นักเรียนมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วย และจากการศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ Chaichan (2013) พบว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญและเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ต้องแสดงภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทการศึกษาของไทยในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้

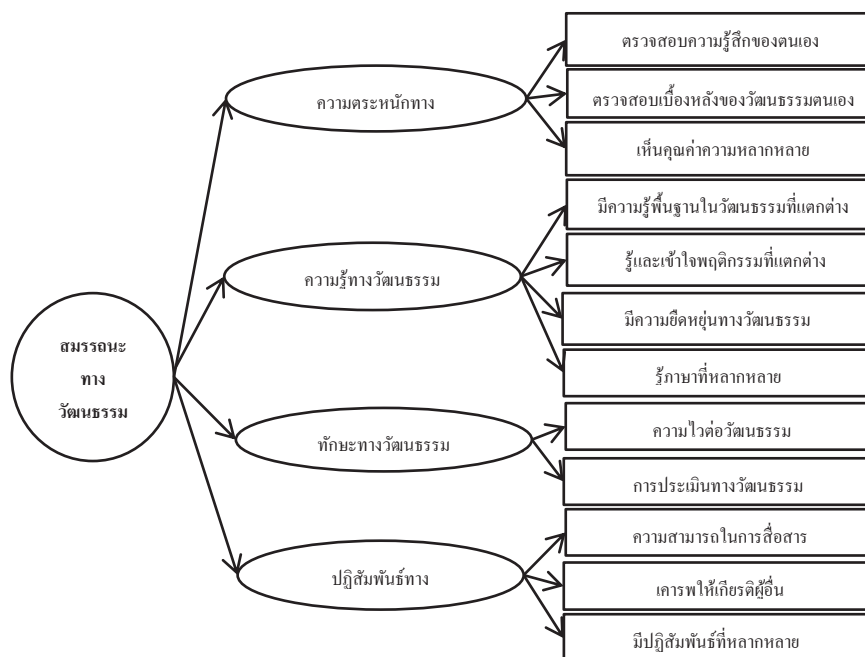
การลงพื้นที่ศึกษาบริบทโรงเรียนชายแดน พบว่า โรงเรียนชายแดนส่วนใหญ่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะโรงเรียนชายแดนที่มีพื้นที่ติดกับชายแดนกัมพูชา ครูและนักเรียนบางส่วนรับวัฒนธรรมมาจากกัมพูชา บางส่วนรับวัฒนธรรมมาจากลาว ทำให้มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องกับบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมของโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะทำให้ทราบว่าสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรมีองค์ประกอบอะไร เพื่อจะนำองค์ประกอบที่ได้ไปพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนชายแดนให้มีสมรรถนะทางวัฒนธรรม และอยู่ร่วมกันได้อย่างเข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง และสามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปพัฒนาเป็นการวิจัยอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ยึดทฤษฎีของ Campinha-Bacote (1999) และพิจารณาองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ดังนั้นจึงสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 255 คน และครู จำนวน 4,729 คน รวมทั้งสิ้น 4,984 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่าง หน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 10:1 (Hair et al, 2010) จากงานวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 32 พารามิเตอร์ จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยขั้นแรกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงานต้นสังกัด และกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้น สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 16 คน และครู 304 คน รวม 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

(Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Rating Scale) (Likert, 1932) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่ม ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม 2561 พร้อมทั้งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในรอบแรกได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 178 ชุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการติดตามด้วยตนเองและใช้เครือข่ายครูในโรงเรียนที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาช่วยในการติดตามทวงถามจนได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบ จำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100



การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวบ่งชี้และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Mplus)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนมี 4 องค์ประกอบหลัก คือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม 12 องค์ประกอบย่อย และ 40 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นต่อไปได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	C.V.
1. ความตระหนักทางวัฒนธรรม (X1)	ตรวจสอบความรู้สึกของวัฒนธรรมตนเอง (X11)	a1	4.14	17.15
		a2	4.10	17.07
		a3	4.33	15.94
		a4	4.40	15.00
	ตรวจสอบเบื้องหลังของวัฒนธรรมตนเอง (X12)	a5	4.08	17.40
		a6	4.08	18.14
		a7	4.30	15.12
	เห็นคุณค่าความหลากหลาย (X13)	a8	4.27	15.93
		a9	4.42	15.39
		a10	4.50	13.11

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	C.V.
2. ความรู้ทางวัฒนธรรม (X2)	มีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (X21)	a11	4.12	16.02
		a12	4.23	15.84
		a13	4.06	17.00
	รู้และเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่าง (X22)	a14	4.19	15.04
		a15	4.23	15.13
		a16	4.05	16.79
	มีความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม (X23)	a17	4.17	15.11
		a18	4.35	15.40
	ภาษาที่หลากหลาย (X24)	a19	4.27	15.46
3. ทักษะทางวัฒนธรรม (X3)	ความไวต่อวัฒนธรรม (X31)	a21	3.60	26.67
		a22	3.99	18.55
		a23	3.93	18.58
		a24	4.04	17.82
		a25	3.95	18.48
	การประเมินทางวัฒนธรรม (X32)	a26	4.02	16.92
		a27	4.00	17.00
		a28	4.05	15.56
		a29	4.05	16.30
		a30	4.10	17.32
4. ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม (X4)	ความสามารถในการสื่อสาร (X41)	a31	4.03	18.36
		a32	4.07	17.69
		a33	4.07	16.22
		a34	4.27	15.69
	เคารพให้เกียรติผู้อื่น (X42)	a35	4.34	15.67
		a36	4.25	16.94
		a37	4.38	15.30
	มีปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลาย (X43)	a38	4.16	17.55
		a39	4.24	16.04
		a40	4.34	15.90

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นไป



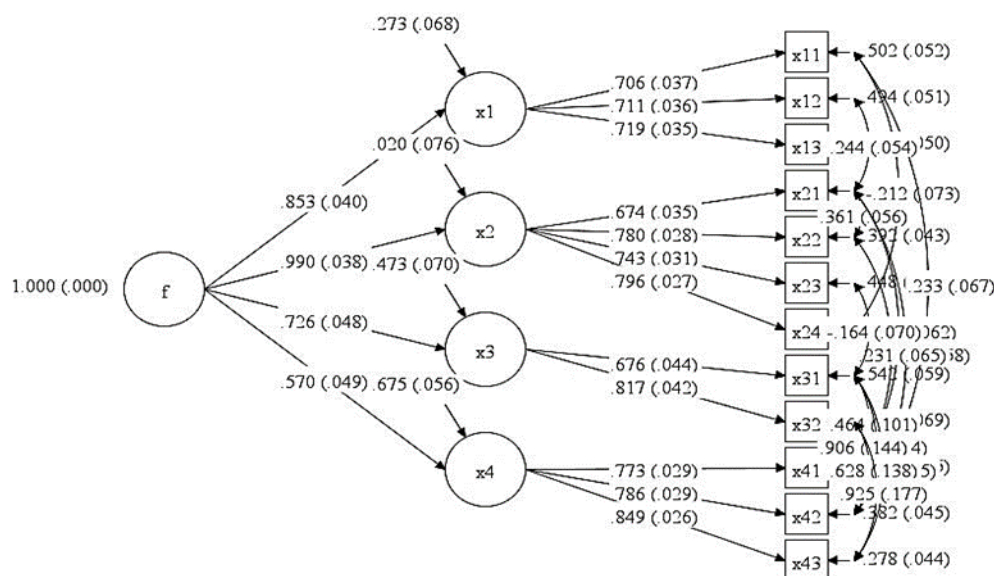
ตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 46.37 ค่าองศาอิสระ (Df) เท่ากับ 36 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.12 แสดงว่าค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.03 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.99 ดังนั้น สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ความรู้ทางวัฒนธรรม น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ความตระหนักทางวัฒนธรรม น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ทักษะทางวัฒนธรรม น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73 และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.57 ดังภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			(R ²)
	β	S.E.	t	
องค์ประกอบย่อยความตระหนักทางวัฒนธรรม				
ตรวจสอบความรู้ ^{รู้สึก} ของตนเอง	0.71	0.04	19.18	0.50
ตรวจสอบเบื้องหลังของวัฒนธรรมตนเอง	0.71	0.04	19.98	0.51
เห็นคุณค่าความหลากหลาย	0.72	0.04	20.57	0.52

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			(R ²)
	β	S.E.	t	
องค์ประกอบย่อยความรู้ทางวัฒนธรรม				
มีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	0.67	0.04	19.02	0.45
รู้และเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่าง	0.78	0.03	28.00	0.61
มีความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม	0.74	0.03	24.31	0.55
รู้ภาษาที่หลากหลาย	0.80	0.03	29.23	0.63
องค์ประกอบย่อยทักษะทางวัฒนธรรม				
ความไวต่อวัฒนธรรม	0.68	0.04	15.40	0.46
การประเมินทางวัฒนธรรม	0.82	0.04	19.24	0.67
องค์ประกอบย่อยปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม				
ความสามารถในการสื่อสาร	0.77	0.03	26.75	0.60
เคารพให้เกียรติผู้อื่น	0.79	0.03	27.49	0.62
มีปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลาย	0.85	0.03	33.13	0.72
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง				
1. ความตระหนักทางวัฒนธรรม	0.85	0.04	21.29	0.78
2. ความรู้ทางวัฒนธรรม	0.99	0.04	25.88	0.98
3. ทักษะทางวัฒนธรรม	0.73	0.05	15.05	0.53
4. ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม	0.57	0.05	11.63	0.33



$\chi^2 = 46.37$, $df = 36$, $P\text{-Value} = 0.12$, $RMSEA = 0.03$, $SRMR = 0.03$, $CFI = 0.99$, $TLI = 0.99$

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง



สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. องค์ประกอบหลัก

- X1 แทน ความตระหนักทางวัฒนธรรม
- X2 แทน ความรู้ทางวัฒนธรรม
- X3 แทน ทักษะทางวัฒนธรรม
- X4 แทน ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

2. องค์ประกอบย่อย

- X11 แทน ตรวจสอบความรู้สึกรู้สึกของตัวเอง
- X12 แทน ตรวจสอบเบื้องหลังของวัฒนธรรมตนเอง
- X13 แทน เห็นคุณค่าความหลากหลาย
- X21 แทน มีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- X22 แทน รู้และเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่าง
- X23 แทน มีความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม
- X24 แทน รู้ภาษาที่หลากหลาย
- X31 แทน ความไวต่อวัฒนธรรม
- X32 แทน การประเมินทางวัฒนธรรม
- X41 แทน ความสามารถในการสื่อสาร
- X42 แทน เคารพให้เกียรติผู้อื่น
- X43 แทน มีปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลาย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล พบว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 40 ตัวบ่งชี้ และ ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนต่อไปได้ทุกตัว สอดคล้องกับ Chaichana (2013) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความกลมเกลียว 2) การจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะทางวัฒนธรรม และ 4) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และ องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย การตระหนักในความสำคัญของวัฒนธรรม ความไวในวัฒนธรรม และการให้เกียรติเคารพคนอื่น

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้

ความรู้ทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยที่ออกมาเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวัฒนธรรมอย่างหลากหลายและรัดกุม จึงทำให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นไปตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Welborn (2016) ได้สำรวจองค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะทางวัฒนธรรมของครูใหญ่ ได้แก่ 1) เห็นคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรม 2) การสื่อสาร 3) การตระหนักถึงความแตกต่าง 4) การเข้าใจในความแตกต่าง 5) การพัฒนาและการเติบโต และ 6) การยกระดับความคาดหวัง และยังสอดคล้องกับ Chamnan (2014) ได้พัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่สามารถปฏิบัติตนในความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม พบว่า ความสามารถทางวัฒนธรรมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ตัวบ่งชี้มีคุณภาพสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยความสามารถทางวัฒนธรรมของครู ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางวัฒนธรรม 2) ทักษะทางวัฒนธรรม 3) ความตระหนักทางวัฒนธรรม และ 4) ความสามารถในการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมให้กับบุคลากรภายในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีที่ตั้งตามแนวชายแดนหรือมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมในพื้นที่อื่นๆ เช่น โรงเรียนชายแดนในภาคเหนือ โรงเรียนชายแดนในภาคใต้ หรือโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

ว่ามีสาเหตุมาจากอะไร และควรจัดทำแผนการส่งเสริมพัฒนาในด้านนี้อย่างไร

3. ควรนำตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวัฒนธรรมที่ได้ไปทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

References

- Campinha-Bacote, J. (1999). A model and instrument for addressing cultural competence health care. *Journal of Nurse Education*, 38(5),203-207.
- Chaichana, S. (2013). *Tuā bong chí phāwā phu nam kān prap plān samrap phubōrīhān sathān suksākhān phūnthān* [Adaptive Leadership indicators for basic education administrators (Unpublished Doctoral's thesis)]. Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.
- Chamnan, K. (2014). *Kānphatthana bāep wat læ kān wikhrō radap khwāmsāmāt thāng watthanatham khōng khru* [The development of a cultural competence scale and an analysis of teachers' cultural competence. (Unpublished master's thesis)]. Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- Hair, J. F. Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. New York : Pearson Education.
- Leekamnerdthai, M. (2013). *Samatthana chōng watthanatham khōng phayābān wichāchīp rōngphayābān Pathum Thānī* [Cultural Competence of Professional Nurses at Pathum Thani Hospital]. (Unpublished master's thesis)]. Sukothai Tammattiraj Open University, Bangkok, Thailand.
- Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*. 25(140),1-55.
- Malisorn, N. (2015). *Thaksa kānborīhān khōng phubōrīhān sathān suksā thī song phon tō rāeng chūngchāi nai kān patibat ngān khōng khru sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayommasuksā khēt sōng* [The Management Skills of School Administrators Affecting The Performance Motivation of Teachers under The Secondary Educational Service Area Office 2 (Unpublished master's thesis)]. Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao, Thailand.
- McAllister, G. & Irvine, J. J. (2000). Cross Cultural Competency and Multicultural Teacher Education. *Review of Education Research*, 70(1),3-24.
- Meewong, S. (2014). *Kānsuksā thaksa kānborīhān khōng phubōrīhān rōngriān nai khruākhaī khao cha mao sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā rā yōng khēt sōng* [A Study of Management Skills of School Administrators in Khao Chamao Network in Rayong Primary Educational Service Area Office 2 (Unpublished master's thesis)]. Burapha University, Chonburi, Thailand.
- Naprom, T. (2015). *hwāmsamphan rawāng phāwā phu nam kān plānplāng khōng phubōrīhān sathān suksā rāeng chūngchāi nai kān patibat ngān khōng khru kap prasitthiphon khōng sathān suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā chānthaburī khēt nung* [Relationship between Transformational Leadership of School Administrators, Job Motivation of Teachers and School Effectiveness under The Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 (Unpublished master's thesis)]. Burapha University, Chonburi, Thailand.



- Office of the permanent secretary ministry of education. (2015). *Raīngān khōmūn samprasit khwām mai samœphāk dān kānsuksā chāngwat thī mī ‘ānākhet tittō kap sathāranarat hæng sahaphāp mīa nōmā* [Report on educational inequality in the provinces with contact with the Republic of the Union of Myanmar]. Retrived November 2018 from <http://bps.sueksa.go.th/wp-content/uploads/2017/01/Ginic-1.pdf>.
- _____. (2016). *Phæñ phatthanākān suksā khōng krasūāng suksāthikān chabap thī sipsōng Phō.Sō.sōngphan hārojhoksip sōngphanhārojhoksipsī* [Education Development Plan of the Ministry of Education, 12, 2017–2021]. Bangkok : Office of Policy and Strategy.
- Pornsima, D. (2015). *Phalit chai læ phatthana khru yāngrai chūng chā nam pai su kān phœm khunnaphāp phū rīan* [How to use and develop teachers to increased student quality?]. Retrieved June 2018, From <https://www.kroobannok.com/76267>.
- Raven, B. H, & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power*. New York : Academic Press.
- Ritsantor, N. (2013). *Khwāmsamphan rawāng kānchai ‘amnat khōng phubōrihān kap ræng chūngchāi nai kānthamngān khōng khru rōngriān prathom suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā Chon Buri khēt sām* [Relationship between The Power of Administrators and Teacher Motivation in Primary Schools under The Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 (Unpublished master’s thesis)]. Burapha University, Chonburi, Thailand.
- Sakulhuha, D. (2014). *Kānsuksā phāwa phū nam bæp plīan saphāp khōng phubōrihān rōngriān matthayommasuksā sangkat ‘ongkān bōrihānsuānchāngwatsakæo* [A study of Secondary School Administrators Transformational Leadership under Sakæo Provincial Administrative Oraganization (Unpublished master’s thesis)]. Burapha University, Chonburi, Thailand.
- Suwan, S. (2016). *Kān thāi ‘ōn sathan suksā læ plīan sathāna khru pen phanakngān khōng rat : panhā thī kao mai thūk thī khan* [Transfer of school and teacher status As a state employee : The problem is not solved]. Retrieved June 2018, From https://www.matichon.co.th/columnists/news_173459.
- The Secondary Education Service Area Office 17. (2017). *Raīngān phon kāndamnœn ngān pracham pīngoppamān Phō.Sō.sōngphanhārojhoksip samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayommasuksā khēt sipchet* [Annual Report of The Secondary Education Service Area Office 17]. Chanthaburi : The Secondary Education Service Area Office 17.
- Welborn, E. (2016). *Culturally Competent Schools and Leadership of Elementary Principals*. Graduate of Philosophy. USA : Saint Louis University.
- Wutthisuk, B. (2015). *Kānsuksā phāwa phū nam khōng phubōrihān sathan suksā thī song phon tō ræng chūngchāi nai kān patibat ngān khōng khru phū sōn sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā ra yōng* [A Study of Administrator’s Leadership Influencing to Teacher’s Motivation under the Office of Rayong Primary Educational Service Area (Unpublished master’s thesis)]. Burapha University, Chonburi, Thailand.