บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 — 2559) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดทางสายกลางอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณ อย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “ดุลยภาพ” ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นแผนบูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว พบว่า ในภาวะปัจจุบัน ทางรัฐบาลมอบให้กระทรวงวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับงานด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งกระทรวงเล็งเห็นความสำคัญจึงกำหนดให้ วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นชาติ เป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความสามัคคี และความมั่นคงของประเทศชาติ ประเทศไทยมีวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรือง ปรากฏเป็นเอกลักษณ์ อันโดดเด่นของชาติประกอบด้วย ภาษา วรรณกรรม ศิลปกรรม นาฏศิลป์ ดนตรี โบราณสถาน โบราณวัตถุ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นแบบแผน และวิถีชีวิตอันดีงามที่สืบทอดมาถึงปัจจุบัน

จากการที่ประเทศไทยกำหนดให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 8-9) ผู้ที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้การศึกษาในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จคือผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำขององค์การ ที่เป็นบุคคลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การเป็นอย่างสูง แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์โลกในปัจจุบัน ที่มีความผันผวนทางด้านเทคโนโลยี เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเป็นอย่างสูง

เมื่อพิจารณาถึงวิวัฒนาการภาวะผู้นำจะเห็นว่าเกิดขึ้นระยะแรกในช่วงทศวรรษ 1970-1979 โดยนักวิชาการอาทิ Jacobs (1970 : 120), Stogdill (1974 : 98) and Boles and Davanport (1975 : 122) ; อ้างอิงมาจาก วิโรจน์ สารรัตนะ (2554 : 45) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ในลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่าหากทำตามแล้ว จะบรรลุผลตามที่ต้องการ ในยุคระหว่างปี 1980-1989 นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยให้ความหมายในลักษณะกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำทางการบริหารเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อนำพฤติกรรมองค์การให้เป็นไปตามทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บางหน่วยงานก็นิยาม “ภาวะผู้นำ” หมายรวมถึงความสามารถของผู้นำในการแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง ตลอดจนความสามารถทำให้ผู้อื่นยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่น เพื่อให้คนเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวกลายเป็นความจริงขึ้นมา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557 : 65) กล่าวว่า แนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Leadership) จากทัศนะนักวิชาการหลาย ๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกันนั่นคือผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่มีความมีคุณธรรมในจิตใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่ผู้นำต้องสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ การดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจที่เป็นผลต่อจิตใจ เช่น รางวัล เกียรติบัตร ข้อแนะนำ คำยกย่อง ชมเชย เป็นต้น ซึ่งการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมนั้นยังต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งการอนุรักษ์ ส่งเสริม แนะนำ การเห็นคุณค่าที่ดี

จากการศึกษาของนักวิชาการวัฒนธรรม พบว่า ในปัจจุบันมีปัญหาที่เกี่ยวกับศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม ที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณธรรมที่จะเกิดแก่เยาวชนรุ่นหลัง ปัญหาเหล่านั้นได้แก่ ปัญหาด้านศาสนา เด็กและเยาวชนไม่สามารถนำองค์ความรู้และหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและแก้ไขปัญหาได้ สาเหตุอาจเกิดจากไม่ใส่ใจ

ไม่ให้ความสำคัญ การห่างวัด ห่างศาสนาหรือแม้ว่าเข้าวัดฟังธรรมก็ฟังบทสวดไม่เข้าใจเพราะเป็นภาษาบาลี หรือความเสื่อมศรัทธาในพระสงฆ์ที่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม สำหรับการศึกษาในสถานศึกษาหลักสูตรการศึกษาด้านศาสนา ยังเน้นในเรื่องของทฤษฎีไม่เน้นเรื่องของการปฏิบัติหรือการใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่ก่อให้เกิดปัญญา ความรู้ ความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ หรือปัญหาด้านครอบครัวที่ขาดการบ่มเพาะเด็ก ส่งเสริม หรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนามาประพฤติ ปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน หรือแม้แต่ปัญหาของสื่อที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ ที่ทำให้เด็กและเยาวชนซึมซับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ปัญหาด้านศิลปะ เด็กและเยาวชนขาดองค์ความรู้ด้านศิลปะ และเข้าใจถึงคุณค่าซาบซึ้งในความสุนทรีย์ของศิลปะ ขาดการนำศิลปะมากล่อมเกลาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ละเอียดอ่อน มีคุณธรรม จริยธรรมและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ ทำกิจกรรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงออก แข่งขัน จัดแหล่งเรียนรู้ สนับสนุนทุนการศึกษาให้เด็กเยาวชนด้านศิลปะให้เด็กได้มีโอกาสเรียนรู้ เกิดทักษะ ได้แสดงออกเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดจิตวิญญาณเห็นคุณค่าด้านศิลปะอย่างแท้จริง และนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมปัญหาวัฒนธรรมด้านภาษา ปัจจุบันเด็กและเยาชนไทยอ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่ได้ หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงภาษาของวัยรุ่น ศัพท์แสลงหรือคำเฉพาะกลุ่มต่าง ๆ หากนำไปใช้เพื่อสื่อสารกันเองภายในกลุ่มเล็ก ๆ คงไม่เสียหายมากนักแต่หากอยู่ในที่สาธารณะหรือใช้สื่อสารอย่างเป็นทางการ การพูดคุยกับผู้ใหญ่ หรือในการเรียนนั้นก็ควรจะต้องใช้ภาษาที่ถูกต้องทั้งในการพูด อ่านและเขียน

อย่างไรก็ตามการจะให้เด็กใช้ภาษาไทยอย่างสุภาพและถูกต้องนั้น ผู้ใหญ่ พ่อแม่ ครูอาจารย์ และบุคคลสาธารณะต่าง ๆ ควรสอนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กด้วย สุชาติ เปี่ยมกิจ (2541 : 11) ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพูด เขียนภาษาไทยของวัยรุ่นคือสื่อมวลชนโดยเฉพาะ โทรทัศน์ วิทยุ และอินเทอร์เน็ต วัยรุ่นมักจะเลียนแบบออกเสียงการพูดของดาราศิลปินนักร้อง พิธีกร ดีเจ มักพูดไทยสำเนียงฝรั่ง ใช้ภาษาพูดปนกับภาษาเขียน หรือพูดไทยคำอังกฤษคำ หรือการแชต ในอินเทอร์เน็ต วัฒนธรรมการกิน ปัจจุบันท่ามกลางกระแสสังคมบริโภคที่โลกาภิวัตน์ได้นำมาซึ่งวัฒนธรรม “กิน ดื่ม ช็อป” ปัญหาเด็กและเยาวชนนิยมดื่มน้ำอัดลม อาหารฟาสฟู้ดหรืออาหารจานด่วน แมคโดนัล พิซซ่า มิสเตอร์โดนัท KFC ขนมขบเคี้ยว ฯลฯ ทำให้เด็กไทยกลายเป็นเด็กอ้วน ขี้โรค สาเหตุจากการโฆษณา ที่ทั้งพ่อ แม่และเด็กไม่ทันตั้งตัวส่งผลต่อวิถีวัฒนธรรมบริโภคและการอบรมเลี้ยงดูเด็กยุคใหม่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อ

คุณภาพชีวิตของเด็กอย่างชัดเจน อีกปัญหาหนึ่งคือวัยรุ่นนิยมดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และสูบบุหรี่ ปัญหาการขายเหล้าบุหรี่ให้นักเรียน นักศึกษาของร้านค้า และสถานบันเทิง ร้านอาหาร สวน สาธารณะ หอพัก ที่เป็นแหล่งให้วัยรุ่นมั่วสุมดื่มเหล้า สูบบุหรี่ หรือการเกี่ยวข้องกับสารเสพติด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ในมิติการบริโภค พบว่า ปัจจุบันเด็กและเยาวชนไทยถูกดึงดูดจากโฆษณาให้ใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย นิยมแฟชั่นราคาแพง หรือของมียี่ห้อ อาทิ โทรศัพท์มือถือ นาฬิกา น้ำหอม กระเป๋าถือ เสี่ยงต่อการที่เด็กและเยาวชนจะมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ วัฒนธรรมการเคารพ หรือมารยาทไทย ปัจจุบันเด็กและเยาวชนไม่น้อยที่กล่าวคำว่าขอบคุณหรือขอโทษไม่เป็น หรือการยกมือไหว้หรือกล่าวสวัสดีผู้ใหญ่ หรือการพูดไม่มีหางเสียง พูดไม่สุภาพ หยาบคาย และแสดงกริยาที่ก้าวร้าว ด่าทอ การไม่เคารพนับถือพ่อแม่ ครู อาจารย์ ปู่ย่า ตา ยาย หรือญาติ พี่น้อง หรือแม้แต่เรื่องของมารยาทไทยต่าง ๆ เด็กและเยาวชนขาด องค์ความรู้เรื่องของมารยาทไทยและขาดความตระหนักในการนำไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ปัญหาอาจเกิดจากการขาดการ บ่มเพาะ การเลียนแบบบุคคลสาธารณะหรือสื่อต่าง ๆ หรือคนในครอบครัว วัฒนธรรมการแต่งกาย ปัจจุบันวัยรุ่นไทยแต่งกายไม่เหมาะสม ตามกระแสแฟชั่น เลียนแบบดารา นักร้องใส่สายเดี่ยว กางเกงขาสั้น กระโปรง กางเกงเอวต่ำ ชุดนักเรียน นักศึกษาที่ไม่เหมาะสม เสื้อรัดติ้ว กระโปรงคับผ่าหน้า ผ่าหลัง การไม่รู้จักกาลเทศะแต่งกายที่ไม่เหมาะสมกับสถานที่ การมีค่านิยมที่ไม่เหมาะสม เช่นการสักตามร่างกาย การเจาะอวัยวะตามร่างกายจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นทุกภาคส่วนต้องหันหน้ามาร่วมกันในการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไขปัญหา ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแม้แต่การบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างตัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่า ปัญหาดังกล่าวควรได้รับการแก้ไขอย่างรีบด่วน เราคนไทยทุกคนควรที่จะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน หน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งคือ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีอำนาจหน้าที่ ในการวางนโยบายและกำกับแผนพัฒนาของสถาบันเกี่ยวกับการศึกษาการวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่เยาวชน ผ่านบุคลากรทางด้านการสอนจากวิทยาลัยนาฏศิลป วิทยาลัยช่างศิลป และหน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 19 แห่ง ซึ่งบุคลากรในวิทยาลัย นาฏศิลปและวิทยาลัยช่างศิลปทุกแห่งนั้นล้วนได้รับการคัดเลือก คัดสรร และแต่งตั้งบุคคล ที่มีคุณสมบัติเฉพาะทาง ทั้งดนตรี นาฏศิลป์พื้นบ้าน นาฏศิลป์ตะวันตก สำหรับผู้บริหารของวิทยาลัย นาฏศิลปทุกแห่ง ยิ่งล้วนต้องคัดสรร ซึ่งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้กำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทั่วไป คุณสมบัติ

เกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง คุณสมบัติเกี่ยวกับคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าทั้งบุคลากรและผู้บริหารของสถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ และในฐานะผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยนาฏศิลป จึงมีความสนใจ ที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม ของผู้บริหารดังกล่าว

คำศัพท์สำคัญ

ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จากการสร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่สร้างขึ้น มีความตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 343 คน จากสำนักงานอธิการบดี จำนวน 1 สำนักงาน, คณะที่เปิดสอน จำนวน 3 คณะ, วิทยาลัยนาฏศิลป จำนวน 12 แห่ง และวิทยาลัยช่างศิลป จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งหมด 19 แห่ง (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2557 : 2-4) ดังนี้

1.1 อธิการบดี /คณบดี / ผู้อำนวยการ จำนวน 19 คน

1.2 รองอธิการบดี /ผู้ช่วยอธิการบดี /รองคณบดี /รองผู้อำนวยการ จำนวน 74 คน

1.3 หัวหน้ากอง / หัวหน้าภาควิชา จำนวน 70 คน

1.4 คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย จำนวน 90 คน

1.5 คณะกรรมการประจำหลักสูตร จำนวน 90 คน

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดหลักการพัฒนาของ Johnstone (1981) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) โดยนำแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของ Karakose (2008 : 569-579) ; Peterson (2002 : 3) ; Sarason (1996 : 29) ; Pheysey (1993 : 32) ; Cunningham & Gresso (1993 : 20) ; Shein (1992 : 150-151); Braun (1991 : 17) ; Giroux (1991 : 358-363); Steve Page (1991 : 4); Deal and Kennedy (1982 : 76); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 66-67); สัมมา รธนิธย์ (2556 : 124); นฤชล ไหลงาม (2556 : 57) ; มณฑล ไตรรัตน์สิงหกุล (2554 : 18-19) ; ธีระ รุญเจริญ (2553 : 90) ; รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2552 : 77-78) ; ทองใบ สุดชารี (2549 : 32) ; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 64) ; ถวิล อรัญเวศ (2544 : 67-68) ; ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540 : 85) ได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 2) การใส่ใจดูแล 3) การสร้างขวัญกำลังใจ และ4) การสื่อสาร

2.2 องค์ประกอบหลักด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 องค์ประกอบหลักด้านการส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นการสอนทางวัฒนธรรมที่ถูกต้อง 2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงาม และ 3) การเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม ระหว่าง เดือนกรกฎาคม 2558 ถึงเดือนธันวาคม 2558 มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร สังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม

2. สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-Depth Interview) จำนวน 9 คน

4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำผลการสังเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ระยะที่ 2 ทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ระหว่างเดือนมกราคม 2559 ถึงเดือนเมษายน2559 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.1 นำร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ได้จากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 และสร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม

1.2 นำร่างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาความเหมาะสม จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

1.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 40 ชุด โดยเลือกทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.4 ประสานขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลเพื่อการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในเครื่องคอมพิวเตอร์คำนวณ

1.6 รายงานผลการทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ยืนยันโดยสถิติ

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เป็นขั้นตอนหลังจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้สถิติมาเพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 11 คน จากผู้แทนผู้บริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย

2.1 อธิการบดี /คณบดี / ผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน,

2.2 รองอธิการบดี / ผู้ช่วยอธิการบดี /รองคณบดี / รองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน,

2.3 หัวหน้ากอง / หัวหน้าภาควิชา จำนวน 2 คน,

2.4 คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย จำนวน 2 คน,

2.5 คณะกรรมการประจำหลักสูตร จำนวน 1 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ โดยอาจมี

เงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานได้

ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Leadership) หมายถึง กระบวนการหรืออิทธิพลของผู้นำที่ใช้คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม เพื่อให้องค์การได้เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมแก่ชนรุ่นหลัง ไม่ให้เกิดการสูญหาย โดยผ่านกระบวนการรักษาวัฒนธรรม จากการใช้บรรยากาศการทำงานแบบเชิงบวก การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ตลอดทั้งการส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้คือ

การส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำเชิงวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงบรรยากาศเกี่ยวกับการทำงานให้มีความสุข ให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการที่ผู้นำและบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อกันเป็นอย่างดี มีการใส่ใจดูแลการปฏิบัติงาน ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 1) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 2) การใส่ใจดูแล 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ 4) การสื่อสาร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเชิงวัฒนธรรม ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการแสดงถึงความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ เช่น กิริยาท่าทาง การพูดจา ชื่นชมผู้อื่น รู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยเหลือทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

การใส่ใจดูแล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเชิงวัฒนธรรม ที่แสดงออกถึงความห่วงใยต่อผู้อื่น เคารพต่อผลการกระทำของตนเอง ตระหนักถึงความจำเป็นในการช่วยเหลือผู้อื่น สามารถสื่อสารได้ถึงความเหมาะสม ใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น

การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเชิงวัฒนธรรม ในการสนับสนุน ช่วยเหลือ ด้วยวิธีการต่าง ๆ สร้างความไว้วางใจ ด้วยการให้คำติชม คำแนะนำ รางวัล ตลอดทั้งการชื่นชม การร่วมมือและช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ

การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเชิงวัฒนธรรม ที่สื่อสารผ่านกระบวนการต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างมีวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน สนใจในความรู้สึกของผู้อื่น สื่อสารผ่านความรู้ในเชิงบวก สามารถนำเสนอข้อมูลที่สลับ ซับซ้อนได้

การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำเชิงวัฒนธรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของการมองภาพในอนาคตหรือทิศทางขององค์การที่ต้องการจะเป็น โดยผู้นำและบุคลากรกำหนดจุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จขององค์การร่วมกัน โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเชิงวัฒนธรรมสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยมีการสร้างเครือข่ายและระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์นั้นได้มาโดยอาศัยทักษะจากการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของผู้นำเชิงวัฒนธรรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำเชิงวัฒนธรรมแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งผู้นำเชิงวัฒนธรรมต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเชิงวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การ รวมถึงการที่ผู้นำเชิงวัฒนธรรมโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้นำเชิงวัฒนธรรมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะกับความเป็นแบบอย่าง การให้คำแนะนำและการแก้ไขข้อบกพร่องของสมาชิก โดยสอดแทรกในกระบวนการทำงาน การเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรและการเผยแพร่วิธีการที่ถูกต้อง

การส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยการปลูกฝังค่านิยมและหลักปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรม

ที่พึงปรารถนาที่สะท้อนให้เห็นจากผลการดำเนินงานขององค์การที่บรรลุเป้าประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งจากความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรม โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 1) การกระตุ้นการสอนทางวัฒนธรรมที่ถูกต้อง 2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงาม 3) การเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม

การกระตุ้นการสอนทางวัฒนธรรมที่ถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำเชิงวัฒนธรรมที่เป็นพลังสำคัญในชีวิตของคน การปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สร้างความหลากหลาย มีความต้องการและค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

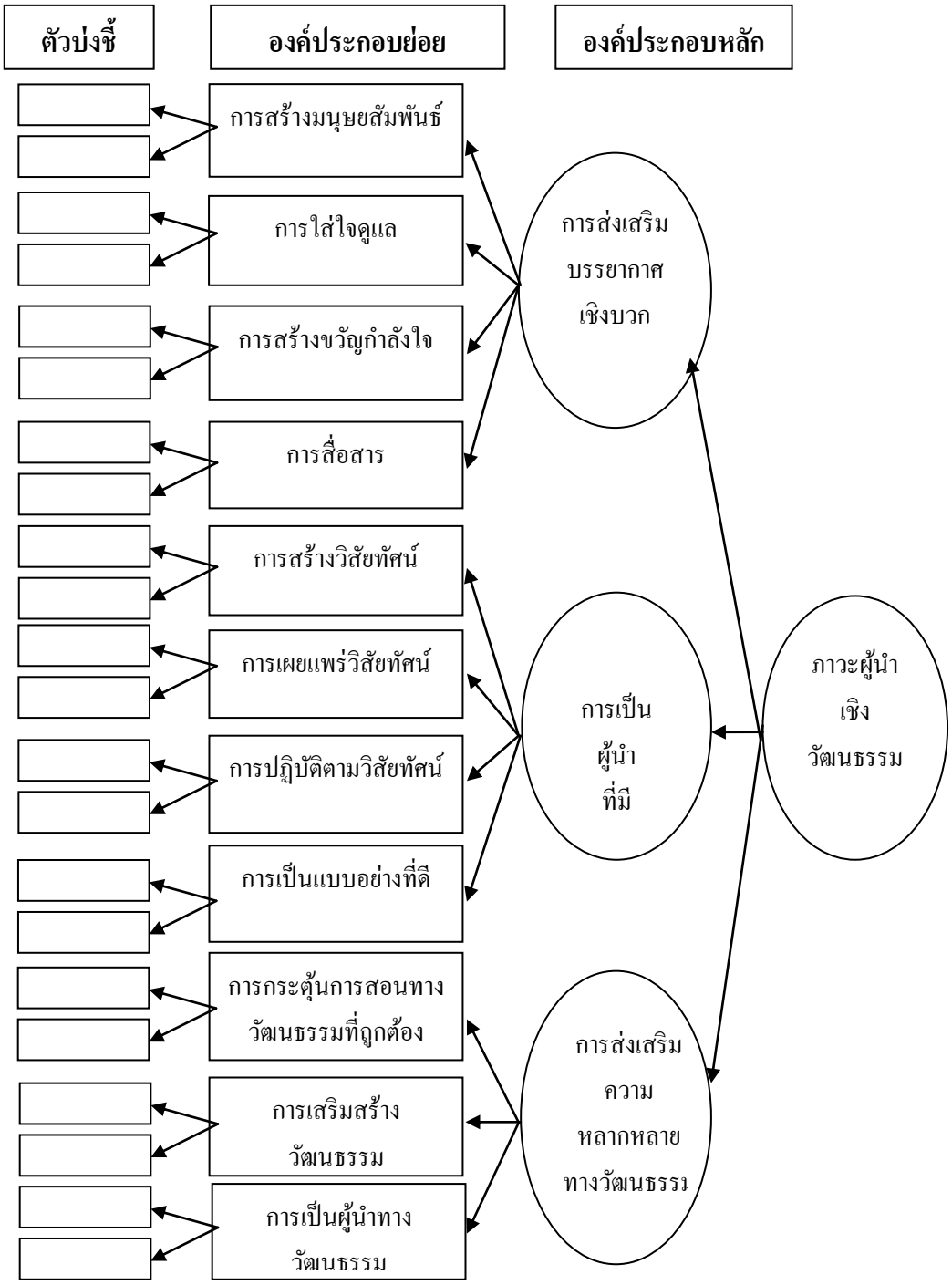
การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงาม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำเชิงวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ให้ความรู้ คำแนะนำ คำนึงถึงบทบาท สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน มีความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงาม

การเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำเชิงวัฒนธรรมที่ต้องคำนึงถึงความลำเอียงของตนเอง มีการดำเนินการที่จะแก้ไขกับความลำเอียงของตนเอง แก้ไขความลำเอียงในความเชื่อที่ผิด ๆ ส่งเสริมการศึกษาที่ถูกต้องตามวัฒนธรรมที่หลากหลาย เป็นแบบอย่าง ในการกระทำที่ถูกต้อง มีการสื่อสารให้ชัดเจนถึงจริยธรรมของความใส่ใจดูแลผู้อื่น และตรวจสอบงานเขียนของผู้อื่นอยู่เสมอ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการ, รองอธิการบดี/รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ, หัวหน้ากอง/หัวหน้าภาควิชา, คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และคณะกรรมการประจำหลักสูตร ของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับ การตรวจสอบ และควบคุมดูแลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบย่อย ซึ่งสามารถสร้างเป็นโมเดลกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 โมเดลกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม ของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ และเชิงการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ในเชิงวิชาการเนื่องจากตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครั้งนี้ ได้ศึกษาวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล ทั้งจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจ อาจนำไปเป็นตัวบ่งชี้ตั้งต้น เพื่อขยายขอบเขตสำหรับการวิจัยในอนาคต โดยการเพิ่มพูนองค์ความรู้พื้นฐาน และความรู้ เชิงลึกของภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมให้แก่ผู้บริหารต่อไป

2. ในเชิงการนำไปประยุกต์ใช้ จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้และโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่สร้างและพัฒนาขึ้นโดยได้รับการตรวจสอบอย่างถูกต้องและยืนยันด้วยกระบวนการทางการวิจัย ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยนาฏศิลปและวิทยาลัยช่างศิลป สามารถนำสารสนเทศดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินความสำเร็จด้านภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการในภาพรวมเป็นสำคัญ

3. ผู้บริหารทุกระดับและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับกระทรวงวัฒนธรรม ระดับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และระดับวิทยาลัยนาฏศิลป วิทยาลัยช่างศิลป สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุง หรือกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์หรือการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสม