

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ปิยนันท์ เตียนวล¹, กนกกร ศิริสุข²

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

² ดร. (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ทางด้านความเท่าเทียมทางการศึกษาและความเป็นเลิศ ด้านการยอมรับทางด้านวัฒนธรรม ด้านความยุติธรรมทางสังคมและการกำจัดความแตกต่าง และด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำรงค่านิยมขององค์กร ด้านการปรับตัว ด้านการบูรณาการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม, ประสิทธิผลการบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา



The Relationship Between Multi-cultural Leadership and Administrative Effectiveness of School Administrators Under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3

Piyanan Tianuan¹, Kanokkorn Sirisuk²

¹ Student Master of Education in Educational Administration, Songkhla Rajabhat University

² Ed.D. (Leadership in Educational Administration), Assistant Professor Educational Administration, Songkhla Rajabhat University

Abstract

This study aimed to 1) investigate multi-cultural leadership of school administrators under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3, 2) investigate administrative effectiveness of school administrators under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3, and 3) study relationship between multi-cultural leadership and administrative effectiveness of school administrators under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3. The sample consisted of 310 teachers who worked in primary schools under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3, chosen through the use of Krejcie and Morgan's table, the stratified random sampling and simple random sampling techniques. Research tools were five-scale questionnaires and statistics for the study included percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The study revealed the following results.

1) Multi-cultural leadership of school administrators under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3 was at the highest level, both overall picture and each aspect. The aspect that received the highest mean score was cultural diversity, followed by vision on educational equality, and state of excellence, cultural acceptance, social justice and elimination of differences, and communicative ability consecutively.

2) Administrative effectiveness of school administrators under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3 was at the highest level, both overall picture and each aspect. The aspect that received the highest mean score was maintenance of organizational values, self-adjustment, integration and target reaching consecutively.

3) The relationship between multicultural leadership and administrative effectiveness of school administrators under Narathiwas Primary Educational Area, Office 3 was significantly and highly positive at the .01 level.

Keywords: Multi-cultural leadership, Administrative Effectiveness, School administrators



ความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารที่สามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมหรือในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น พุ่งเท เต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้บริหารและเป็นผู้มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในการจูงใจ ชักจูง โน้มน้าว รวมทั้งทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามความประสงค์นั้นและขับเคลื่อนนโยบายไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาซึ่งเป็นปรากฏการณ์ใหม่สำหรับสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันทางด้านพื้นฐานทางวัฒนธรรม ศาสนา ภาษา ประเพณีและความเชื่อของผู้คน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ, 2555: 3) นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้มีประสิทธิผลขององค์กร 5 อย่าง คือ การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา (Gibson and Other, 1982 อ้างถึงใน มยุรี วรณสกุลเจริญ, 2563: 198) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึง มีความสำคัญและเป็นกลไกหลักต่อการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการและบริหารงานทั้ง 4 ด้านได้แก่ 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การดำรงค่านิยมขององค์กร (Latency) (Hoy and Miskel, 1991: 381)

สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างกับการจัดการศึกษาในภาคอื่น ๆ คือในเรื่องของความแตกต่างของภาษา ศาสนา การสื่อสาร วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ค่านิยม และความเชื่อซึ่งเต็มไปด้วยสภาพปัญหาที่ยากลำบากปัญหาดังกล่าวมีความซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการแก้ไขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) วิสัยทัศน์ทางด้านความเท่าเทียมทางการศึกษาและความเป็นเลิศ 3) การมีความสามารถในการสื่อสาร 4) ความยุติธรรมทางสังคมและการกำจัดความแตกต่าง และ 5) การยอมรับทางด้านวัฒนธรรม (Bennett, 2003 อ้างถึงใน เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2555: 26; Banks, 1994 อ้างถึงใน ชีชมพร สมพงษ์, 2559: 35-36; Morote.(2010), Moran and Other.(2011), Bordas.(2009) อ้างถึงใน นนกร มังคละศิริ, 2560: 29; สมุทรชำนาญ, 2554: 14; อิศรัญญ์ รินไธสง, 2561: 85-86; วิไลวรรณ เทียนประนอมกร, 2563: 25; นนกร มังคละศิริ, 2560: 7-8; เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2551: 18-22; ฐิติกร ทองสุกใส, เอกรินทร์ สังข์ทอง, อีรหทัย ธนาสันต์และคณะ, 2562: 118; ขวลิต เกิดทิพย์, วรภาคย์ ไตรทิพันธ์, บรรจง ฟารุ่งแสงและคณะ, 2562: 27) ทั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและให้สอดคล้องกับบริบทสังคมวัฒนธรรมที่หลากหลายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและการบริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3



2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวนประชากรทั้งหมด 1,653 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 75 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งได้มาจากใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา นำมาเทียบบัญญัติไตรยางศ์ กำหนดสัดส่วน ดังนี้

2.1 ให้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม คือ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก 10 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 50 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 แห่ง รวม 63 แห่ง สำหรับรายชื่อที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.2 สุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูในสถานศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ทั้งหมด 63 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง 32 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 246 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้ครูกลุ่มตัวอย่าง 32 คน รวมกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ให้ข้อมูลทั้งหมด 310 คน รายชื่อครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา มุ่งศึกษาข้อมูลตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's rating scales) ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 5 ประการ 1) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) วิสัยทัศน์ทางด้านความเท่าเทียมทางการศึกษาและความเป็นเลิศ 3) การมีความสามารถในการสื่อสาร 4) ความยุติธรรมทางสังคมและการกำจัดความแตกต่าง และ 5) การยอมรับทางด้านวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's rating scales) ใช้หลักการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาจากทฤษฎีของ Hoy and Miskel (1991:381) ดังนี้ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) การดำรงค่านิยมขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด



การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับข้อบ่งชี้และเนื้อหาที่กำหนด นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 จากนั้นผู้วิจัยปรับแก้ภาษาและข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความชัดเจนในการสื่อความหมายไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านความยุติธรรมทางสังคมและ การกำจัดความแตกต่าง ด้านการยอมรับทางด้านวัฒนธรรม ด้านวิสัยทัศน์ทางด้านการพัฒนาการศึกษาและความเป็นเลิศ และด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ตามลำดับ
2. ผลประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับตัว ด้านการดำรงค่านิยมขององค์กร ด้านการบูรณาการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.746 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ด้านที่ระดับมากที่สุด คือ ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านการยอมรับทางวัฒนธรรม ด้านความยุติธรรมทางสังคมและ การกำจัดความแตกต่าง และด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ได้เห็นความสำคัญและเล็งเห็นในเรื่องการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2555: 17) ได้กล่าวว่าการมีภาวะผู้นำในชุมชน ผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมนั้นต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่เบื้องต้นในบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงการมีความตระหนักถึงความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) และต้องแสดงศักยภาพในการนำชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเพื่อให้สมาชิกของชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีทักษะในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อหลอมรวมเป็นกลุ่มเดียวกันแต่ยังคงสนับสนุนการสร้าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนกร มังคละศิริ (2560: 97) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร รองลงมา คือด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และด้านการมีคุณธรรม เช่นเดียวกับ จิตติกร ทองสุกใส และคณะ (2562: 134) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมศึกษาสำหรับการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมศึกษาสำหรับการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย

1) การวางแผนกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและสังคม 2) การมีทักษะในการสื่อสารเชิงพหุวัฒนธรรม 3) การมีทักษะในการเข้าถึงชุมชน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการยอมรับเข้าใจการอยู่ร่วมกันในสังคมที่หลากหลาย 5) การสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกัน 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ และ 7) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน นอกจากนี้ ผลจากการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มยืนยันว่าลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ประการของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมมีความถูกต้องครอบคลุม เหมาะสมมีประโยชน์ และ มีความเป็นไปได้สำหรับการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมศึกษาสำหรับการศึกษา

นอกจากนี้ ด้านวิสัยทัศน์ทางด้านความเท่าเทียมทางการศึกษาและความเป็นเลิศรองลงมานั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการศึกษาในพหุวัฒนธรรมหลากหลายและส่งเสริมความเท่าเทียมการสร้างวัฒนธรรมและสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานในพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการยอมรับทางวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ ศาสนา วิถีชีวิต ความเป็นอยู่รวมไปถึง ด้านความยุติธรรมทางสังคมและการกำจัดความแตกต่างที่มีความแตกต่างและความหลากหลาย จากการจัดการศึกษาในภาคอื่น ๆ เช่นกัน โดยมีความแตกต่างในเรื่องของวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรและยังสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรมากยิ่งขึ้น



ในขณะเดียวกันด้านการมีความสามารถในการสื่อสารนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารเชิงพหุวัฒนธรรมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องจากเด็กนักเรียน ครู ผู้ปกครอง รวมถึงชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นับถือศาสนาอิสลามจะใช้ภาษามลายูในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเป็นภาษาที่สอง โดยเฉพาะภาษามลายู สำหรับผู้บริหารที่นับถือศาสนาพุทธมีการเรียนรู้ทั้งทักษะในการฟังและทักษะการสื่อสารที่จะต้องใช้สื่อสารและรับฟังกับเด็กหรือผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ระดับมากที่สุด คือ ด้านการปรับตัว รองลงมา คือ ด้านการดำรงค่านิยมขององค์กร ด้านการบูรณาการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ และเป็นกลไกหลักต่อการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการและบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ 4) การดำรงค่านิยมขององค์กร (Hoy and Miskel, 1991: 381) ที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลตามเป้าหมายองค์กรนั้น ในการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวในการใช้นวัตกรรมในการบริหารให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรและการพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อ การเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจึงส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาทำให้ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงการดำรงค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงผลประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการปรับตัว การบูรณาการ และการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกในทางปฏิบัติทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาให้ประสบความสำเร็จ ได้ จากผลการวิจัยจะเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการดำรงค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด นั้นเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร และกำหนดเป้าหมายในชีวิตในการมุ่งการทำงานและความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรเป็นสำคัญ และการบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกันในการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาร่วมถึงในการติดต่อสื่อสารและการแก้ปัญหา ความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผลการวิจัยด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นเช่นนี้นั้นอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนตัดสินใจ สั่งการควบคุมงาน ประสานงาน บริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผลและการติดตามผลการทำงาน มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก มีกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2559: 119) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กรุณา ภูมะลิและคณะ(2557: 15) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากทุกด้าน และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2561: 9) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยองค์กรแห่ง



การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.746 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง พหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 ในภาพรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 ในแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ดังนี้ ด้านการปรับตัว รองลงมาคือ ด้านการดำรงค่านิยมขององค์กร การบูรณาการ และการบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม จะส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การมีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน อย่างสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสำเร็จสูงขึ้น การบริหารจัดการสถานศึกษา จึงจะเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553 : 12) ผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านมนุษย์ คือ ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ สร้างความรู้สึกที่ดีและความจงรักภักดีสามารถจูงใจบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพหรือทักษะด้านมนุษย์นี้จะต้องรู้จักตนเองดีเป็นประการแรกและมีความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น และทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถในการมองความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอกความเข้าใจในความสัมพันธ์ และการส่งผลต่อกันระหว่างส่วนต่าง ๆ และ ความสามารถวินิจฉัยปัญหาภายในองค์กรที่จะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้องทิศทาง

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยะดา น้อยอำมตย์ (2559: 119) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรทั้ง ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ วานิช บุญครอบ (2556: 9) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยครั้งนี้สังเกตได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอันดีแก่ ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านวิสัยทัศน์ทางด้านความเท่าเทียมทางการศึกษาและความเป็นเลิศ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ด้านความยุติธรรมทางสังคมและการกำจัดความแตกต่าง และด้านการยอมรับทางด้านวัฒนธรรม ในระดับมากที่สุด จึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้าน 1) ด้านการปรับตัว 2) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) ด้านการดำรงค่านิยมขององค์กร มีระดับมากที่สุดตามไปด้วย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาที่โอนย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่งใหม่มาจากที่อื่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีการจัดโครงการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ โดยการเชิญผู้นำทางศาสนา มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมร่วมกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาโครงสร้างความตระหนักในความแตกต่างทางความหลากหลายทางวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่โอนย้ายหรือบรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่งใหม่มาจากที่อื่น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการสื่อสารเชิงพหุวัฒนธรรม โดยใช้ภาษาท้องถิ่น(ภาษามลายู) อย่างต่อเนื่อง และศึกษาเพิ่มเติมเป็นภาษาที่สอง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคคลในสถานศึกษาสู่การบรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผู้วิจัยเสนอแนะการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. นักวิชาการควรมีการทำวิจัยภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกหรือการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม
2. นักวิชาการควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือนักวิชาการควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ หรือปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ทั้งทางด้านผู้นำและบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม



เอกสารอ้างอิง

- กรุณา ภู่มะลิ และคณะ. (2557). “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 8(1), 159-172.
- ขวลิต เกิดทิพย์, วรภาคย์ ไมตรีพันธ์, สุดารัตน์ พรหมแก้ว และบรรจง ฟ้ารุ่งแสง. (2560). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15.” วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 30(2), 23-33.
- จิตติกร ทองสุกใส, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, อธิ หุทัยธนาสันต์, และคณิตา นิจจรัสกุล. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมศึกษาสำหรับการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 14 (มกราคม – มิถุนายน), 98-106.
- ทิฆัมพร สมพงษ์. (2559). “การบริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 14(1), 97-107.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปิยะดา น้อยอำมาตย์. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วารสารบัณฑิตศึกษา. 13(60), 119- 128.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ. (2563). “ประสิทธิผลขององค์การ.” วารสารศิลปการจัดการ. 4(1), 198.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วานิช บุญครอบ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วีไลวรรณ เทียนประนมกร. (2563). “การพัฒนาโครงสร้างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 14(1), 25.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2561). “ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารบัวบัณฑิต. 18(3), 342-354.
- อิศรภรณ์ รินไธสง. (2562). “โครงสร้างองค์ประกอบและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการวัดภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในบริบทสังคมไทย.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 18 (2), 85-86.
- เอกกรินทร์ สังข์ทอง. (2555). “พหุวัฒนธรรมศึกษา: อะไรคือสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรรู้.” วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 23(1), 19-31.



เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2551). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G., (1991). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice.** 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.

Krejcie, R. And Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample size for Research activities." **Educationalan Psychological Measurement.** 30 (3), 608.

