

บทความวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2

นุรสายิดา แซมะแซ¹ จรุณี เก้าเอียน² พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

²รองศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและตัวแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม เพื่อให้ได้ประเด็นการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดเป็นร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อยืนยันความถูกต้องของร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม และพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ .987 และนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 3) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการมีคุณธรรม

2. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสนับสนุนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย 2) ผู้บริหารมีส่งเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนจัดขึ้น 3) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและสนใจเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมท่ามกลางความหลากหลายของความสำเร็จ 2.ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ได้แก่ 1) ผู้บริหารพูดจาสุภาพอ่อนโยน และมีความจริงใจต่อครูและบุคลากร 2) ผู้บริหารรับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเขามาใส่ใจเราและยอมรับ โดยปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี 3) ผู้บริหารมีความสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น 3.ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ 3) ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.ด้านการ



บทความวิจัย

สนับสนุนทรัพยากร ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 3) ผู้บริหารมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงพหุวัฒนธรรม และ 5.ด้านการมีคุณธรรม ได้แก่ 1) ผู้บริหารยึดหลักหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กร 2) ผู้บริหารวางตนเป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งของผู้ครูและบุคลากร 3) ผู้บริหารมีความความเสียสละ อุทิศตนให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และเมื่อนำไปหาระดับความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา



บทความวิจัย

The Multicultural Leadership Model of School Administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2

Nursahida Saemasae¹ Jarunee Kao-ian² Phimpawee Suwanno³

¹Student of Majester, program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

²Assoc. Prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

³Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

Abstract

The objectives of this research were to 1) study condition and the model of multicultural leadership of school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2, and 2) create the model of multicultural leadership of school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2.

The research process consisted of two steps. Step 1: studying documents and research related to multicultural leadership to obtain the interview topics and collect qualitative data using semi-structured interviews with 11 participants were conducted. Step 2: proceeding with the draft model of multicultural leadership to three qualified experts for validation and content validity assessment were executed. The index of item objective congruence (IOC) of three experts ranged from 0.67 to 1.00 with a confidence level of .987. After validation, the model of multicultural leadership was applied to 315 samples, and data analysis was conducted by using statistical software package to calculate means and standard deviations.

The results revealed that:

Phase 1: the condition and model of multicultural leadership of school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2 involved five aspects including 1) accepting cultural diversity, 2) having communication ability, 3) developing relationships among people in the organization, 4) supporting resources, and 5) morality aspect.

Phase 2: the model of multicultural leadership of school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 2 comprised five aspects: 1. Accepting cultural diversity involved 1) school administrators participated in and supported various cultural activities, 2) school administrators promoted and participated in community activities, and 3) school administrators showed enthusiasm and interest in learning about cultural differences amidst diversity for overall success. 2. Having communication ability included 1) school administrators spoke politely, gently, and sincerely with teachers and staff, 2) school administrators attentively listened, empathized, accepted others' viewpoints, and treated others well, and 3) school administrators provided guidance helping teachers and staff to improve their capabilities. 3.



บทความวิจัย

Developing relationships among people in the organization consisted of 1) school administrators built good relationships with individuals within and outside the organization, 2) school administrators provided opportunities for teachers and staff to express opinions and made decisions regarding various process, and 3) school administrators understood oneself and others, and accepted differences among individuals. 4. Supporting resources included 1) school administrators promoted and supported resources for curriculum development aligning with the school's context, 2) school administrators developed curriculum using local resources according to community needs, and 3) school administrators participated in community engagement as a multicultural learning resource development. 5. Morality aspect included 1) school administrators held firm intention of good governance principles in managing internal organizational affairs, 2) school administrators mediated conflicts or problems among teachers and staff, and 3) school administrators demonstrated sacrifice and devotion to the organization from beginning to end. When assessing for the appropriateness of implementation, it was found that the overall and individual aspects were at a high level.

Key words : The Multicultural Leadership Model, Educational institution administrators



บทความวิจัย

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้คนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นรากฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 นั้น ท้าโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัย เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาให้เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบริหารการศึกษาจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิผล

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับ เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (ปิยวรรณ แสงทอง, 2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูล ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมทางพฤติกรรมให้มากขึ้น ผู้บริหารควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทที่เหมาะสมมากกว่าการมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษา และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างไปจากพื้นที่ อื่น ๆ ในประเทศ เนื่องจากมีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี วิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งมีเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ที่ชัดเจนรวมทั้งมีความพิเศษกว่าพื้นที่อื่น ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย รูปแบบการจัดการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรการสอน รวมไปถึงการแสดงออกทางความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและการศึกษาพฤติกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่มีความแตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ความต้องการ และวิถีชีวิตของผู้คนที่ประกอบไปด้วยชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนาและระดับของศักยภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในท้องถื่นจังหวัดยะลา ในท้องที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอบันนังสตา อำเภอยะหา และอำเภอกาบัง ประกอบด้วย 68 โรงเรียนซึ่งมุ่งจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศด้วยปณิธานที่จะทำในสิ่งที่บุคคลอื่นเห็นว่ายากให้สำเร็จ ทั้งนี้จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 รายงานว่าจากสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและด้านสังคม และวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ กล่าวคือ ประชากรมีความหลากหลายทางด้านภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงเป็น



บทความวิจัย

ปัญหาสำคัญในการที่จะนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาสาเหตุพบว่า แนวทางในการจัดการศึกษายังไม่สอดคล้องกับสภาพของสังคมและบริบทของท้องถิ่นจึงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและตัวแบบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและตัวแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

1.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อให้ได้ประเด็นการสัมภาษณ์

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดและร่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

2.1 นำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ยืนยันความถูกต้องของร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยทั้ง 3 ท่าน ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

2.2 ดำเนินการนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ IOC (Item-Objective Congruence Index) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาใน



บทความวิจัย

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.3 นำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน เพื่อตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและตัวแบบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คน โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง ของชุมชน เข้าใจในวัฒนธรรมของวิชาชีพ เข้าใจวัฒนธรรมทางศาสนาที่แตกต่างกัน สามารถจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ มีส่วนร่วมและสนับสนุนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย เช่น งานวันขึ้นปีใหม่ งานเมาลิด วันภาษาไทย เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรต่างศาสนิกเข้าร่วมกิจกรรมตามวัฒนธรรมที่ตนเองนับถือ

1.2 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างหลากหลายเพื่อการติดต่อสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ แต่งตั้งบุคลากรในการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ พุดจาสุภาพ อ่อนโยน และมีความจริงใจต่อครูและบุคลากร

1.3 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ ทั้งบุคคลในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมที่หลากหลายแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามความถนัดและความต้องการ ยกย่อง ชมเชย และมอบรางวัลให้ครูและบุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการสอนที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลายและสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชน จัดบรรยากาศห้องเรียนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรม

1.5 ด้านการมีคุณธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อความแตกต่างทางศาสนาและวิถีชีวิตของคนในสังคม มีความความเสียสละ อุทิศตนให้กับ



บทความวิจัย

องค์กรด้วยความเต็มใจ มีความยุติธรรม เมตตากรุณาและมีอัธยาศัยไมตรีที่ดียิ่ง มีความรับผิดชอบ และมีความตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร และวางตนเป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งต่อครูและบุคลากร

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า การศึกษาสภาพและตัวแบบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน โดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 3) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และ 5) ด้านการมีคุณธรรม ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

2.1 จากที่ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาสร้างเป็นร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน 47 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มี 9 ข้อ 2) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร มี 9 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มี 9 ข้อ 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มี 10 ข้อ 5) ด้านการมีคุณธรรม มี 10 ข้อ ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย รวมถึงจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน เมื่อผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ผลปรากฏว่ามีการปรับข้อความเพื่อความสละสลวยแต่ยังคงความหมายเดิมและลดความซ้ำซ้อนของข้อความ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า จากจำนวน 9 ข้อ มีจำนวนข้อที่ผ่านเกณฑ์ 8 ข้อ และไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4 คือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการประพฤติผิดทางวัฒนธรรม และบางข้อมีการปรับข้อความเพื่อความสละสลวยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแต่ยังคงความหมายเดิม คือข้อที่ 7 จากผู้บริหารมีการส่งเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนจัดขึ้น เช่น วันอาซุรอ งานเข้าสู่สันต์ เป็นผู้บริหารมีการส่งเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น เช่น วันอาซุรอ งานเข้าสู่สันต์

ด้านที่ 2 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร พบว่า จากจำนวน 9 ข้อ มีจำนวนข้อที่ผ่านเกณฑ์ 7 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 คือผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างหลากหลายเพื่อการติดต่อสื่อสาร และข้อที่ 2 คือผู้บริหารมีความสามารถในการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร พบว่า จากจำนวน 9 ข้อ มีจำนวนข้อที่ผ่านเกณฑ์ 8 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3 คือผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมที่หลากหลายแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน



บทความวิจัย

ด้านที่ 4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า จากจำนวน 10 ข้อ มีจำนวนข้อที่ผ่านเกณฑ์ 9 ข้อ และไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 คือผู้บริหารเน้นการจัดทำหลักสูตรการสอนที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลายและสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม พบว่า จากจำนวน 10 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกข้อ และมีบางข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีการเสนอแนะให้ปรับข้อความเพื่อความสละสลวยแต่ยังคงความหมายเดิม คือข้อที่ 10 จากผู้บริหารวางตนเป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งต่อครูและบุคลากร เป็นผู้บริหารวางตนเป็นกลางต่อครูและบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งภายในองค์กร

สรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน 42 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีจำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร มีจำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีจำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีจำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านการมีคุณธรรม มีจำนวน 10 ข้อ

2.2 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ .987

2.3 ผลการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.54 และเพศหญิง มีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 77.46 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 89.84 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.16 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.49 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.98 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.52 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.87 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68

2. ผลการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการสนับสนุนทรัพยากร ดังตาราง



บทความวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

| ด้านที่ | ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{X} | S.D. | ระดับ | อันดับที่ |
|---------|--|-----------|------|-------|-----------|
| 1 | ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม | 4.35 | 0.75 | มาก | 1 |
| 2 | ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร | 4.28 | 0.70 | มาก | 2 |
| 3 | ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร | 4.23 | 0.72 | มาก | 4 |
| 4 | ด้านการสนับสนุนทรัพยากร | 4.22 | 0.77 | มาก | 5 |
| 5 | ด้านการมีคุณธรรม | 4.24 | 0.74 | มาก | 3 |
| | รวม | 4.26 | 0.73 | มาก | |

3. ผลการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสนับสนุนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่งเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาต่างศาสนิกเข้าร่วมกิจกรรมตามวัฒนธรรมที่ตนเองนับถือ (\bar{X} = 4.10)

4. ผลการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารพูดจาสุภาพอ่อนโยน และมีความจริงใจต่อครูและบุคลากร (\bar{X} = 4.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเขามาใส่ใจเราและยอมรับโดยปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.12)

5. ผลการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร (\bar{X} = 4.44) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ (\bar{X} = 4.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความถนัดและความต้องการ (\bar{X} = 4.12)

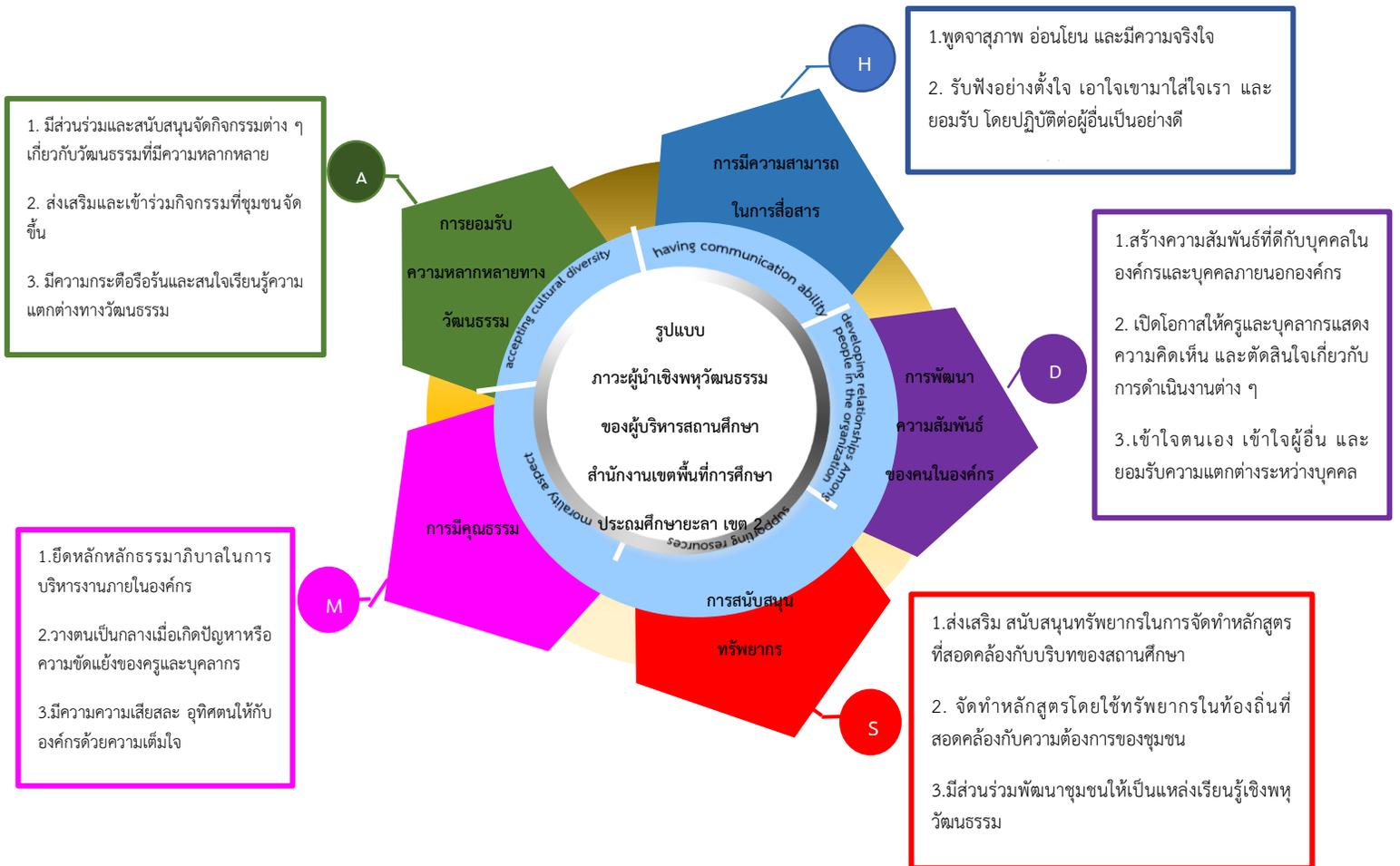
6. ผลการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22)



บทความวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดทำ หลักสูตรโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนกิจกรรมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.08$)

7. ผลการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการมีคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารยึดหลักหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตนเป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาหรือความ ขัดแย้งของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักทางด้าน คุณธรรมจริยธรรมและการตัดสินใจโดยมองถึงความแตกต่างและความหลากหลาย ($\bar{X} = 4.05$)



รูปที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2



บทความวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการบริหารสถานศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จากผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนกร มังคะลสิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมมีความสำคัญมากต่อการสร้างความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกันในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน การได้เรียนรู้ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมยอมรับมาซึ่งการเข้าใจอันก่อให้เกิดความเคารพในความแตกต่างไม่ก่อให้เกิดอคติและความขัดแย้งระหว่างผู้คนต่างวัฒนธรรมกัน

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตอเหระะ ดอละ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการผู้บริหารมีความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเอง ชุมชน และความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อที่มีความแตกต่างกัน สามารถบริหารจัดการกับความหลากหลายได้ อีกทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เข้าร่วมกิจกรรมตามวัฒนธรรมที่ตนเองนับถือได้

3. ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาลักษณ์ ชิพอบุติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่าด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างหลากหลายเพื่อการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการพูด โนม่น้าว สร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรเพื่อให้งานร่วมกันในองค์กรได้ แต่งตั้งบุคลากรในการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถให้คำแนะนำในการดำเนินงาน มีความจริงใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเป็นอย่างดี

4. ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตอเหระะ ดอละ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น รวมถึง



บทความวิจัย

ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ มีการยกย่อง ชมเชย และมอบรางวัลให้ครูและบุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ และมอบหมายงานตามความถนัดและความต้องการ

5. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาลักษณ์ ชิพอุบัติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่าด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงพฤติกรรม สนับสนุนการจัดบรรยากาศห้องเรียนให้มีสอดคล้องกับวัฒนธรรม ความเชื่อและศาสนา กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

6) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ด้านการมีคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับของนงนกร มังคะสิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการมีคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการยึดหลักหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงาน วางตนเป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งภายในองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อความแตกต่างทางศาสนา วิถีชีวิตของคนในสังคม และมีความตรงต่อเวลา ตระหนักทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและการตัดสินใจโดยมองถึงความแตกต่างและความหลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการยอมรับความหลากหลาย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรต่างศาสนิกได้เข้าร่วมกิจกรรมตามวัฒนธรรมที่ตนเองนับถือ

2) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในองค์กรและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรตามความถนัดและความต้องการ มีกระจายฝ่ายงานที่รับผิดชอบให้กับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนหรือศึกษาดูงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย

5) ด้านการมีคุณธรรม ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักทางด้านคุณธรรมจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในองค์กรรวมถึงการบริหารงานภายในองค์กร ควรวางตนเป็นกลาง และตัดสินใจด้วยความยุติธรรม แก้ปัญหาโดยมองถึงความแตกต่างและความหลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป



บทความวิจัย

- 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม เพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติ. (มิถุนายน 2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วารสารปัญญาภิธาน. 8(1) : 71-84.
- ขวัญสุดา วงษ์แหยม. (ตุลาคม 2561). การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน พหุวัฒนธรรมของเกาะเมืองพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 13(3) : 127-146.
- ต่อเฮเราะ ดอละ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปาไลดา สายรัตน์ทอง พัฒนพิชัย. (2563). การพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของนักศึกษาครูใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ แสงทอง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

