

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาส เขต 2

Multicultural Leadership of Educational Institution Administrators in
SungaiKo-lok District according to the Opinions of Teachers under Narathiwat
Primary Educational Service Area Office 2

จิรวรรณ จันทจังหวัด¹ และดร.โนรีณี เบ็ญจวงศ์²

Jiravan Junthajungwat¹ and Dr. Norinee Benchawong²

สังกัดคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Abstract

The objectives of this re were to: 1) study the multicultural leadership of school Administrators in SungaiKo-lok District, 2) compare multicultural leadership according to gender, Educational level, and work experience, and 3) provide recommendations regarding the multicultural leadership to school administrators. The sample group consisted of 191 teachers in school in SungaiKo-lok District, under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. Using population size-based random sampling and simple random sampling by drawing lots, the research instrument was a questionnaire. The statistical method used for data analysis was the mean. Standard deviation, t-test, F-test, and analysis using software packages. The research results found that: 1) Multicultural leadership of school administrators in SungaiKo-lok district according to the opinions of teachers and educational personnel. Overall, it is at high level. 2) A comparison of teachers' opinions on leadership the multiculturalism of school administrators in SungaiKo-lok district, under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. Categorized by gender, education level, and work experience. Overall and in each aspect, there is no difference. Statistically significant at the .05 level. 3) Suggestions and feedback on multicultural leadership of school administrators in SungaiKo-lok district, under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. The teachers gave the

most feedback regarding building relationships with the community. Next is the provision of education that is consistent with the context of the area and raising awareness and sensitivity towards multicultural studies.

Keywords: Multicultural Leadership, Educational Institution Administrators

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มแบ่งตามขนาดของประชากรและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์โดยการใช่โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ครูผู้สอนให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มากที่สุด รองลงมาคือการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ทุกประเทศจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวในทุกระดับเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยังนำไปสู่การย้ายถิ่นฐานของประชากร รวมถึงโครงสร้างประชากรที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไม่เกิดประสิทธิผลเต็มที่ และทำให้บางส่วนของประชากรถูกทิ้งไว้ข้างหลัง เกิดข้อจำกัดเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะการกระจายโอกาสทางการศึกษาที่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองและชนบท ดังนั้น การเตรียมความพร้อมด้าน

การเรียนรู้จึงให้สอดคล้องกับ วิถีชีวิตของผู้คนในแต่ละพื้นที่ และระดับศักยภาพของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมและศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกัน ทั้งนี้ การอยู่ร่วมกันของผู้คนในสังคมจะเกิดขึ้นอย่างเป็นชุมชนได้ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันตั้งแต่ระดับครอบครัว หมู่บ้าน ตำบล จังหวัดและระดับประเทศ (ชาญณรงค์ หนูบำรุง, 2567: 206)

ประเทศไทยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2565: 1154) ความหลากหลายดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจจึงดึงดูดนักท่องเที่ยว สร้างงานและรายได้ รวมทั้งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับความแตกต่าง ความสามัคคีและการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นในมิติที่หลากหลาย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความหลากหลาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการศึกษาอย่างครอบคลุม เพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงและได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมไม่ว่าจะเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้พิการ เด็กยากจน เด็กเร่ร่อนหรือผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวดังกล่าวเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566: 1155) กลยุทธ์การจัดการศึกษาจึงควรเน้นการใช้หลักสูตรและสื่อการสอนที่หลากหลาย จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความเข้าใจและความกลมเกลียวในสังคมพหุวัฒนธรรม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมจึงเป็นการยอมรับความแตกต่างทางภาษา ขนบธรรมเนียม ความเชื่อ ศาสนาและวิถีชีวิต บนพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ชนกลุ่มน้อยได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ซึ่งจะนำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพ มีคุณค่าและงดงามบนพื้นฐานของความแตกต่างที่หลากหลาย (สุชาติ ศรีหามารท, 2565: 366) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ประเทศจำเป็นต้องยกระดับคนในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรที่ “เก่ง ดี และมีคุณภาพ” พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาชาติได้อย่างเต็มศักยภาพ ต้องมีระบบและกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนา ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน ไปจนถึงระดับสังคมโดยรวม (ลดาวัลย์ สุวรรณ, 2566: 93-94) องค์การต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

บริบทของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม (Multi-Cultural Society) ที่มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ ศาสนาและวิถีชีวิต เช่น คนไทยเชื้อสายมลายูที่นับถือศาสนาอิสลาม พุทธภาษามลายูและมีวัฒนธรรมแบบมลายู รวมถึงคนไทยเชื้อสายจีนที่มีขนบธรรมเนียมเฉพาะตน เช่น การไหว้เจ้าในเทศกาลตรุษจีน ทั้งหมดนี้อยู่ร่วมกันภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2563: 94) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวยังประสบปัญหา เนื่องจากแนวทางการพัฒนาส่วนใหญ่เน้นเชิงนโยบายและเศรษฐกิจมากกว่ามิติทางสังคม จึงทำให้การจัดการศึกษายังไม่สอดคล้องกับบริบทพหุวัฒนธรรม การจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษาซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม (สิทธิชัย ทองมาก, 2560: 27-28) ดังนั้น การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรมุ่งสร้างความเข้าใจ

เคารพในความแตกต่างและตอบสนองต่อความต้องการของคนในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยอาศัยนโยบายและหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่การจัดการศึกษา พหุวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความขัดแย้ง สนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และสร้างสังคมที่เคารพในความหลากหลาย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านของมุมมองความคิดเห็น ความเชื่อ ทักษะทัศนคติและพฤติกรรมของคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ดังนั้น ในการทำงานร่วมกันจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงภาวะความคิดเห็นไม่ตรงกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา ดังที่ได้กล่าวไว้ในหลาย ๆ องค์กร พบว่า ผู้คนสามารถทำงานร่วมกันได้แต่การทำงานร่วมกันก็ต้องการการปรับตัวอีกมากมาย

ภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมนั้น คือ ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมซึ่งมีพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารในโรงเรียนที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการความแตกต่าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งได้ค้นพบว่าภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมมีองค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจและการเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน การสื่อสารเชิงวัฒนธรรมสอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายวัฒนธรรม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทาง พหุวัฒนธรรม (สุกัญญา ศรีแก้ว, 2563: 23)

ซึ่งการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมได้รับความสนใจมากในยุคปัจจุบันเนื่องจากโลกมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นผ่านกระบวนการโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลให้ผู้คนที่มีความเชื่อชาติ ศาสนา ภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมาอาศัยอยู่ร่วมกันในชุมชนเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่สำคัญในการส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับในความหลากหลาย ดังนั้น การจัดการศึกษาในลักษณะที่คำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้เรียนจึงกลายเป็นเรื่องจำเป็น ความสำคัญของปัญหาการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในการสร้างความเสมอภาคในการจัดการศึกษาที่ไม่สนับสนุนความหลากหลายอาจทำให้ผู้เรียนจากกลุ่มวัฒนธรรมที่ต่างออกไปรู้สึกว่าจะไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนของพวกเขาในด้านการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การศึกษาที่ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมและลดความขัดแย้ง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพและยอมรับความหลากหลายสามารถช่วยสร้างสังคมที่มีความสามัคคีและลดอคติทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม ส่วนการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตในสังคมที่หลากหลายผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อพวกเขาในอนาคตเมื่อเข้าสู่สังคมการทำงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคล การแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาในสังคม พหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยแนวทางที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย แนวทางการแก้ไขปัญหา ควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและครอบคลุมวัฒนธรรมหลากหลาย สถานศึกษาควรออกแบบหลักสูตรที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้เรียน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับและมีคุณค่า แนวทางนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์ของตนเองได้ง่ายขึ้น การอบรมครูให้มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการสอนแบบคำนึงถึงวัฒนธรรม (Culturally Responsive Teaching) การฝึกอบรมให้ครูมีความสามารถในการสอนและเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็น ในการสอนที่เคารพและตอบสนองต่อวัฒนธรรมของผู้เรียนจะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นและสามารถประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและการสื่อสารในชั้นเรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกกับเพื่อนจากหลากหลายวัฒนธรรม ซึ่งผ่านกิจกรรมกลุ่มและการอภิปรายจะช่วยลดอคติทางวัฒนธรรมและสร้างสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เป็นมิตรรวมทั้ง

ปรับนโยบายและสภาพแวดล้อมการศึกษา โดยสถาบันการศึกษาควรมีนโยบายที่สนับสนุนความเสมอภาคและการยอมรับความหลากหลาย รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมมีความสำคัญในการสร้างความเสมอภาคและส่งเสริมความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม แนวทางการแก้ไขปัญหาที่รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่สะท้อนความหลากหลาย ในการฝึกอบรมครูให้มีทักษะการสอนที่เคารพวัฒนธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสนับสนุนการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และการปรับนโยบายให้รองรับความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นพื้นที่ที่เอื้อประโยชน์แก่ผู้เรียนทุกกลุ่มและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม (สุชาติ ศรีหานารถ. 2565: 285)

จากแนวคิดและบริบทดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จึงได้กำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เชิงพหุวัฒนธรรม ได้มีการแนะนำให้การช่วยเหลือ กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่เชิงพหุวัฒนธรรม ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมและการใช้ชีวิตในพื้นที่ดังกล่าวและการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่าย จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้มาจากการรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1. การสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา 2. การจัดการศึกษาที่

สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 3. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคี
ทุกภาคส่วน 5.การพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 368 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่
และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาด
ของโรงเรียน (Stratified Random sampling) ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วน
จำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2568

ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่างเดือน มิถุนายน พ.ศ.2568 – พฤษภาคม 2569

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษคือ Leadership มีความหมายโดยตรงต่อผู้นำและส่งผลอย่างมากต่อ
ประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ประสิทธิภาพของการดำเนินการเหล่านี้ขึ้นอยู่กับ
กับพฤติกรรมของผู้นำและแนวทางในการเป็นผู้นำ นักวิชาการหลายคนในสาขาการบริหารการศึกษาได้ให้คำจำกัด
ความและการตีความแนวคิดนี้ไว้หลายท่าน จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ได้ให้
ความหมายของภาวะผู้นำไว้โดยสรุปได้ ดังนี้

ตอเทระะ คอละ (2565: 38) ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือจะต้องมีความสามารถ
ในการจูงใจบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตาม มีความคิดเห็นความต้องการในการดำเนินงานให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่
วางไว้ ความสำเร็จย่อมตกอยู่กับองค์กรนั่นเอง องค์กรใดมีผู้นำซึ่งไร้ ประสิทธิภาพขาดความริเริ่มสร้างสรรค์
องค์กรนั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จ สุพิศ ศรีบัว (2564: 788) ภาวะผู้นำเป็นการที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้
ศักยภาพทั้งศาสตร์และศิลป์ของตนนั้นนำพาและจูงใจผู้ร่วมงานนั้นปฏิบัติด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้
บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้กระบวนการบริหารของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ
บุคคลอื่นหรือกลุ่มคนโดยการกระตุ้นจูงใจให้เชื่อถือ ยอมรับการกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมาย
แนวทางเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กลุ่มบุคคลกำหนด

สโรชา หอมสิน (2566: 11) ภาวะผู้นำหมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อ
ผู้อื่นและสามารถนำผู้อื่นไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำนี้เน้นที่การใช้อิทธิพลของตนเองให้เกิดผล

ต่อผู้ให้บริการหรือบุคลากร โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจและโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความพึงพอใจและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของบุคลากรโดยการใช้การสื่อสารและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความสอดคล้องและความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแผนการทำงานขององค์การอย่างเป็นระบบ

ซูลกีฟลี บูกู (2566: 8) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือและประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ทักษะหรือกระบวนการภายในกลุ่มที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่น ผลักดันให้พวกเขายอมรับ ไว้วางใจและเต็มใจทำตาม ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับศิลปะของการกระทำของแต่ละคนเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลในขณะที่ส่งเสริมความน่าดึงดูดใจในหมู่ผู้อื่น ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ความเป็นผู้นำไม่ได้กำหนดโดยตำแหน่ง แต่กำหนดโดยประสบการณ์ การฝึกอบรมและพฤติกรรม องค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบสำหรับผู้นำเพื่อความสำเร็จและเป็นส่วนประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ ความกล้าที่จะท้าทายสถานะเดิมการส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกับการเสริมพลังให้ผู้อื่น การเป็นแบบอย่างและการส่งเสริมขวัญกำลังใจและกำลังใจ

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

นนกร มังคละศิริ (2560: 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมนั้นต้องมีการส่งเสริมความหลากหลาย โดยผู้นำต้องส่งเสริมให้ประชาคมในชุมชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีการเปิดกว้างแนวความคิด เพื่อให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์และแบ่งปันระหว่างกันเพื่อเป็นประชาคมที่ดีและพร้อมในการยอมรับความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เกิดภาวะผู้นำดังกล่าวต้องมีการเตรียม ความพร้อมในประเด็นต่อไปนี้คือ

1. การเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมนั้นต้องเข้าใจความเป็นไปในองค์กรรวมถึงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ
2. การให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล นั่นคือต้องให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ถ่อมตนและเคารพนับถือผู้อื่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
3. ต้องมีความใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว ในสังคมที่ผู้คนมีความแตกต่างกันการเป็นบุคคลที่ใจกว้างถือว่าเป็นศีลธรรมอันสำคัญในการทำงานร่วมกันในองค์กรนั้นต้องมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกัน
4. การสร้างภาวะผู้นำแบบแนวราบ กล่าวคือ ภาวะผู้นำในสังคมพหุวัฒนธรรมนั้นต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกทั่วทุกคน สามารถแสดงบทบาทในการนำได้ ทั้งนี้จะทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ต้องสามารถช่วยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้นบนพื้นฐานของความแตกต่างของสมาชิกในองค์กรนั้น ผู้นำต้องสร้างให้เกิดการยอมรับต่อกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ผู้นำต้องสร้างให้เกิดฉันทามติร่วมกัน และสามารถบูรณาการประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์การให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

6. ลดความขัดแย้งเพื่อสัมพันธ์ภาพขององค์การ สมาชิกในองค์การถือได้ว่าเป็นเสมือน สมาชิกของครอบครัวที่อยู่ร่วมกัน บ่อยครั้งที่ความแตกต่างทางด้านความคิดจะนำไปสู่ความขัดแย้ง ดังนั้น บทบาทอีกประการของผู้นำในยุคสังคมพหุวัฒนธรรม คือ ต้องสามารถลดหรือขจัดความขัดแย้งที่มีภายในองค์การ ทั้งนี้แนวทางหนึ่งที่สามารถกระทำได้คือผู้นำองค์การต้องชี้ให้เห็นว่าครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาในครอบครัวก็ต้องหาแนวทางร่วมกันเพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่

7. ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นจิตวิญญาณ การส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณ ถือว่าเป็นหน้าที่อีกประการที่ผู้นำต้องกระทำ ผู้นำต้องสร้างให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมขององค์การมุ่งมั่นทำงานด้วยใจ ทั้งนี้ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การมีการแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศของการสนทนาที่มุ่งเน้นถึงจิตวิญญาณเพื่อองค์การโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักและเห็นความสำคัญและที่สำคัญต้องเน้นความสุขในการทำงาน

8. ผู้นำต้องเน้นย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ขององค์การ ภายใต้การทำงานร่วมกันของบุคคลที่มาจากพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องเน้นย้ำให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมถึงวิสัยทัศน์ของชุมชนโดยการเสวนา สื่อสารพูดคุย และพร้อมที่จะตอบรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การ หากผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การแล้วจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนการกล้าที่จะเสี่ยงและทุ่มเทหรือเสียสละ

อารีซัน มาหามะ (2562: 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถหรือการใช้ อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้โดยตระหนักและให้ความสำคัญกับความแตกต่าง หลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ ภาษา และอื่น ๆ เพื่อการยอมรับและสามารถอยู่ ร่วมกันได้อย่างสงบสุข รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาติ บัวบาง (2565: 56) ได้กล่าวว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มคนในสังคมที่มีความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนาและประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันรวมตัวกันเป็น สังคมใหญ่ เข้าใจความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมยอมรับซึ่งกันและกัน

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา ได้เน้นหนัก เน้นย้ำและเอาใจจดจ่อ แน่วแน่จดจำในรายละเอียดของสภาพการจัดการศึกษาเชิงประจักษ์ ที่มีลักษณะเฉพาะของ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ยอมรับเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม คติธรรมต่าง ๆ ของตนเองและผู้อื่น มีความไว้วางใจ เกี่ยวกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ด้านการจัดการพื้นที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ หมายถึง การจัดการศึกษาที่คำนึงถึงอัตลักษณ์ของผู้เรียน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ศาสนา วิถีชีวิตและทรัพยากรของชุมชนในแต่ละพื้นที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญกับการสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น เช่น การจัดหลักสูตรอิสลามศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่ตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้เรียนและชุมชน ทั้งนี้แนวทางสำคัญในการดำเนินการ ได้แก่ การศึกษาทำความเข้าใจประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและความต้องการของชุมชน การปรับหลักสูตรและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพจริงของผู้เรียนการใช้ สื่อและแหล่งเรียนรู้จากทรัพยากรท้องถิ่น การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนผ่านกิจกรรมหรือ

โครงการต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้และประเมินผลได้อย่างเหมาะสมกับบริบทพื้นที่แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความหมาย สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้แก่สังคมและชุมชนในท้องถิ่น

ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการสร้าง ความเข้าใจอันดีและความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับชุมชน โดยอาศัยการประสานงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรและการร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น จากบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันและก่อให้เกิดความร่วมมือในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ในขณะเดียวกันโรงเรียนก็สามารถทำหน้าที่เป็นแหล่งวิชาการและศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนได้อีกด้วย ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายสามารถพัฒนาและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งบุคลากรภายในสถานศึกษาและชุมชนภายนอก ได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างร่วมมือและเป็นระบบ โดยภายในสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ การแบ่งหน้าที่และการมอบหมายความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขณะเดียวกัน ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและต้องพึ่งพาอาศัยกันในการพัฒนาการศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจึงช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียน และชุมชนให้เติบโตอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนร่วมกัน

ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนึ่งในแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนครู ครูที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนขยายออกนอกพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพของครูผู้สอน โดยต้องจ้างครูอัตราจ้างมาสอนแทนข้าราชการครู ซึ่งครูอัตราจ้าง ที่ได้ทำการจ้างมานั้นไม่มีประสบการณ์ในการสอนมากพอ และส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้เป็นไปตามเนื้อหา ของหลักสูตร โดยลักษณะของครูที่ดีนั้นจะต้องมีคุณลักษณะในการสอน ดังนี้ คือต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปราศจากความอคติและความลำเอียงต่อผู้เรียนที่มีลักษณะแตกต่างจากตน ยอมรับแนวคิดในเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย ครูต้องมีความเข้าใจและอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข และครูต้องมีการขยายบรรณความเป็นครูและส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่ง คือครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสารในชั้นเรียน โดยครูต้องมีความเข้าใจพื้นฐานในภาษาของการสื่อสารของผู้เรียนเป็นหลัก เปิดใจกว้างยอมรับข้อจำกัดในการดำเนินการสื่อสารระหว่างครูและผู้เรียนและศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านความรู้ ทักษะการคิด

ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารรวมไปถึงการบูรณาการการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู มีการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรท้องถิ่นเข้าด้วยกัน จัดกิจกรรมในบทเรียนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกันโดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดควรมุ่งเน้นครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเป็นนักเรียนที่เรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความเท่าเทียมกันและเสมอภาคในการได้รับการศึกษาที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฐานะทางสังคม ทั้งความเท่าเทียมในการได้รับโอกาสทางการศึกษาและความเท่าเทียมในโอกาสของการประสบความสำเร็จทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสอนในสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 13 แห่ง ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 368 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากร (Stratified Random sampling) ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน เป็นแบบ (Check List) ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการสร้างควมตระหนักและความอ่อนไหวต่อพฤติกรรมศึกษา 2. ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 3. ด้านการสร้างควมสัมพันธ์กับชุมชน 4. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน 5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นลักษณะปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยของหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงครูผู้สอนในโรงเรียนในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 191 คน โดยวิธีการส่งและรับคืนด้วยตนเองภายใน 20 วัน นับตั้งแต่วันที่ส่ง
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่ายังไม่ครบตามจำนวนหรือแบบสอบถามยังไม่มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนดำเนินการตามที่พบข้อมูลในแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. เมื่อได้แบบสอบถามครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามแต่ละฉบับ นำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิจัยคือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งภาพรวมรายด้านและรายข้อและแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบแบบอิสระต่อกัน (Independent - samples t-test) และใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
4. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย โกล-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. การสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพฤติกรรมศึกษา | 4.25 | 0.58 | มาก |
| 2. การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพื้นที่ | 4.38 | 0.62 | มาก |
| 3. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน | 4.52 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน | 4.18 | 0.65 | มาก |
| 5. การพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา | 4.18 | 0.59 | มาก |
| รวม | 4.33 | 0.59 | มาก |

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.33, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.52, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (\bar{X} = 4.38, S.D.=0.62) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน (\bar{X} = 4.18, S.D.=0.65)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | เพศ | | ระดับการศึกษา | | ประสบการณ์ในการทำงาน | |
|--|--------------|-------------|---------------|-------------|----------------------|--------------|
| | T | Sig. | T | Sig. | F | Sig. |
| 1 ด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพฤติกรรมกรรมการศึกษา | -0.57 | 0.57 | -0.72 | 0.47 | 0.444 | 0.642 |
| 2 ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ | -0.69 | 0.49 | -0.68 | 0.49 | 0.302 | 0.740 |
| 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน | -0.61 | 0.54 | -0.52 | 0.60 | 0.255 | 0.775 |
| 4 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน | -1.14 | 0.26 | -0.65 | 0.52 | 0.365 | 0.695 |
| 5 ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากร | -1.60 | 0.11 | -0.81 | 0.42 | 0.366 | 0.694 |
| ภาพรวม | -1.07 | 0.29 | -0.85 | 0.39 | 0.290 | 0.748 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

| ด้านที่ | ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม | ความถี่ f |
|---|--|-----------|
| 1. ด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา | - ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลาย | 42 |
| | - ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการยอมรับและให้เกียรติความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 35 |
| รวม | | 77 |
| 2. ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ | - ควรปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ | 48 |
| | - สนับสนุนการใช้สื่อการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงสังคมพหุวัฒนธรรมในอำเภอสุโขทัย-ลก | 38 |
| รวม | | 86 |
| 3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน | - เพิ่มช่องทางสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชนให้ทั่วถึงมากขึ้น | 55 |
| | - ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง | 51 |
| รวม | | 106 |
| 4. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน | - เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 30 |
| | - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร | 25 |
| รวม | | 55 |
| 5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา | - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน พหุวัฒนธรรม | 33 |
| | - สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) | 28 |
| รวม | | 61 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะใน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนมากที่สุด โดยเน้นการเพิ่มช่องทางสื่อสารกับผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชน รองลงมาคือ ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเน้นการปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นและด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษาต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ซึ่งตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อำเภอสุโขทัย-ลก ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนาและวิถีชีวิต ส่งผลให้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทผู้นำที่เน้นการสร้าง ความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นนกร มังคละศิริ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง พหุวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทการทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสารและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านคุณธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ แสงทอง (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิง พหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนาร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอายุ พบว่า ครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีศาสนา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตอเหระะ ดอละ (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาลักษณ์ ชีพบุบตี. (2566)

ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม 3) เสนอแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นอยู่ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การ วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าความ ต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีค่า ลำดับที่ 3 ด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่า ลำดับที่ 4 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสารและด้านการเปิด กว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีค่าลำดับที่ 5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวัตติ์ คำทรัพย์ (2560) ศึกษาการพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่า ร่างคุณลักษณะภาวะ ผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมมีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเชิงคุณลักษณะ 2) องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเชิงพฤติกรรม 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเชิงสถานการณ์ 4) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเชิงการเปลี่ยนแปลง 5) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมเชิงวิชาการ 6) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุ วัฒนธรรมเชิงปฏิรูปและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardiner and Enomoto (2006: 560-584) ได้ทำการศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนชนเมืองและบทบาทในฐานะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leaders) โรงเรียนบริเวณชนเมืองในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคม พหุวัฒนธรรม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม 3) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า แม้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เข้าร่วมวิจัยขาดการเตรียม ความรู้ในส่วนของคุณลักษณะ พหุวัฒนธรรม แต่ก็มีกำลังเสริมและสนับสนุนความหลากหลายในการจัดกิจกรรมของ โรงเรียนในแต่ละวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับประเด็นทางพหุวัฒนธรรม โดยการมุ่งเน้นไป ที่นักเรียนแต่ละคน รวมถึงมีโปรแกรมเฉพาะที่ผู้อำนวยการต้อนรับนักเรียนที่มาจากครอบครัวที่อพยพมาอยู่ในประเทศ สหรัฐอเมริกา และพบว่าถึงแม้ผู้อำนวยการโรงเรียนบางท่าน จะมีความคาดหวังที่สูงต่อนักเรียนแต่ยังมีบางคนที่ยัง ขาดความตระหนักในส่วนของการสร้างความเชื่อมโยงที่แน่นแฟ้น โดยเฉพาะประเด็นของความหลากหลายทาง วัฒนธรรมและความสำเร็จของนักเรียน

1.1 ด้านการสร้างตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการเคารพใน คุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทั้งด้านความเชื่อ ศาสนาและวิถีชีวิต โดยแสดงออกผ่านการบริหารจัดการที่สร้าง ความรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจให้กับบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกกรินทร์ สังข์ทอง (2551) ที่กล่าวว่า การ สร้างความตระหนักและอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรม คือการใส่ใจรายละเอียดของสภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ ลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างทางอัตลักษณ์และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญสุตา วงษ์แหยม (2559) ที่พบว่า

สถานศึกษาในชุมชนพหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยยึดหลักความตระหนักในอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับและลดข้อขัดแย้งภายในองค์กร

1.2 ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงของนักเรียนในพื้นที่ ซึ่งเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธีรัช ชูชื่น (2555) ที่เน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องเป็นการจัดการศึกษาแบบองค์รวมที่บูรณาการเนื้อหาและกระบวนการสร้างองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Banks (2002) ที่กล่าวถึงการสร้างเนื้อหาที่สะท้อนถึงกลุ่มวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Content Integration) เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างบทเรียนกับวิถีชีวิตจริง

1.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พื้นที่อำเภอสุโขทัย-ลก เป็นพื้นที่ที่โรงเรียนและชุมชนมีความผูกพันกันอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารได้แสดงภาวะผู้นำผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมประเพณี การสื่อสารกับผู้นำศาสนาและการเปิดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร แสงแจ่ม (2559) ที่พบว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในระดับมากที่สุดนั้น เกิดจากการที่โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญและประเพณีท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวิณ แกละสมุทร (2562) ที่ระบุว่า การนำบุคลากรและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมท้องถิ่น ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกันอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการดำเนินการที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อระดมทรัพยากรและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์พร สมพงษ์ (2559) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมต้องสนับสนุนให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกกรินทร์ สังข์ทอง (2551) ที่ระบุว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษามากขึ้น

1.5 ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงพหุวัฒนธรรมให้แก่ครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรจะสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการสอน และสอดคล้องกับแนวคิดของ นนกร มังคละศิริ (2560) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าครูผู้สอนได้ตระหนักในหน้าที่และได้รับการส่งเสริมผ่านกลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในห้องเรียนพหุวัฒนธรรม ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า ครูมีข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อกิจกรรมทางพหุวัฒนธรรมให้มากขึ้น และส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์มากกว่าการตรวจสอบ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความต้องการให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาที่ดึงเอาต้นทุนทางวัฒนธรรมมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกกรินทร์ สังข์ทอง (2551) ที่เสนอว่าผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักในเรื่องพหุวัฒนธรรมแก่ครูและเปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

2. ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ซึ่งตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิศรัฎฐ์ รินโธสง (2561 : 127) ได้วิจัยโครงสร้างองค์ประกอบและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการวัดภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในบริบทสังคมไทย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ในภาพรวมและรายหลัก ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชนจะสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้นจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งออกโดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สามารถรับรองได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติและมีสมรรถนะหลัก ได้แก่ มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทายซึ่งคุณสมบัติและสมรรถนะดังกล่าวสามารถบริหารและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา เกิดทัศนคติที่ดียอมรับในภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารทำให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับบริบทของชุมชน จึงส่งผลให้การจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคมและชุมชน

2.2 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณนันท พุทธิสารโรช (2558 : 5) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับทิฆัมพร สมพงษ์ (2559 : 142) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม จำแนกตาม ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2557 : 109) ศึกษาวิจัยการจัด การศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กชนเผ่าโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ชายขอบภาคเหนือ พบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและพนักงานราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความแตกต่างของศาสนา สังคม ภาษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารและเข้าใจในภาษา ซึ่งทำให้เข้าใจบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาและบริหารจัดการได้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน สังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเน้นให้มีกระบวนการดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษามีการบริหารงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนด คือ การมุ่งพัฒนาคุณภาพของ

นักเรียนให้ ดี เก่ง มีความสุขและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส เกาโคโยธารณ์ (2555 : 111) ได้ศึกษาเครือข่ายสังคมเชิงเสมือนกับการพัฒนาการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2559 : 56) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยองค์การกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีระดับภาวะผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้สุกัญญา สมมณีดวง (2559 : 42) ได้ศึกษาวิจัย การจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมของประเทศไทยสี่แลนด์ ความสำเร็จของการศึกษาภายใต้ชายคาของความหลากหลาย พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน จะเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและพนักงานราชการมีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา โดยมีการบริหารแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป โดยกระบวนการบริหารการศึกษามีความยืดหยุ่น เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน จึงส่งผลให้ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนสังคมพหุวัฒนธรรมที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน และด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่ง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรม ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลาย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการยอมรับและให้เกียรติความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2) ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ควรปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคน

ในพื้นที่และควรสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนรู้ที่สะท้อนถึง พหุวัฒนธรรมในอำเภอสุโขทัย-ลก 3) ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้นำศาสนาชุมชนให้ทั่วถึงมากขึ้น 4) ด้านการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสนับสนุน งบประมาณในการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควร ดำรงรักษาและต่อยอดความเข้มแข็งนี้ โดยการจัดตั้ง “คณะกรรมการที่ปรึกษา พหุวัฒนธรรมระดับสถานศึกษา” ซึ่งประกอบด้วยผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อเป็นกลไกในการ ระดมความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชน นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะผู้อำนวยการจัดการเรียนรู้ มากกว่าการเป็นเพียงผู้รับชมกิจกรรมเพื่อสร้าง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ร่วมกับสถานศึกษา
2. ด้านการสร้างความรู้ความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนบนหลักของความปลอดภัยและความเข้าใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยเฉพาะ ครูผู้สอนที่บรรจุใหม่หรือมาจากต่างพื้นที่ควรมีการจัดกิจกรรม “ปฐมนิเทศเชิงวัฒนธรรม” และระบบครูพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจในการทำงานท่ามกลางความหลากหลาย สอดคล้องและ เสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการจัดการศึกษา
3. ด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นฐานในการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะเชิงพหุวัฒนธรรม โดยการสำรวจความต้องการของชุมชนและผู้ปกครอง อย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้อัตลักษณ์ของตนเองควบคู่ ไปกับการยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างซึ่งจะช่วยลดช่องว่างทางความคิดและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ผู้บริหารควรยกระดับการทำงานร่วมกับ ภาคีเครือข่าย โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชน ในพื้นที่อำเภอสุโขทัย-ลก เพื่อระดมทรัพยากรทั้งในด้นงบประมาณ บุคลากร และแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหาร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเชิงพหุวัฒนธรรม” (Multicultural PLC) เพื่อเป็นพื้นที่ ให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่มีความหลากหลาย รวมถึงการ สนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานใน สถานศึกษาที่เป็นต้นแบบด้านพหุวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานครูผู้สอนในอำเภอ สุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

References

- ขวัญสุตา วงษ์แหยม. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- คณนันท พงษ์ไพโรช. (2558). *รูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ซุสกีฟลี บุญ. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์. ค.ม. (การบริหาร การศึกษา). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิษัมพร สงพงษ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วารสารหาดใหญ่ วิชาการ. 14(1). 105.
- ต่อเหระระ ดอละ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ถ่ายเอกสาร.
- ทองคำ เกษจันทร์. (2565). *ผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหาร สถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21*. วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี. มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย. 4(2): 661.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นันทิดา จันทรางศุ. (2560). *การบูรณาการข้อมูลวัฒนธรรมสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะการอยู่ร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรม*. วารสารภาษาและวัฒนธรรม. หน้า 85.
- นาวิน แกละสมุทร. (2562). *การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- พันธกานต์ ทรงบุญรอด. (2565). *ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัด ตาก*. สารนิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นเรศวร.