



ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

The Multicultural Leadership of Learning Encouragement Center Administrators under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement.

อัสรอฟ อาแว^{1*} และนิตยา เรืองแป้น²

Asraf Awae^{1*} and Nittaya Ruangpan²

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹

คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master's degree student in Educational Administration, Yala Rajabhat University¹

Faculty of Education, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: 736593018@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 080-061-2678

(Received: May 23, 2024; Revised: November 11, 2025; Accepted: November 30, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่ถูกต้องของตนเอง และผู้อื่น หลีกเลี่ยงการประพฤติดังกล่าว วัฒนธรรม ผู้บริหารควรสื่อสารด้วยมิตรไมตรี และใช้ภาษาที่เหมาะสม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์กร สร้างความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ควรมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม
สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

Abstract

The objectives of this study were 1) to study level of the multicultural leadership of learning encouragement center administrators under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement, 2) to compare the multicultural leadership of learning encouragement center administrators under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement, classified by gender, education level, and work experience, and 3) to compile recommendations for developing the multicultural leadership of learning encouragement center administrators under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement. The sample of this study was 165 teachers from learning encouragement center under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement in academic year of 2023. The tool used in this study was a three-part questionnaire and statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, means, standard deviations, t-test, and f-test. When differences were found, Scheffe's method was used for testing.

The results of the research showed that: 1) The level of the multicultural leadership of learning encouragement center administrators under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement was overall at a high level. 2) The comparative result of the multicultural leadership of learning encouragement center administrators under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement, classified by gender, education level, and work experience, overall was found no significant difference. 3) Recommendations for developing the multicultural leadership of learning encouragement center administrators under the Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement included; the administrators should accept cultural diversity, learn and correctly understand their own and other cultures, and avoid culturally inappropriate behaviors. The administrators should communicate amiably and use appropriate language. The administrators should be role models in fostering good relationships with everyone in the organization, promoting understanding, and listening to feedback. Moreover, organizing activities to bring unity and good relationships with the community, encouraging community involvement in continuous activities with educational institutions, promoting and supporting collaboration with network partners, and providing ongoing and regular opportunities for all sectors to cooperate with educational institutions should be considered.

Keyword: Multicultural leadership; School Administrators; The Narathiwat Provincial Office of Learning Encouragement

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาสังคม จะต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การสร้างสรรค์วงจรความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 กำหนดจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา ไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-Formal Education) เป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษาซึ่งเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ได้เข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียนตามปกติ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะอ่อนตัวให้ผู้เรียนมีความสะดวกเลือกเรียนได้หลายวิธี จึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและสังคมเป็นอย่างยิ่ง การศึกษานอกโรงเรียนเป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและ ระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพ ในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายและมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2541)

ประเทศไทยประกอบด้วย 77 จังหวัด ซึ่งในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น ด้านเชื้อชาติ ด้านศาสนาและวัฒนธรรม และทางด้านสังคม ฉะนั้นในแต่ละพื้นที่ต้องมีการพัฒนาที่มีลักษณะแตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องและสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เช่นเดียวกันกับพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ซึ่งประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีวิถีชีวิตเป็นแบบมุสลิม เพื่อให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ที่การศึกษามีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว กระบวนการจัดการศึกษาในจังหวัดนราธิวาสมีลักษณะรูปแบบการจัดการศึกษาที่แตกต่างไปจากภูมิภาคอื่น ที่โดดเด่นเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อทางด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม นอกจากนี้การจัดการศึกษาส่วนใหญ่อยึดแนวทางการจัดการศึกษาเดียวกันคือ แนวทางการกำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ โดยกระจายมายังเขตพื้นที่การศึกษาในการรับผิดชอบของโรงเรียน จากความหลากหลายที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ทำให้สถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาสมีความตื่นตัวและมีความสนใจในเรื่องความหลากหลายวัฒนธรรมเพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ (ฟาติมะห์ แววันจิต, 2561) และจากรายงานผลการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 ของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนราธิวาส พบว่าในสภาพปัญหาปัจจุบันด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน ไม่ปรับตามบริบทความหลากหลายของพื้นที่ และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะมองว่าเป็นการเพิ่มงานให้กับตนเอง โดยเฉพาะงานด้านการบริหาร ซึ่งผู้บริหารบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารไปสู่การบริหารในศตวรรษที่ 21 นอกจากนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีความเข้าใจเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัยยาศัย โดยการนำของท่านเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (รายงานการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 ของสำนักงาน กศน.จังหวัดนราธิวาส, 2565)

สำหรับการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบทพหุวัฒนธรรมนั้น ปิยนันท์ เตียนวล (2564) ได้ทำรายงานการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม จะส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การมีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จในหลาย ๆ ด้านอย่างสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสำเร็จสูงขึ้นการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงจะเกิดประสิทธิผล ดังนั้นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงควรคำนึงถึงการเรียนและเคารพผู้เรียนทุกคน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน และยังเป็นการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายในวัฒนธรรม ภาครัฐควรคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียนมากกว่าในอดีต เช่น การอนุญาตให้มีการใช้ภาษาถิ่นในโรงเรียน อนุญาตให้นักเรียนที่นับถือศาสนาอิสลามแต่งกายด้วยเครื่องแบบที่สอดคล้องกับหลักศาสนา แบบเรียนที่ใช้ในโรงเรียนของรัฐให้เนื้อหาสะท้อนถึงวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคมมากขึ้น ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะมีการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ปรัชญา และวิสัยทัศน์ ท่ามกลางความหลากหลายของวัฒนธรรมในพื้นที่นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการศึกษา และนักวิจัยจำนวน 11 ท่าน ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมมากน้อยเพียงใดที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จรวมทั้งการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสามารถทำให้เกิดองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 286 คน

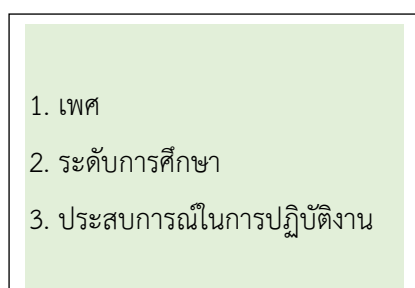
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งหมด 165 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรของแต่ละสถานศึกษา และใช้วิธีจับสลากแบบไม่คืนกลับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

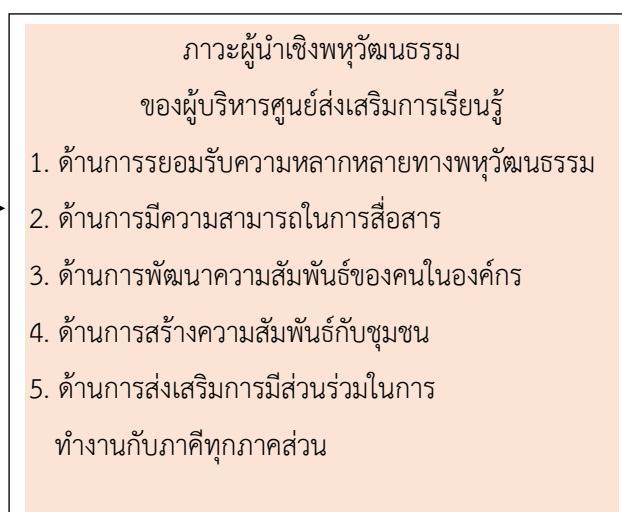
ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ของนักวิชาการต่างประเทศ คือ เรียลท์ (Riehl, 2000), โมรอต (Morote, 2010), บอร์ดาส (Bordas, 2009), โมเรน (Moran (2011), สลีเตอร์ และ แกรน (Sleeter และ Grant, 2003), ซาเธอร์ และเฮนเซ (Sather และ Henze, 2000), ดูบริน (DuBrin, 2010), ยวง ลี และหยู (Yeung Lee, 2006), และนักการศึกษาของไทยคือ บัญญัติ ยงยวน และ ชัยวัฒน์ ผดุงพงษ์ (2550), อามัดไญนี ดาโอ๊ะ (2551), เอกรินทร์ สังข์ทอง (2552) ซึ่งสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน จำนวน 35 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา

1. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .67-1.00 ปรากฏว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง .67-1.00 จึงสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

ตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอน ที่เป็นประชากรนอกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .983 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form ส่งถึงครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 165 คน ผ่านช่องทาง Line G-mail และ Facebook ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางและคำอธิบายได้ตาราง
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554)
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ และระดับการศึกษาแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จะมีการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe' Method) และนำเสนอในรูปตารางและคำอธิบายได้ตาราง
5. วิเคราะห์เนื้อหาประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.27	0.41	มาก	2
2	ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.28	0.50	มาก	1
3	ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.26	0.53	มาก	4
4	ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.24	0.54	มาก	5
5	ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน	4.27	0.51	มาก	3
รวม		4.26	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.41$) และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.54$)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	เพศ				t	p-value
	หญิง		ชาย			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม	4.27	0.41	4.26	0.42	0.039	0.739
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.24	0.53	4.30	0.48	0.676	0.122
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.27	0.50	4.25	0.53	0.221	0.910
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.29	0.58	4.21	0.53	0.834	0.494
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน	4.25	0.49	4.28	0.52	0.273	0.620
รวมเฉลี่ย	4.26	0.43	4.26	0.42	0.052	0.388

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม	4.30	0.39	4.09	0.52	2.292	0.075
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.35	0.44	3.87	0.59	4.822	0.092
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.30	0.49	4.03	0.68	2.353*	0.007
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.27	0.49	4.02	0.78	2.084*	0.035

5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคี

ทุกภาคส่วน	4.30	0.48	4.08	0.68	2.022*	0.026
รวมเฉลี่ย	4.30	0.39	4.02	0.53	3.189	0.058

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	ประสบการณ์การทำงาน						F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป				
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD			
1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม	4.28	0.36	4.40	0.40	4.17	0.44	4.389*	0.014	(2,3)
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.33	0.50	4.42	0.51	4.17	0.48	4.211*	0.016	(2,3)
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.32	0.60	4.33	0.50	4.18	0.49	1.630	0.199	-
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.27	0.65	4.28	0.57	4.19	0.47	0.457	0.634	-
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน	4.31	0.60	4.33	0.49	4.21	0.47	0.951	0.388	-
รวมเฉลี่ย	4.30	0.45	4.35	0.42	4.18	0.40	2.535	0.082	

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม และด้านการมีความสามารถในการสื่อสารมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีคู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร แตกต่างกับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส

ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ปรากฏผลดังนี้

1. การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย เคารพ และหลีกเลี่ยงการประพาดพิงทางวัฒนธรรม
2. การมีความสามารถในการสื่อสาร ผู้บริหารต้องสื่อสารด้วยมิตรไมตรี สื่อสารได้อย่างชัดเจนและใช้ภาษาที่เหมาะสม และควรสื่อสารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู
3. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของทุกคนในองค์กร สร้างความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น และควรมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี
4. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจบริบทและวัฒนธรรมของชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของต่อเหาะ ดอละ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ อาณา ลอแม (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากครูมีความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็น และการให้ความสำคัญกับความแตกต่าง ทั้งทางศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับ ศิลป์ชัย สุวรรณณี, จรัส อติวิทยากรณ์ และ อิสรภรณ์ รินโธสง (2557) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนที่สอดคล้องกับบริบทสังคม พหุวัฒนธรรม ต้องจัดการศึกษาที่คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีการกำหนดปรัชญา และนโยบายของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนพหุวัฒนธรรม มีแผนยุทธศาสตร์ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการเลือกสื่อการเรียนการสอนที่สะท้อนประวัติศาสตร์ของความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม และมีโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมที่ชัดเจนในสายงานทุกสายงาน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้องกับนกร มังคละศิริ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอารีชัน มาหามะ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนมากเป็นครูที่เกิดและอาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ย่อมมีความเข้าใจถึงบริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลายของสังคมพหุวัฒนธรรม ครูเพศหญิง และเพศชาย มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานโดยไม่ได้เลือกเพศ ดังนั้นมุมมองของครูต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ที่มีระดับการศึกษาต่างกันภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับยศวดี คำทรัพย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่

แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีได้เห็นผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมปรากฏอย่างชัดเจน เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของข้าราชการครูและพนักงานราชการ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม และด้านการมีความสามารถในการสื่อสารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีคู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม และด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี สอดคล้องกับข้อพิราชะ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความเข้าใจต่อการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรม ทำให้ครูมีความร่วมมือ ร่วมใจ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น รวมถึงการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บริหารมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูทุกคนมีความเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่ถูกต้องของตนเอง และผู้อื่น หลีกเลี่ยงการประทุษร้ายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารควรสื่อสารด้วยมิตรไมตรี และใช้ภาษาที่เหมาะสม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์กร สร้างความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ควรมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารควรทำความเข้าใจวัฒนธรรมช่วงชั้นอายุของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีข้อมูลวัฒนธรรมของชาติอื่นที่ถูกต้อง และผู้บริหารจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมของตนเอง เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงความหลากหลายทางความคิดเห็น และความต้องการของครูนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเป็นระบบต่อไป
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทำความเข้าใจในการใช้ภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรมีความสามารถในการอ่านอย่างรอบคอบ และการเขียนอย่างถูกต้อง เพื่อการแสดงถึงการเอาใจใส่ของครูที่อยู่ในสถานศึกษา และเป็นการแสดงถึงการยอมรับความหลากหลายของวัฒนธรรมในสถานศึกษา
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูได้เกิดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร และผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับวิถีชีวิตในชุมชน ควรเข้าใจและตระหนักถึงความต้องการและการทำงานร่วมกับชุมชน และสุดท้ายผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับชุมชน
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ผู้บริหารควรจัดทำระบบเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรประสานงานกับทุกภาคส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา และผู้บริหารควรประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ของหน่วยงานทางการศึกษาให้ทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ในพื้นที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดปัตตานี และสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ภาคใต้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ขอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ต่อเพราะ ดอละ (2565). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บัญญัติ ยิงง่วน และชัยวัฒน์ ผดุงพงษ์. (2550). การใช้กิจกรรมศิลปะเพื่อส่งเสริมการยอมรับความหลากหลาย วัฒนธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี, 18(1), 1-14.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนันท์ เตียนวาล (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 4 พ.ศ.2562. (1 พฤษภาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอน 57 ก.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2541. (3 มีนาคม 2541). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอน 41 ก.
- ฟาตีห๊ะ แววันจิต. (2561). บทบาทในการจัดการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อการอยู่ ร่วมกันอย่างสันติสุขในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยศวดี คำทรัพย์. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคม พหุวัฒนธรรม. ดุษฎี นิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- ศิลป์ชัย สุวรรณมณี, จรัส อติวิทยากรณ์ และอิศรภรณ์ รินไธสง. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาสามจังหวัด ชายแดนใต้. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ 27, 3 ฉบับพิเศษ
- อามัดไญนี ดาโอ๊ะ. (2551). รูปแบบการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรมของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารีชัน มาหามะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- อานูวา ลอแม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม : การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 20(1), 1-16.*
- Bordas, J. (2009). White men and women can't lead (everyone): Eight ways to practice multicultural age. *Public Management*, 91(1), 3-6.
- DuBrin, A. J. (2010). *The Principles of Leadership*. (6th ed.) Toronto: Houghton Mifflin Company.
- Kinicki and Williams. (2006). *Management: A Practical Introduction*. (2nd ed.) New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Moran, R. T., Harris, P. R., and Moran, S. V. (2011). *Managing Cultural Differences: Global Leadership Strategies for Cross-Cultural Business Success*. Boston: Elsevier.
- Morote, E. (2010). A reliable survey to measure teachers' multiple awareness to their school environment. *The Journal of Multicultural Education*, 5(1), 1-13.
- Riehl, C. (2000). The principal's role in creating inclusive schools for diverse students: A review of normative, empirical, and critical literature on the practice of educational administration. *Review of Educational Research*, 40(1), 14-46.
- Sather, S. and Henze, R. (2001). Building relationship. *Journal of Staff Development*, 22(2), 28-31.
- Yeung, A. Lee, Y., Yue, K. W. R. (2006). Multicultural leadership for a sustainable total school environment. *Education Research Policy Practice*, 5, 121-131.

