**ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**

**โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูล**

**ปิยวรรฒ แสงทอง**

**มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**

**e-mail : piyawat.san005@hu.ac.th**

**บทคัดย่อ**

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำแนกตามสถานภาพ เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอายุ และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลในปีการศึกษา 2563 จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และใช้สถิติในการเปรียบเทียบ t-test และ F-test (One –Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล อยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.62,S.D. = 0.24) ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการส่งเริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากร และด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ 2.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม จำแนกตาม เพศ ศาสนา และวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีศาสนาต่างกันความคิดเห็นภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันต่างกัน มีความคิดเห็นภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3.การรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในกิจกรรมทางพหุวัฒนธรรมให้มากขึ้น มากที่สุด f=42 รองลงมาผู้บริหารควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทที่เหมาะสมมากกว่าการมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษา f=37 และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข f= 33

**คำสำคัญ**: ภาวะผู้นำ,พหุวัฒนธรรม, พื้นที่นวัตกรรม

**Abstract**

Multicultural leadership of the school administrators Pilot School in Educational Innovation area, Satun Province The researcher aimed to study the multicultural leadership of the school administrators at the pilot school of educational innovation area, Satun Province. To compare teachers' opinions The multicultural leadership of STESE education administrators at pilot schools, educational innovation area, Satun province classified by gender, religion, educational background, work experience and age. And to collect recommendations for the development of multicultural leadership among the administrators of the pilot schools in the Nat area, the Satun Provincial Education Commission. The researcher collected data by using a questionnaire on multicultural leadership among the administrators of the pilot schools in the Satun. The sample group used in this research was 241 teachers working in the Educational Innovation Area Pilot School in Satun Province in the academic year 2020. And used statistics to compare t-test and F-test (One-Way ANOVA)

The results of the research were as follows: 1) multicultural leadership among the administrators of the pilot schools in the educational innovation area in Satun Province, it was found that overall and each aspect The teachers perceived the multicultural leadership of the school administrators. Pilot School in Educational Innovation area, Satun Province At the highest level (= 4.62,S.D. = 0.24). The five aspects are awareness raising and sensitivity to multicultural education. In building relationships with communities Sending the start of participation in working with all parties In terms of self-professional development, teachers and personnel, and education management in accordance with the context of the area On multicultural leadership, classified by gender, religion and education, it was found that teachers of different sexes had statistically significant differences of opinion at the .05 level. The side is not different. And different educational background there was no differences in the opinions on overall and in each aspect. 3) The gathering of recommendations for the development of multicultural leadership. It was found that teachers had suggestions that administrators should allocate more budgets for multicultural activities as much as possible f = 42, followed by administrators should involve the community in a more appropriate role than coming in to investigate. f = 37 school work and administrators must be motivated and motivated to work together happily f = 33.

**Keywords**: leadership, multiculturalism, innovation area

**บทนำ**

ภาวะผู้นำทางพหุวัฒนธรรม เป็นการแสดงออกถึงความตระหนักต่อการใช้อิทธิพล การใช้อำนาจธรรมาภิบาล และการตัดสินใจในการส่งเสริมมิติความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมถึงการแสดงศักยภาพในการส่งเสริมและการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมทางการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาทางด้านพหุวัฒนธรรมการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณและการพัฒนาบุคคล ชุมชนให้มีความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้ หรือกำหนดนโยบายที่สะท้อนความเป็นพหุวัฒนธรรม ตลอดจนส่งเสริมความเข้าใจและความตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการอยู่ร่วมกัน โดยยอมรับ เคารพ และแสดงออกถึงความมีน้ำใจต่อกัน (ขวัญสุดา วงษ์แหยม. 2559) รวมถึงความสามารถ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่มีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้งองค์ประกอบเชิงคุณลักษณะ องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม องค์ประกอบเชิงสถานการณ์ องค์ประกอบเชิงการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบเชิงวิชาการ และองค์ประกอบเชิงปฏิรูป ที่มีความแตกต่างทั้งทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิต ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างเป็นปกติ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ยศวดี ดําทรัพย์. 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Riehl (2000 ; อ้างอิงจาก นนกร มังคละศิริ. 2560) ภาวะผู้นำ เชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความสามารถทางด้านผู้นำเชิง พหุวัฒนธรรม โดยมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีกรอบแนวคิด 3 ประเด็นหลักต่อไปนี้ 1. ต้องส่งเสริมการจัดการศึกษาแบบใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม 2. ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทที่ชัดเจนต่อการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยมีบทบาทในการส่งเสริม อำนวยการ หรือเป็นตัวเร่งในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจนในการแสดงออกถึงศักยภาพด้านภาวะผู้นพทางด้านการเรียนการสอน มีความตระหนักต่อรูปแบบการเรียนการสอนที่เป็นจริง รวมทั้งตระหนักต่อรูปแบบการประเมินผลที่มีความเหมาะสมต่อผู้เรียน 3. ต้องสามารถเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยดึงผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ต้องกระตุ้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการบริการชุมชนและสังคม

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นพื้นที่การศึกษาที่ได้รับการประกาศให้เป็นพื้นที่สำหรับการทดลองนวัตกรรมการศึกษา โดยให้อำนาจแก่สถานศึกษาในการบริหารงานได้อย่างอิสระและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้โดยมีหน่วยงานส่วนกลางให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากร และกลไกการหนุนเสริมแก่โรงเรียนในพื้นที่อย่างเหมาะสมผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของพื้นที่มีวัตถุประสงค์ 1.คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานอื่น 2.ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา 3 กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4. สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาค ประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรม (สำนักงานคระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560) ทั้งนี้พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูล เป็นหนึ่งในพื้นที่นำร่องเพื่อการปฏิรูปการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ภายหลังมีการตราพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ขึ้นซึ่งตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษารับผิดชอบงานธุรการของ “คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ซึ่งเปรียบเสมือนกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่ และยังมีอำนาจหน้าที่ด้านงานวิชาการ นอกจากนั้น ผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือศึกษาธิการจังหวัด ยังมีอีกบทบาทที่สำคัญในคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของจังหวัดโดยพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล มีสถานศึกษานำร่อง จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ 1.โรงเรียนบ้านห้วยน้ำดำ 2.โรงเรียนบ้านทางงอ 3.โรงเรียนบ้านควนเก 4.โรงเรียนอนุบาลมะนัง 5.โรงเรียนบ้านเขาจีน 6.โรงเรียนวัดหน้าเมือง 7.โรงเรียนอนุบาลสตูล 8.โรงเรียนบ้านโกตา 9.โรงเรียนบ้านบ่อเจ็ดลูก 10.โรงเรียนบ้านทุ่งสภากาชาดอุปถัมภ์ 2550 ทั้งหมดนี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล (กระทรวงศึกษาธิการ.สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2563, จาก https:www.moe.go.th)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูลนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตัวบุคคล ชุมชน สังคม และสถานศึกษา ให้การเกิดการเรียนรู้ และเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน แม้มีความแตกต่างกันในด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมที่จำเป็นต่อการส่งเสริม การจัดกิจกรรม รวมถึงการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและการจัดการศึกษาครอบคลุมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล

2.เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำแนกตาม เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอายุ

3.เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล

**สมมติฐานการวิจัย**

1.ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลอยู่ในระดับใด

2.ครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ที่มีสถานภาพ ได้แก่ เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารที่แตกต่างกันหรือไม่

3.ครูมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เป็นอย่างไร

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การดำเนินการวิจัยโดยการหาคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของงานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของงานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ต่ำกว่า 0.67 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.ประชากร ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 241 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ในปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ใช้วิธีการแบ่งชั้นตามโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียนอย่างเหมาะสม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

จังหวัดสตูล

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ชื่อสถานศึกษา | | จำนวน (คน) | |
| ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| โรงเรียนบ้านห้วยน้ำดำ | 13 | 8 | |
| โรงเรียนบ้านทางงอ | 14 | 9 | |
| โรงเรียนบ้านควนเก | 17 | 10 | |
| โรงเรียนอนุบาลมะนัง | 26 | 16 | |
| โรงเรียนบ้านเขาจีน | 23 | 14 | |
| โรงเรียนวัดหน้าเมือง | 7 | 4 | |
| โรงเรียนอนุบาลสตูล | 106 | 65 | |
| โรงเรียนบ้านโกตา | 11 | 7 | |
| โรงเรียนบ้านบ่อเจ็ดลูก | 10 | 6 | |
| โรงเรียนบ้านทุ่งสภากาชาดอุปถัมภ์ 2550 | 14 | 9 | |
| รวม | | 241 | 148 |

**ที่มา :** จากกลุ่มงานสารสนเทศ โรงเรียนอนุบาลสตูล, 2560

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ จำแนกเป็น เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likerts Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในงานวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของเอกรินทร์ สังข์ทอง (2551) ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ดังนี้

1.การสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา จำนวน 13 ข้อ

2.การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ จำนวน 13 ข้อ

3.การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 12 ข้อ

4.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน จำนวน 11 ข้อ

5.การพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 11 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert’s Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้ (ยุภาพร ทองลาภ. 2550)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ทั้ง 5 ด้านของเอกรินทร์ สังข์ทอง(2551)

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งแบบสอบถามให้แก่ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดจำนวน 148 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จนครบ

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอายุ วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว (2553) แบ่งคะแนนเป็นช่วง ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

0.51 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำแนกตามสถานภาพ เพศ ศาสนา และวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent – Samples t-test) และใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุ

3.แบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล 5 ด้านตามแนวคิดของเอกรินทร์ สังข์ทอง (2551) โดยการหาค่าความถี่

**ผลการวิจัย**

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำแนกตาม เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอายุ และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูล ได้รับ การตอบ 148 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ได้รับการตอบ 148 คน พบว่า

1.ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล อยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.62,S.D. = 0.24) ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการส่งเริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากร และด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

2.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม จำแนกตาม เพศ ศาสนา และวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีศาสนาต่างกันความคิดเห็นภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันต่างกัน มีความคิดเห็นภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.การรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในกิจกรรมทางพหุวัฒนธรรมให้มากขึ้น มากที่สุด f=42 รองลงมาผู้บริหารควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทที่เหมาะสมมากกว่าการมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษา f=37 และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข f= 33

**สรุปผลและอภิปรายผล**

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล อภิปรายผลได้ดังนี้

1.ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะครูมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน มองเห็นถึงความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็น และการให้ความสำคัญกับความแตกต่างทั้งทางศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของเอกรินทร์ สังข์ทอง (2551) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ของผู้บริหารต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมในระดับโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลางในประเด็นต่อไปนี้ 1.ต้องพัฒนาด้านนโยบายและกลยุทธ์ของการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรม 2.การพัฒนาและการสร้างโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพและการอบรมให้บุคลากรเพื่อให้แน่ใจได้ว่าบุคลากรมีความตระหนักในความเป็นพหุวัฒนธรรมระหว่างบุคคล รวมทั้งการตรวจทัศนคติ การเพิ่มความรู้ และทักษะในการศึกษาระหว่างวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง กับทัศนคติ อคติ การแบ่งแยกทางเชื้อชาติและศาสนา รวมถึงการสร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากรในเรื่องของแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการศึกษาพหุวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติ 3.การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีความเชื่อมโยงกับแนวปฏิบัติหรือกับนโยบายของส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับพหุวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เกิดความมั่นใจและมีความเคารพตนเอง การมรความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเอง การส่งเสริมความสามารถทางกาย และสติปัญญาโดยการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาต่อ ตระหนัก เข้าใจ และชื่นชมความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจการอยู่ร่วมกันแบบพึงพากันของสมาชิกในสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4. การส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อระบุถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาพหุวัฒนธรรมและการเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้นกับการจัดการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้เพราะรัฐได้มีนโยบายในการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการเฉพาะ เช่น นโยบายตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ 206/2549 เรื่องนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม และเร่งให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการของวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของพื้นที่อย่างแท้จริง โอกาสให้ผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่มีส่วนร่วมเสนอแนะการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนและสังคมโดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้ง พบว่า มีตัวแปรเพียง 2 ตัวแปร คือตัวแปรศาสนาและสถานที่ตั้ง ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1ด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะครูมีความคิดเห็นด้านการสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมองเห็น เข้าใจ และยอมรับความหลากหลายพหุวัฒนธรรมในบริบทที่ตนเองอยู่

1.2ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งนี้เพราะครูมีความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีความเข้าใจ ความคิดเห็น รวมถึงมีการสนับสนุน การแก้ปัญหา และการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ทางด้านงานวิชาการหรือด้านอาคารสถานที่ รวมถึงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนของชุมชน

1.3ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะครูมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีความเข้าใจ ความคิดเห็น รวมถึงครูมีการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น คือ มีการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์อันดี

2.ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตามสถานภาพเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอายุ อภิปรายผลได้ดังนี้

ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเอง ครู และบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เพราะครูเพศชาย และเพศหญิงมองเห็นถึงความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงประโยชน์ในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันในบริบทของวัฒนธรรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของนนกร มังคละศิริ (2560) การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นลักษณะของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม โดยผู้บริหารมีความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเอง เข้าใจวัฒนธรรมทางวิชาชีพ เข้าใจวัฒนธรรมทางเชื้อชาติ เข้าใจวัฒนธรรมช่วงชั้นอายุ เข้าใจวัฒนธรรมทางศาสนา เข้าใจวัฒนธรรมทางเพศ มีข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรและข้อมูลวัฒนธรรมของชาติอื่นที่ถูกต้อง หลีกเลี่ยงการประพฤติผิดทางวัฒนธรรมและจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิรัช ชูชื่น (2555) พหุวัฒนธรรมศึกษา คือการจัดการศึกษาโดยการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่มีผู้เรียนที่แตกต่างหลากหลายวัฒนธรรม เช่น เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา เพศ หรือชนชั้นทางสังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับ เข้าใจความแตกต่าง และลดความขัดแย้งระหว่างกัน และครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะครูแต่ละช่วงวัยยังไม่มีความเข้าใจถึงบริบทของพื้นที่ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม รวมถึงได้รับโอกาสและการส่งเสริมการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมยังไม่เพียงพอ ทำให้ครูแต่ละช่วงวัยมองเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับวิจัยของซอฟี ราเซะ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2558) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้ง พบว่า มีตัวแปรเพียง 2 ตัวแปร คือตัวแปรศาสนาและสถานที่ตั้ง ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีศาสนาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะครูทุกศาสนามีความเข้าใจในความแตกต่างทางสังคมพหุวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ มีการร่วมมือร่วมใจ มองเห็นประโยชน์ที่แท้จริงในการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อเกิดความเสมอภาคในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พหุวัฒนธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ครูทุกศาสนามองเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดยุทธนา กาเด็ม (2556) พหุวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่จะต้องสร้างการยอมรับในระบบสังคม ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มต่าง ๆ โดยแบ่งลักษณะของกลุ่มตามโครงสร้างของกลุ่มชน ศาสนา ความสามารถพิเศษ ชนชั้นทางสังคม และเพศ ซึ่งบุคคลสามารถเป็นสมาชิกที่มีลักษณะเฉพาะของกลุ่มหนึ่งและในขณะเดียวกันอาจเป็นสมาชิกของหลายกลุ่มที่แตกต่างกันพหุวัฒนธรรมไม่เพียงมีไว้เพื่อทราบถึงกลุ่มคนเท่านั้น แต่พหุวัฒนธรรมเป็นการสร้างความรู้สึกเชิงบวกเพื่อให้กลุ่มคนมีความรู้สึกได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีคุณค่าและมีความเป็นมิตร หรือมีความนับถือบุคคลที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกับตน ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์มีการเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้สึกผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมไปสู่สมาชิกของสังคม เพื่อให้ตนเองมีบุคลิกภาพตามแนวทางที่สังคมต้องการด้วยการปรับตัวและยอมรับบรรทัดฐานของสังคมอย่าง ค่อยเป็นค่อยไปด้วยความเต็มใจไม่ใช่เกิดจากการถูกบังคับจากคนกลุ่มใหญ่ของสังคมนั้น ๆ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิรัช ชูชื่น (2555) พหุวัฒนธรรมศึกษา ภาษา ศาสนา เพศ หรือชนชั้นทางสังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับ เข้าใจความแตกต่าง และลดความขัดแย้ง ระหว่างกัน ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะวุฒิทางการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อความคิด ความเข้าใจ เจตคติ และวัฒนธรรมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่แนวทางการยอมรับทางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของยศวดี ดำทรัพย์ (2560) ภาวะผู้นำในสังคมพหุวัฒนธรรมมีความจำเป็นและเป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศขององค์กร การอยู่ร่วมกันของผู้เรียนและบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งภาวะผู้นำในพหุวัฒนธรรมจะเข้าใจความแตกต่างของคน ตลอดจนมีความเข้าใจถึงบริบทของวัฒนธรรมที่แตกต่าง รวมทั้งให้อิสระและให้ความเคารพต่อกัน ซึ่งเป็นการลดช่องว่างด้านวัฒนธรรม จะทำให้ส่งผลดีต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เกิดความเข้าใจและการยอมรับในความแตกต่าง และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชิดชญา ปรีสิทธิ์ (2558 ; อ้างอิงจาก ฐิติพงศ์ คล้ายใยทอง. 2547) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน คือการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการจูงใจเชิงดลใจ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเช่นกัน โดยผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการจูงใจเชิงดลใจสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การเป็นแบบอย่างและการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำโครงผู้บริหารที่มีต่ำสุด คือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นตรงระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แต่เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา ครูอาจารย์และบริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น และให้การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรม และความแตกต่างของอัตลักษณ์ วัฒนธรรมของคนในพื้นที่อย่างเท่าเทียมกันสอดคล้องกับแนวคิดของฑิฆัมพร สมพงษ์ และคณะ (2559) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ถือเป็นแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรม ที่สำคัญในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกด้าน และต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับชุมชน และต้องมีองค์ความรู้ หรือแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและผู้คนที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยสามารถประยุกต์แนวทางการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม ลดช่องว่างทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างครูและผู้เรียนให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความแตกต่างนั้นได้อย่างมีความสุข เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม รวมถึงการจัดการศึกษาในเชิงบูรณาการกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่สามจังหวัดให้สอดคล้องกับความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศสวาท ศรีเสน (2551) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา จังหวัดสตูล จำแนกตามตามสถานภาพอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เพราะครูแต่ละช่วงวัยยังไม่มีความเข้าใจถึงบริบทของพื้นที่ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม รวมถึงได้รับโอกาสและการส่งเสริมการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมยังไม่เพียงพอ ทำให้ครูแต่ละช่วงวัยมองเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี กับครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เพราะครูที่อายุ 50 ปีขึ้นไป มีความเข้าใจถึงบริบทของพื้นที่ที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม รวมถึงได้รับโอกาสและการส่งเสริมการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมจากประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษามากกว่า ทำให้ครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี กับครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มองเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4.การรวบรวมข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในกิจกรรมทางพหุวัฒนธรรมให้มากขึ้น มากที่สุด f=42 รองลงมาผู้บริหารควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทที่เหมาะสมมากกว่าการมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษา f=37 และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข f= 33

**ข้อเสนอแนะ**

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่โดยการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับมิติของศาสนาและวัฒนธรรม และจัดสรรวัสดุอุปกรณ์รวมถึงงบประมาณเพื่อใช้ในการส่งเสริมกิจกรรมพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดสตูล

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับครูเพศชายให้มากขึ้นหรือใกล้เคียงกันกับ ครูเพศหญิง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมการอบรมครู และบุคลากร รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เปิดโอกาสและการส่งเสริมการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีอายุต่างกันอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทหรือการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดสตูล

**เอกสารอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล*. สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2563, จาก https:www.moe.go.th..

ขวัญสุดา วงษ์แหยม. (2559). *การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน พหุวัฒนธรรมของเกาะเมืองพระนครศรีอยุธยา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร

ชิดชญา ปรีสิทธิ์. (2558). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2563, จากwww.thesis.rru.ac.th

ซอฟี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฎยะลา.

ฑิฆัมพร สงพงษ์, วุฒิชัย เนียมเทศ, เอกรินทร์ สังข์ทอง และเรชา ชูสุวรรณ. (2559). “การบริหาร สถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, *วารสารหาดใหญ่ วิชาการ.* 14(1), 105.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). *การแบ่งช่วงคะแนน.* สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563, จากwww.smj.ejnal.com.

นนกร มังคละศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พิศสวาท ศรีเสน. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ยุภาพร ทองลาภ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี.*วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ปัตตานีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ยศวดี ดำทรัพย์. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม*. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฎสุราษฎร์ธานี.

ยุทธนา กาเด็ม. (2556). *รูปแบบการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรมของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.* วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2558). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ.* รายงานวิจัย. สงขลา : มหาวิทยาลัย ทักษิณ**.**

สำนักงานคระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2563, จากhttps://www.obec.go.th

สุธิรัช ชูชื่น. (2555). *“พหุวัฒนธรรมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้...ทางเลือกหรือทางรอด?” วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 8 (2),127.

เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2552). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม : การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ปัตตานี.* 20(1), 1-16

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*. 70(1) , 55-81.