



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
Multicultural Leadership of School Administrators Under the Local Administrative
Organization Phra Pradaeng Municipality Samut Prakan Province

อัครชัย ศรีเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
E-mail: s66561802045@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 108 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนเพศชายและหญิงเท่ากัน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากที่สุดคือ 20 ปีขึ้นไป 2. โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมและด้านความสามารถในการสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสนับสนุนทรัพยากรและด้านการมีคุณธรรม 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, พหุวัฒนธรรม, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to: 1) study the multicultural leadership of school administrators under the Local Administrative Organization, Phra Pradaeng Municipality, Samut Prakan Province; and 2) compare the multicultural leadership of school administrators under the Local Administrative Organization, Phra Pradaeng Municipality, Samut Prakan Province, classified by gender, age, and work experience. The sample group consisted of 108 school administrators and teachers in schools under the Local Administrative Organization, Phra Pradaeng Municipality, Samut Prakan Province. Data were



collected using questionnaires and analyzed through the calculation of percentages, means, standard deviations, t-tests, and analysis of variance (ANOVA). The research findings were as follows: The respondents had an equal proportion of males and females. The majority were aged 31-40 years, held a bachelor's degree, and had the most work experience of 20 years or more. Overall, school administrators exhibited multicultural leadership at the highest level. The dimensions with the highest mean scores were openness to cultural diversity and communication skills, while the dimensions with the lowest mean scores were resource support and morality. The comparison of multicultural leadership based on gender, age, educational level, and work experience revealed no statistically significant differences in any dimension.

Keywords: Multicultural Leadership, Educational Administration, Local Government Schools

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีของประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะทุนมนุษย์ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่มีคุณค่าสูงต่อการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ (กระทรวงแรงงาน, 2559) มนุษย์มีความรู้ ความสามารถ และสติปัญญา ซึ่งสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่จำกัด อีกทั้งยังไม่มีเทคโนโลยีหรือเครื่องมือใดที่สามารถทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ในด้านการศึกษา องค์การการศึกษา มีความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ในแง่ของเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการนำทรัพยากรมนุษย์มาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์พันธ์, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และการพัฒนายุทธศาสตร์ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะทางการบริหารที่สูง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายที่ตั้งไว้

สถานการณ์ในปัจจุบันของโลกเต็มไปด้วยการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายทางการค้าเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการแข่งขัน โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมือกัน จึงเกิดการรวมตัวขึ้นเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN) เพื่อเสริมอำนาจในการต่อรองทางเศรษฐกิจและกำหนดกติกาโลกที่เอื้อต่อการค้าเสรีในทุกกระดับ (นนกร มังคละศิริ, 2560)



ในสังคมปัจจุบันที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และศาสนา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงบุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้อง การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา และระดับศักยภาพทางการเรียนรู้ของนักเรียนที่แตกต่างกัน (Kavanaugh, 2005, as cited in Torera, Jarunee, & Nittaya, 2012, pp. 267-288) การบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการสร้างศักยภาพให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมที่หลากหลายนี้ (Canen & Canen, 2008, pp. 4-9) พหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism) องค์กร (Sangthong, 2009, p. 11)

การมีภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาได้ หากขาดภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม อาจนำไปสู่การขาดความหลากหลาย ขาดการให้อภัย และเกิดปัญหาการขัดแย้งในในที่ทำงาน ซึ่งเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำ (Bordas, 2009, p. 37) การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ทราบถึงความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมนิยม ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่ และสามารถระบุปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในพื้นที่ได้ (Yamila Saleh, 2019, p. 175) การนำแนวคิดพหุวัฒนธรรมนิยมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ จึงมีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Phatburi, 2016, p. 240)

การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมนิยม ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่ และสามารถระบุปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในพื้นที่ได้ (Torera Dola, 2022, p. 153)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยเนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วยแนวทางและนโยบายด้านการศึกษา แนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยสรุปได้ดังนี้

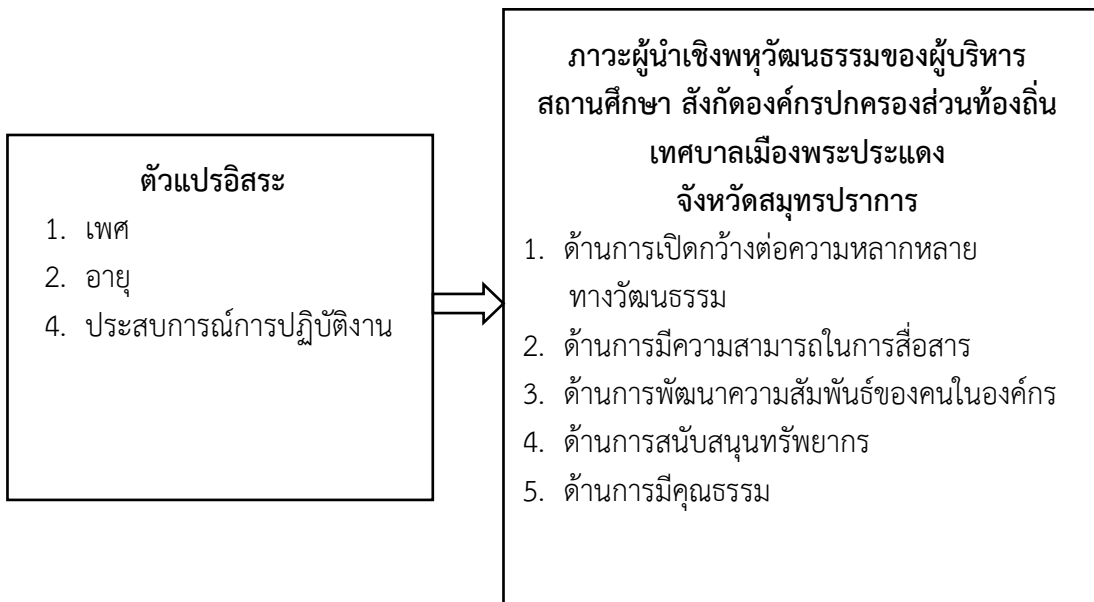
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม



2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 3. ข้อมูลบริบทของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ
 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการทบทวนวรรณกรรมจากหนังสือ ตำรา เว็บไซต์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150 คน ประจำปีการศึกษา 2567

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า 607-610) โดยเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย



เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความสามารถในการสื่อสาร การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร การสนับสนุนทรัพยากร การมีคุณธรรม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เพื่อประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง: ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแบบสอบถาม: สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา: เสนอแบบสอบถามให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสอบถาม: ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity): นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาสูง ทดลองใช้ (Try-out): นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.983 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ปรับปรุงตามผลการทดลองใช้: ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการทดลองใช้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity): ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาสูง ความเชื่อมั่น (Reliability): ทดสอบโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.983 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม: 0.878 ด้านการสื่อสาร: 0.911 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ขององค์กร: 0.964 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร: 0.935 ด้านการมีคุณธรรม: 0.918

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนเพศชายและหญิงเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50 กลุ่มอายุส่วนใหญ่คือ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.41 และ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.78 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.70 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากที่สุดคือ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.85 และ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร และ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมีคุณธรรม ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์โดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความเข้าใจวัฒนธรรมทางศาสนาที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.42) และ ผู้บริหารมีความเข้าใจวัฒนธรรมทางสังคมในพื้นที่ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาบนความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52)

2.3 ผลการวิเคราะห์โดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.43) และผู้บริหารสามารถพูดสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ "ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นนักประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน" ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.51) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ผลการวิเคราะห์โดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กรและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.49)



และผู้บริหารปลูกฝังวัฒนธรรมที่หลากหลายให้กับคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ผลการวิเคราะห์โดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาดตนเอง ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดสรรวัสดุอุปกรณ์มาปรับใช้ในการส่งเสริม พฤติกรรมในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) และผู้บริหารมีการกำหนดและพัฒนาโครงสร้างการบริหารด้านทรัพยากรที่มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถจัดหาทรัพยากรจากแหล่งอื่นๆ ได้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

2.6 ผลการวิเคราะห์โดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีคุณธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีการเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) และผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักทางด้านคุณธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถจัดหาทรัพยากรจากแหล่งอื่นๆ ได้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านการเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า 1) จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและหญิง มีความสามารถในการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการบริหารสถานศึกษา 3) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการบริหารสถานศึกษา

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านความสามารถในการสื่อสาร พบว่า 1) จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและหญิง มีความสามารถในการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสามารถในการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษา 3) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสามารถในการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษา

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร พบว่า 1) จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและหญิง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ในระดับ "มากที่สุด" เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อย แต่ไม่มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ 2) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนใน



องค์กรในการบริหารสถานศึกษา 3) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กรในการบริหารสถานศึกษา

3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า

1) จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและหญิง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ในระดับ "มากที่สุด" และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการสนับสนุนทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา 3) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการสนับสนุนทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา

3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านการมีคุณธรรม พบว่า

1) จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและหญิง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านการมีคุณธรรม ในระดับ "มากที่สุด" และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการมีคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา 3) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการมีคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด การพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน พบว่าทั้งด้านการเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม, การมีความสามารถในการสื่อสาร, การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร, การสนับสนุนทรัพยากร และการมีคุณธรรม ต่างก็ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมีความสามารถในการสื่อสารนั้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านเพศ, อายุ, และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่แล้วไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนาทักษะการบริหารจัดการบนความหลากหลาย ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและบริหารจัดการสถานศึกษาบนพื้นฐานของความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ ผ่านการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2. เสริมสร้างความร่วมมือและแสวงหาทรัพยากร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างเครือข่ายและการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงดูดทรัพยากร องค์ความรู้ และการสนับสนุนที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ส่งเสริมภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและคุณธรรม ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมคุณธรรมแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน



4. สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาแนวปฏิบัติ ควรสร้างกลไกหรือเวทีให้ผู้บริหารได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. (2559). การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2559).

กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

นนกร มังคละศิริ. (2560). การรวมตัวของประชาคมอาเซียนและผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย.

วารสารเศรษฐศาสตร์และการจัดการ, 22(3), 123-135.

ศักดิ์พันธ์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2), 45-59.

Bordas, J. (2009). Salsa, soul, and spirit: Leadership for a multicultural age. Berrett-Koehler Publishers.

Canen, M., & Canen, M. (2008). Leading with cultural competence. Journal of Educational Leadership, 65(1), 4-9.

Kavanaugh, M. (2005). Multicultural education: A framework for understanding. Journal of Educational Research, 98(4), 267-288.

Phatburi, S. (2016). The role of multicultural leadership in educational organizations. Journal