



ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

Multicultural Leadership of School Administrators Under the Pattani Primary Educational Service Area Office, Area 3

^{1*}เมตตา นาคพันธ์ Metta Nakkaphan

^{2**}จรูญี แก้วเอียน Jarunee Kao-ian

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

^{1,2}Faculty of Education, Yala Rajabhat University

*First author, e-mail: matta19688@gmail.com

**Corresponding, author e-mail: jarunee.k@yru.ac.th

Received May 13, 2025; Revised June 3, 2025; Accepted: November 12, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิขนาดสถานศึกษาเทียบสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่างและทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-Test) ทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.42) และรายด้านอยู่ในระดับมากและ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปัตตานี เขต 3 เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายบุคคลไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนขนาดของโรงเรียน พบว่าระดับความเป็นผู้นำด้านพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา; พหุวัฒนธรรม; ภาวะผู้นำ

Abstract

This research article aimed to 1) study the level of the multicultural leadership of school administrators under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3 and 2) compare the multicultural leadership of school administrators under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender, position, work experience, and school size. This research is quantitative research. The samples used in the research are school administrators and teachers. The method of stratified random sampling is based on the size of the school compared to the sample group and simple random sampling. The instrument used to collect data was a rating scale questionnaire with an IOC value of 0.67-1 and a reliability level of 0.97. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe's Method. The findings of the independent study showed that: 1. The level of the multicultural leadership of school administrators under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, overall and individual aspects, was high ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.42). 2. The comparison of the multicultural leadership of school administrators under the Pattani Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender, position, work experience, and school size showed that gender, position, work experience overall and individual aspects had no significant difference. As for school size, the level of the multicultural leadership of school administrators, overall and individual aspects were found statically significant difference at the .05 level.

Keywords: School Administrators; Multicultural; Leadership

บทนำ

บริบทการจัดการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรม ศาสนา ขนบธรรมเนียม และวิถีชีวิตของ



ประชาชนอย่างลึกซึ้งและแตกต่างจากพื้นที่อื่นในประเทศไทย ความหลากหลายดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบและแนวทางในการจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และเข้าใจบริบทของพื้นที่อย่างลึกซึ้ง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบ อีกทั้งต้องพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาอย่างเหมาะสมอย่างไรก็ตาม พื้นที่ดังกล่าวยังคงเผชิญกับความท้าทายจำนวนมาก ทั้งในด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การเข้าถึงบริการการศึกษาที่ยังไม่ทั่วถึง และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการแยกกลุ่มของนักเรียนตามศาสนา เช่น นักเรียนไทยพุทธและไทยมุสลิมมีแนวโน้มจะแยกตัวจากกันมากขึ้นเมื่อเข้าสู่ระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา อันเนื่องมาจากค่านิยมของผู้ปกครองและการเลือกเส้นทางการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนมุสลิมที่มักเลือกศึกษาต่อในสถาบันที่เน้นการเรียนการสอนทางศาสนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสถานการณ์โดยรวมของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมซึ่งรัฐบาลได้ระบุความสำคัญในส่วนภูมิภาคภาคใต้โดยส่วนพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอของสงขลา รวมถึง จะนะ นาทิว สะบาย้อย และเทพาเป็น"เขตพัฒนาพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจการจังหวัดชายแดนภาคใต้" ซึ่งจะต้องเร่งพัฒนาด้านการศึกษา ให้พิจารณาวิจารณ์สังคม และวัฒนธรรม (เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์. และคณะ. 2552)

จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์อย่างชัดเจน เป็นแหล่งรวมของศิลปวัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา และวิถีชีวิตที่หลากหลาย จนได้รับการขนานนามว่าเป็น "เมืองพหุวัฒนธรรม" การอยู่ร่วมกันอย่างหลากหลายของผู้คนในพื้นที่นี้เป็นเครื่องสะท้อนถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่สามารถผลักดันการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จในทุกกระบวนการท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคใหม่ ภาวะผู้นำลักษณะดังกล่าวจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้งัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยมุ่งหวังที่จะค้นหาแนวทางการบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้หลักการพหุวัฒนธรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางที่มีคุณค่าใน

การพัฒนาการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของพื้นที่ และนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม แนวคิดของ Bordas (2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 3. การมีความสามารถในการสื่อสาร 4. การมีคุณธรรม 5. การสนับสนุนทรัพยากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวนทั้งหมด 256 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552) จากนั้นจำแนกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3) โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของตอเหระห์ ดอละ (2565) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 35 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00



และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 หลังจากนั้นนำแบบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุดได้จำนวน 256 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent T-Test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe' Method)

ผลการวิจัย

1.ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวม 5 ด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.27	0.51	มาก
การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.26	0.58	มาก
การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.28	0.48	มาก
การมีคุณธรรม	4.24	0.54	มาก
การสนับสนุนทรัพยากร	4.27	0.52	มาก
เฉลี่ย	4.26	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ การยอมรับความหลากหลายทาง

วัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.54)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2 - ตารางที่ 5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S. D	$\bar{x}$	S. D.		
1. การยอมรับความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม	4.27	0.42	4.27	0.53	0.038	0.781
2. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.25	0.38	4.29	0.42	0.674	0.121
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.26	0.54	4.25	0.48	0.220	0.902
4. การมีคุณธรรม	4.30	0.55	4.22	0.52	0.801	0.482
5. การสนับสนุนทรัพยากร	4.24	0.40	4.27	0.40	0.270	0.624
รวม	4.26	0.45	4.26	0.42	0.552	0.388

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	ตำแหน่งหน้าที่				t	p-value
	ผู้บริหาร		ครูผู้ปฏิบัติ			
	สถานศึกษา		การสอน			
	$\bar{x}$	S. D	$\bar{x}$	S. D		
1. การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.30	0.35	4.20	0.45	0.256	0.521
2. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.32	0.40	4.30	0.44	0.645	0.421

3. การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.30	0.44	4.35	0.55	0.260	0.602
4. การมีคุณธรรม	4.29	0.48	4.25	0.50	0.410	0.552
5. การสนับสนุนทรัพยากร	4.30	0.48	4.25	0.60	0.370	0.424
รวม	4.30	0.40	4.27	0.50	0.052	0.388

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	p-value
	< 5 ปี		5 – 15 ปี		> 15 ปี			
	(1)		(2)		(3)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.57	0.44	4.57	0.46	4.38	0.67	2.991	0.052
2. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.38	0.76	4.50	0.50	4.49	0.43	1.063	0.342
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.37	0.66	4.52	0.51	4.48	0.60	1.762	0.173
4. การมีคุณธรรม	4.48	0.97	4.62	0.44	4.55	0.58	1.252	0.241
5. การสนับสนุนทรัพยากร	4.46	0.59	4.56	0.47	4.48	0.46	1.042	0.353
รวม	4.45	0.65	4.56	0.44	4.48	0.51	1.792	0.162

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	ขนาดสถานศึกษา				t	p-value
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D.		
1. การยอมรับความหลากหลายทาง	4.72	0.41	4.48	0.52	3.402*	0.021

วัฒนธรรม						
2. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.67	0.45	4.42	0.60	2.772*	0.032
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.68	0.45	4.42	0.60	3.461*	0.022
4. การมีคุณธรรม	4.68	0.65	4.46	0.69	1.931*	0.041
5. การสนับสนุนทรัพยากร	4.69	0.40	4.47	0.52	3.221*	0.021
รวม	4.69	0.42	4.45	0.54	3.322*	0.022

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูมีความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็น และการให้ความสำคัญกับความแตกต่างทั้งทางศาสนาวัฒนธรรม ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอัสรอฟ อาแว ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูมีความ เข้าใจในภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็น และการให้ความสำคัญกับความแตกต่างทั้ง ทางศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างในสังคมพหุวัฒนธรรม (อัสรอฟ อาแว, 2567)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้



2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจากครู และผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่มาตั้งแต่กำเนิด อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ย่อมมีความเข้าใจถึงบริบทของพื้นที่ มีความหลากหลายของสังคมพหุวัฒนธรรม ครูเพศหญิงและเพศชาย มีโอกาสทำงานร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติงานในบริบทที่คล้ายคลึงกัน โดยไม่ได้เลือกเพศ ดังนั้นมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัสรอฟ อาแว ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเท่าเทียมทางเพศภายในองค์กร คือ องค์กรมีการส่งเสริมศักยภาพ สิทธิ และโอกาสที่เท่าเทียมกันของผู้ร่วมงานทุกคนโดยไม่จำกัดเพศสภาพ เพศวิถี หรืออัตลักษณ์ทางเพศ นอกจากนี้องค์กรยังสร้างความสมดุลทางเพศในการทำงานของจำนวนผู้ร่วมงานหญิงและชายให้สมดุลในแต่ละประเภทของงาน และการมอบหมายงานภายในองค์กร (อัสรอฟ อาแว, 2567) สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกร ทองสุกใส และคณะ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมศึกษาสำหรับการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ฐิติกร ทองสุกใส และคณะ, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริซัน มาหามะ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน (อาริซัน มาหามะ, 2562)

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจอาจเนื่องมาจากครู และผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ได้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันมาโดยตลอด ย่อมมองเห็นพฤติกรรมการแสดงออกทางภาวะผู้นำของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความต่างของสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรมได้อย่างชัดเจน ทั้งการประพฤติตน การแต่งกาย การส่งเสริมในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดภาวะที่เป็นไปอย่างปกติเรียบร้อยของสังคมพหุวัฒนธรรม ดังนั้นมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าตำแหน่งใด จึงมองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัสรอฟ อาแว ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ต้องปฏิบัติตนทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารด้วยกันได้ ในสังคม พหุวัฒนธรรม โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลางในด้านนโยบายและกลยุทธ์ของการจัดการศึกษาตาม แนวทางพหุวัฒนธรรม การพัฒนาและการสร้างโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพและการ

อบรมให้ บุคลากรเพื่อให้แน่ใจได้ว่าบุคลากรมีความตระหนักในความเป็นพหุวัฒนธรรมระหว่างบุคคล รวมทั้ง การตรวจทัศนคติ ทักษะในการศึกษาระหว่างวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติ อคติ การแบ่งแยกทางเชื้อชาติและศาสนา (อัสรอฟ อาแว, 2567)

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจากครูและผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการส่งเสริมให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรม สังคมที่อยู่ร่วมกันโดยมีความแตกต่างก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยกันอย่างมีความมุ่งมั่น มีความเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูและผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีชัน มาหามะ ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน (อารีชัน มาหามะ, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสรอฟ อาแว ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกัน (อัสรอฟ อาแว, 2567)

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจากครูและผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามสถานศึกษาขนาดกลางเป็นสังคมที่มีจำนวนครูมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กสามารถสร้างความตระหนักและความอ่อนไหวต่อพหุวัฒนธรรมศึกษาดีกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง อีกทั้งครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูและผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ความเข้าใจ เข้าถึง และตระหนักถึงความต้องการในการทำงานร่วมกับชุมชนได้ดีกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุรสาอีดา แชมะแซ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน

สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 (นุรสาอีดา แซมะแซ, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพอธิบายได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1. การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 3. การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4. การมีความสามารถในการสื่อสาร และการมีคุณธรรมการสนับสนุนทรัพยากร

บทสรุป

ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่า ตัวแปรเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารควรทำความเข้าใจวัฒนธรรมช่วงชั้นอายุของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีข้อมูลวัฒนธรรมของชาติอื่นที่ถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมของตนเองด้วย และผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อที่จะได้เข้าใจถึงความหลากหลายทางความคิดเห็น และความต้องการของครูนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเป็นระบบต่อไป

1.2 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูได้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร และผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.3 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทำความเข้าใจในการใช้ภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรมีความสามารถในการอ่านอย่างรอบคอบ และการเขียนอย่างถูกต้อง เพื่อการแสดงถึงการเอาใจใส่ของครูที่อยู่ในสถานศึกษา และเป็นการแสดงถึงการยอมรับความหลากหลายของวัฒนธรรมในสถานศึกษา

1.4 ด้านการมีคุณธรรม ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับวิถีชีวิตในชุมชนควรเข้าใจและตระหนักถึงความต้องการและการทำงานร่วมกับชุมชนและสุดท้ายผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับชุมชน

1.5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรประสานงานกับทุกภาคส่วนในการสนับสนุนอุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณให้สถานศึกษา และผู้บริหารควรประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ของหน่วยงานทางการศึกษาให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม 5 ด้านที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม...สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถในการจัดการของผู้บริหารกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม



2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสตูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตติกร ทองสุกใส และคณะ. (2563). การศึกษาสภาพการจัดการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมศึกษา สำหรับศึกษาปฐมวัยในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 18(1): 117-139.
- ต่อเหวระห์ ดอละ. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นุรสาอีดา แซมะแซ. (2567). “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัสรอฟ อาแว. (2567). “ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารีชัน มหามะ. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bordas, J. (2009). White men and women can't lead everyone: Eight ways to practice multicultural age. *Public Management*, 91(1): 3-6.

