

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ให้รองรับยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Era) *

พิมผกา พรธาดา^{1*} พูนชัย ยาวิราช² ประเวศ เวชชะ³

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

* Corresponding author e-mail: pimpakapunda@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข 3) เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข 4) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 24 คน จากการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 3) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) กำหนดกลยุทธ์ไว้ 4 กลยุทธ์ คือ (1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน (2) พัฒนาระบบการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ (3) จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในองค์กร (4) กำหนดมาตรฐานและเผยแพร่ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน นำไปสู่การกำหนดโครงการ 9 โครงการและกิจกรรม 17 กิจกรรม

คำสำคัญ: กลยุทธ์; ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม; ยุคปัญญาประดิษฐ์; โรงเรียนบ้านสันติสุข

* Received: 22 February 2025, Revised: 12 March 2025, Accepted: 13 March 2025

Strategies for Developing Multicultural Leadership of Administrators at Ban Santisuk School under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 to Support the Artificial Intelligence Era

Pimpaka Punda^{1*}, Poonchai Yawirach², Prawet wetcha³

¹Master of Education in Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University

²Faculty of Education Field of Study: Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University

³Faculty of Education Field of Study: Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University

* Corresponding author e-mail: pimpakapunda@gmail.com

ABSTRACT

This mixed-methods research aims to: 1) examine the current state of multicultural leadership of administrators at Ban Santisuk School, 2) identify the factors influencing the development of multicultural leadership among these administrators (3) explore the desirable conditions of multicultural leadership for school administrators and (4) develop strategies to enhance the multicultural leadership of administrators at Ban Santisuk School. The population for this study consisted of 24 administrators and teachers from Ban Santisuk School under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The study employed both quantitative and qualitative research methods. The findings revealed that:

1) The overall current state of multicultural leadership was at a high level, 2) Factors influencing the development of multicultural leadership included both internal and external factors, 3) The overall desirable state of multicultural leadership was rated at the highest level, 4) Four key strategies were formulated: (1) Promoting participation among personnel at all levels in setting goals and operational guidelines. (2) Developing a clear, transparent, and efficient communication system. (3) Organizing activities to foster unity and participation within the organization. (4) Establishing standards and disseminating clear work procedures.

Keywords: Strategies; Multicultural Leadership; Artificial Intelligence Era; Ban Santisuk School.

บทนำ

ยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Era) เป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานในหลายภาคส่วน รวมถึงการบริหารสถานศึกษา AI ไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของมนุษย์ แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์แนวโน้ม และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การบริหารจัดการมีความแม่นยำและคล่องตัวมากขึ้น ทั้งยังช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูผ่านระบบอัจฉริยะ เช่น การประเมินผลอัตโนมัติ ระบบแนะนำหลักสูตร และการบริหารทรัพยากรสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงนี้ ด้วยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี นำนวัตกรรมมาปรับใช้ และออกแบบระบบบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษา

สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐกานต์ ศรีสุข, 2566)

ปัจจุบันการจัดการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา จิตใจ และทักษะชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้จากห้องเรียนแบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้แบบออนไลน์และการศึกษาด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และทรัพยากรทางการศึกษาได้สะดวกขึ้น ทำให้กระบวนการเรียนรู้ไม่จำกัดอยู่เพียงแคในห้องเรียนอีกต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ภาวะผู้นำด้านการศึกษาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมาก งานวิจัยของนักวิชาการไทยระบุว่าผู้นำการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย พัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์แนวโน้ม และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับระบบการบริหารผ่านการประเมินผลอัตโนมัติ ระบบแนะนำหลักสูตร และการจัดการทรัพยากรสถานศึกษา ผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการมาปรับใช้เพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากการปรับตัวด้านเทคโนโลยีแล้ว แนวคิดพหุวัฒนธรรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน การศึกษาที่คำนึงถึงพหุวัฒนธรรมจะช่วยสร้างสังคมที่เคารพความแตกต่างและเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ งานวิจัยพบว่าการเรียนรู้ในบริบทพหุวัฒนธรรมช่วยลดอคติทางสังคม เสริมสร้างความเคารพในความแตกต่าง และส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ นักเรียนที่ได้รับการปลูกฝังแนวคิดดังกล่าวจะมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นภาพรณี พุทธชาติ, 2563)

นอกจากนี้ การศึกษาในระบบพหุวัฒนธรรมยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น นักเรียนที่เข้าใจวัฒนธรรมของตนเองและผู้อื่นจะมีความมั่นใจในการแสดงออก และสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (กนกวรรณ รัตนมณี, 2562) ดังนั้น แนวคิดพหุวัฒนธรรมจึงไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความเป็นธรรมทางสังคม แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมที่สงบสุขและยั่งยืน

โรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลป่าตึง อำเภอแม่จันจังหวัดเชียงราย เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 – ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปัจจุบันปีการศึกษา 2567 มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 404

คน ครูผู้สอน 22 คน ผู้บริหาร 2 คน โดยนักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์ประกอบไปด้วย พม่า อาข่า จีน ลีวี่ะ ปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องของความหลากหลายทางวัฒนธรรม การจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของผู้คนในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน จึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ความต้องการ และวิถีชีวิตของผู้คนที่ประกอบไปด้วย ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนาและระดับของศักยภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้อำนวยการสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องและสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมศักยภาพของผู้เรียน รวมถึงบุคคลในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ที่มาจากพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของผู้เฝ้าว่า ต้องมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงการบูรณาการวัฒนธรรมของผู้เรียนเข้ากับการเรียนการสอน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจจะเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ถือได้ว่ามีส่วนร่วมสำคัญในการจัดการศึกษา จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย รูปแบบการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน รวมถึงการแสดงออกทางความคิดเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมและการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างมากที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาหลักการจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม จากนั้นสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน จากนั้นตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67– 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค แบบสอบถามในส่วนของสภาพปัจจุบันได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองกับผู้บริหารและครูของโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 24 คน ได้รับการตอบรับครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สรุปผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ และดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตามสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

2. ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร คณะครู รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) การมีความสามารถในการสื่อสาร 3) การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนใน

องค์กร 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม ส่วนกระบวนการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การจูงใจ (Motivating) 4) การควบคุมงาน (Controlling) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมประกอบด้วย ปัจจัยภายใน 6 ประการ คือ (1) โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา (2) ผลผลิตและบริการ (3) บุคลากร (4) ประสิทธิภาพทางการเงิน (5) วัสดุทรัพยากร (6) การบริหารจัดการ และปัจจัยภายนอก 4 ประการ ได้แก่ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านเศรษฐกิจ และ 4) ด้านการเมืองและกฎหมาย โดยการสร้างประเด็นการสัมภาษณ์โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดของทักษะในด้านนั้น จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเสนอในรูปแบบความเรียง

3. พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มนโยบาย 3 คน กลุ่มนักวิชาการ 3 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ 3 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยประเด็นข้อคำถามการสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นการสนทนาตามกรอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 คือ เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน รวบรวมกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข เสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทาง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น และร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางแต่ละข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารของผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้าน
สันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 **ในภาพรวม**

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	3.80	0.30	มาก	4.50	0.25	มาก
2.	ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	3.75	0.35	มาก	4.40	0.30	มาก
3.	ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	3.70	0.32	มาก	4.35	0.28	มาก
4.	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.65	0.28	มาก	4.30	0.27	มาก
5.	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	3.50	0.25	ปานกลาง	4.20	0.22	มาก
ภาพรวม		3.50	0.25	ปานกลาง	4.20	0.22	มาก

1.1 ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน ระดับคุณภาพของด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.30$) สภาพที่พึงประสงค์ ระดับคุณภาพของด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.25$)

1.2 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน ระดับคุณภาพของด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.35$) สภาพที่พึงประสงค์ ระดับคุณภาพของด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.30$)

1.3 ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน ระดับคุณภาพของด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.32$) สภาพที่พึงประสงค์ ระดับคุณภาพของด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.28$)

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน ระดับคุณภาพของด้านการสนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.28$) สภาพที่พึงประสงค์ ระดับคุณภาพของด้านการสนับสนุนทรัพยากร ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.27$)

1.5 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน ระดับคุณภาพของด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.25$) สภาพที่พึงประสงค์ ระดับคุณภาพด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.22$)

2. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีดังนี้ ปัจจัยที่ส่งเสริม คือ 1) โครงสร้างและนโยบาย (Structure) ส่งเสริมเรื่องของการกำหนดนโยบายและโครงสร้างองค์กรที่ครอบคลุมและชัดเจนในเรื่องพหุวัฒนธรรม 2) ผลผลิตและบริการ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องเนื้อหาเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมและจริยธรรม การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม 3) บุคลากรส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านพหุวัฒนธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากร 4) ประสิทธิภาพทางการเงิน ส่งเสริมการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมและโครงการด้านพหุวัฒนธรรม 5) วัสดุทรัพยากร ส่งเสริมการจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย 6) การบริหารจัดการ การสร้างระบบบริหารจัดการที่เน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความหลากหลายทางวัฒนธรรม 7) ด้านสังคมและวัฒนธรรม สร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันวัฒนธรรมของชุมชนที่เน้นความสามัคคีและการช่วยเหลือกัน 8) ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้ในความหลากหลาย 9) ด้านเศรษฐกิจ การบริจาคหรือการจัดกิจกรรมร่วมกัน การสนับสนุนทางการเงินจากผู้ปกครองหรือองค์กรท้องถิ่น 10) ด้านการเมืองและกฎหมาย นโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนความหลากหลาย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ 1) บุคลากรขาดบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ในด้านพหุวัฒนธรรม การไม่สนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ให้แก่บุคลากร 2) ประสิทธิภาพทางการเงิน งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการสนับสนุนกิจกรรมพหุวัฒนธรรม การจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสม 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม อคติหรือความไม่เข้าใจในความหลากหลายของชุมชน ความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง 4) ด้านเทคโนโลยี การขาดการเข้าถึงเทคโนโลยีในบางพื้นที่หรือกลุ่มบุคลากร ขาดการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสำหรับการส่งเสริมพหุวัฒนธรรม 5) ด้านเศรษฐกิจ ชุมชนที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ อาจส่งผลต่อการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่อาจก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียม 6) ด้านการเมืองและกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างไม่ต่อเนื่อง

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากการดำเนินการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญจากปัจจัยสำคัญที่ส่งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์เนื้อหา และสรุปสาระสำคัญจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนบ้านสันติสุขมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางการศึกษา ภายใต้การยอมรับและเชื่อมโยงความหลากหลายทางวัฒนธรรม สร้างผู้นำแห่งอนาคตที่มีคุณธรรมและศักยภาพในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลกอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

- 1) สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใสและเป็นระบบ
- 3) เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการวางแผนและจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน
- 4) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการทำงาน

เป้าประสงค์

- 1) บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน
- 2) มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ
- 3) มีกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 4) นักเรียน ครูและบุคลากรทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำงาน

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน

- 1) โครงการเวทีเสวนาผู้นำทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาองค์กร
 1. กิจกรรมเวทีเสวนาเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
 2. กิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อกำหนดแนวทางบริหาร
- 2) โครงการร่วมคิด ร่วมทำ กำหนดอนาคตโรงเรียน
 1. กิจกรรมให้ครูและบุคลากรเสนอแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียน

2. ตั้งคณะทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์โรงเรียน
 3. กิจกรรมความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน
- 3) โครงการผู้นำพบปะครูและบุคลากร
1. กิจกรรมผู้บริหารพบปะบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน
 2. กิจกรรมความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

- 1) โครงการ Smart Communication เพื่อความโปร่งใส
 1. กิจกรรมระบบสื่อสารภายในองค์กรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Line หรือ Facebook
- 2) โครงการ Open Talk เปิดใจผู้บริหาร
 1. กิจกรรมสื่อสารแบบเปิดให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็นโดยตรง

กลยุทธ์ที่ 3 จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในองค์กร

- 1) โครงการสานสัมพันธ์องค์กร สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง
 1. กิจกรรม Team Building เช่น Walk Rally หรือกีฬา
 2. กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) ระหว่างครูและบุคลากร
- 2) โครงการกลุ่มสัมพันธ์
 1. กิจกรรมจิตอาสาในโรงเรียน
 2. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ 4 กำหนดมาตรฐานและเผยแพร่ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

- 1) โครงการคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน
 1. กิจกรรมจัดทำระบบติดตามผลการปฏิบัติงานตามคู่มือ
 2. กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับทุกฝ่ายในโรงเรียน
- 2) โครงการอบรมพัฒนามาตรฐานการบริหารงาน
 1. กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารงาน
 2. กิจกรรมติดตามผลการดำเนินงานและให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล

อภิปรายผล

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้รองรับยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Era) ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารของผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารของผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมในองค์กร เช่น การยอมรับความหลากหลายด้านชาติพันธุ์ ภาษา ความเชื่อ และศาสนา รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีข้อจำกัดในด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมในกลุ่มบุคลากร

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารของผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังที่ผู้บริหารจะมีบทบาทในการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพในความแตกต่าง การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อวัฒนธรรมที่หลากหลาย และการสนับสนุนความเสมอภาคในองค์กร โดยเฉพาะการออกนโยบายและจัดกิจกรรมที่ยอมรับความหลากหลายในทุกมิติ ทั้งชาติพันธุ์ ภาษา ความเชื่อ ศาสนา และประเพณี ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีคุณธรรม ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาผู้นำให้สามารถแสดงออกถึงจริยธรรมในเชิงปฏิบัติ เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความโปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในบริบทของโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน ครู และชุมชน การวางแผนที่ดีช่วยให้การบริหารจัดการสามารถรองรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ขวลิต เกิดทิพย์ และคณะ (2562) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงออกทางจริยธรรมบนพื้นฐานของความหลากหลายทางวัฒนธรรม การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม” อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยศวดี คำทรัพย์และคณะ (2562) ที่ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม โดยพบว่าองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ได้แก่ การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การมีความสามารถในการสื่อสาร การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร การสนับสนุนทรัพยากร และการมีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน บ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ตามกระบวนการบริหารจัดการ POMC ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน 6 ประการ คือ (1) โครงสร้างและนโยบายเชิงสถานศึกษา (2) ผลผลิตและบริการ (3) บุคลากร (4) ประสิทธิภาพทางการเงิน (5) วัสดุทรัพยากร (6) การบริหารจัดการ และปัจจัยภายนอก 4 ประการ ได้แก่ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านเศรษฐกิจ และ 4) ด้านการเมืองและกฎหมาย พบว่า มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา บุคลากร และประสิทธิภาพทางการเงิน มีผลโดยตรงต่อความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมาย การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยภายนอก เช่น ด้านสังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมืองและกฎหมาย เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวของผู้บริหารในบริบทที่เปลี่ยนแปลง การสนับสนุนเทคโนโลยีช่วยให้การสื่อสารและการจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านเศรษฐกิจและการเมืองเน้นถึงความสำคัญของการจัดการงบประมาณและการปฏิบัติตามนโยบายของภาครัฐ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุขขึ้นอยู่กับกระบวนการปัจจัยภายในและภายนอกอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างยั่งยืนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีส่วนร่วม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและทันสมัยในการวางแผนและป้องกัน ดังที่งานวิจัยของชูชัยรี ป็องฉา (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งสอดคล้อง มุทิตา สถาพรชัยวัฒน์ (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้าน เทคโนโลยี และ นโยบายภายนอกมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทที่การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและการสนับสนุนจากภาครัฐสร้างโอกาสและความท้าทายให้กับผู้บริหารในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยมีปัจจัยด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาหากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์ พบว่า 1) วิสัยทัศน์ คือ โรงเรียนบ้านสันติสุขมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางการศึกษา ภายใต้การยอมรับและเชื่อมโยงความหลากหลายทางวัฒนธรรม สร้างผู้นำแห่งอนาคตที่มีคุณธรรมและศักยภาพในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลกอย่างยั่งยืน 2) พันธกิจ คือ 1. สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใสและเป็นระบบ 3. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการวางแผนและจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน 4. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการทำงาน 3) เป้าประสงค์ 1. บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน 2. มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ 3. มีกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 4. นักเรียน ครูและบุคลากรทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำงาน 4) กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในองค์กร กลยุทธ์ที่ 4 กำหนดมาตรฐานและเผยแพร่ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลยุทธ์ในการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาภาวะผู้นำช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการทำงานร่วมกันของบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน และการสร้างความยั่งยืนในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุรสาอีดา แซมะแซ (2567) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสนับสนุนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย ผู้บริหารมีการส่งเสริมและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่จัดขึ้น ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและสนใจเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมท่ามกลางความหลากหลายของ ความสำเร็จ 2) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ได้แก่ ผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนโยน และมี ความจริงใจต่อครูและบุคลากร ผู้บริหารรับฟังอย่างตั้งใจ เอาใจเขามาใส่ใจเราและยอมรับ โดยปฏิบัติ ต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี ผู้บริหารมี

ความสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรได้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น 3) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและ ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการ จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรโดยใช้ทรัพยากรใน ท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผู้บริหารมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เชิงพหุวัฒนธรรม และ 5) ด้านการมีคุณธรรม ได้แก่ ผู้บริหารยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ภายในองค์กร ผู้บริหารวางตนเป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งของ ผู้ครูและบุคลากร ผู้บริหารมีความความเสียสละ อุทิศตนให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจอย่างเสมอต้นเสมอ ปลาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชน
2. ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และ ชุมชน เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากหลากหลายวัฒนธรรม
3. ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครอบคลุมทุก กระบวนการ และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนากลยุทธ์หรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่ ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของบุคลากรในบริบทพหุวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึง พอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม โดยเน้นการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กรที่ ตอบสนองต่อความหลากหลาย และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหาร จัดการมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในองค์กร ที่มุ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และการ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น การสื่อสารและ

การบริหารความขัดแย้งในองค์กรที่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อช่วยพัฒนากลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้รองรับยุคปัญญาประดิษฐ์ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม โดยอาศัยกระบวนการบริหาร POMC ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การสร้างแรงจูงใจ และการควบคุมงาน โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมในโรงเรียน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ รัตนมณี. (2562). การเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของนักเรียนในระบบพหุวัฒนธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์วิชาการ.
- ขวลิต เกิดทิพย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2(30), 232-241.
- ชูชัย ปิ้องาณา และ สุนทรี วรรณไพเราะ. (2565). องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม. ครุศาสตร์สาร. 15(2), 86 – 100.
- ณัฐกานต์ ศรีสุข. (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์: ทิศทางการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์วิชาการ.
- นภาพรณ พุทธชาติ. (2563). การศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรม: แนวทางและความสำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นธรรม. กรุงเทพฯ:
- นุรสาอีดา แซมะแซ. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยศวดี คำทรัพย์. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1(47), 272-293.
- โรงเรียนบ้านสันติสุข (2567). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2567.

โรงเรียนบ้านสันติสุข.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). การศึกษาไทยในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงของ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กระทรวงศึกษาธิการ.