

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*

Multicultural Leadership of Administrators and Work Happiness of Educational Personnel in the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

¹ปรินดา อับดุลเลาะห์, ณัฐพล เนื่องชมภู และ ในตะวัน กำหอม

¹Parinda Abdullah, Natthaphon Nueangchomphu and Naitawan Kumhom

¹วิทยาลัยทองสุข

¹Thongsook College, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: ntawan@hotmail.com



บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร 2) สำรวจระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมาคือ การพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความสามารถในการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับชุมชน และการมีส่วนร่วมกับภาคี ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การแสวงหาความรู้ รองลงมาคือ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี และการผ่อนคลาย 3) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากร และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม; ความสุขในการทำงาน; บุคลากรทางการศึกษา

* Received February 21, 2025; Revised June 20, 2025; Accepted June 27, 2025

Abstract

This research aimed to: 1. study the level of multicultural leadership among school administrators, 2. explore the level of work happiness among educational personnel, and 3. analyze the relationship between multicultural leadership and work happiness. The sample consisted of 385 educational personnel, selected using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and Pearson's correlation coefficient, processed through statistical software.

The research findings revealed that: 1. The overall level of multicultural leadership of administrators was high. The highest scoring aspect was acceptance of cultural diversity, followed by development of internal organizational relationships, communication skills, community engagement, and partnership involvement, respectively. 2. The level of work happiness among educational personnel was also high. The highest scoring aspect was pursuit of knowledge, followed by good health, kindness, positive social environment, and relaxation, respectively. 3. Multicultural leadership of administrators showed a moderate positive correlation with the work happiness of educational personnel, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Multicultural Leadership; Work Happiness; Educational Personnel

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทั้งบุคคลและประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาสังคมที่ต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถปรับตัวได้อย่างมีสติในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการและการสร้างองค์ความรู้จากสภาพแวดล้อมและสังคม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (อุทัย ภูเจริญ, 2564)

การศึกษาวิเคราะห์สังคมพหุวัฒนธรรมเป็นแนวทางหนึ่งที่มุ่งสร้างความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรหรือชุมชนที่มีความแตกต่างทางภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิถีชีวิต การยอมรับและเคารพในความแตกต่างเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้จะ

สามารถส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อความเข้าใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เนื่องจากผู้นำที่ตระหนักถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของบุคลากร จะสามารถออกแบบนโยบาย การบริหารจัดการ และรูปแบบการสื่อสารที่ตอบสนองต่อความต้องการและคุณค่าของแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (พระมหามงคลกานต์ จิตธมโม, 2563)

ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร คือ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้บริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ค่านิยม และวิถีชีวิตของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพ เข้าใจ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ผู้บริหารลักษณะนี้สามารถปรับใช้แนวทางการสื่อสารและการตัดสินใจที่เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เสมอภาค และปราศจากอคติ และในขณะเดียวกัน ความสุขในการทำงาน ก็เป็นผลลัพธ์เชิงจิตวิทยาและสังคมที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีคุณค่า และได้รับการยอมรับภายในองค์กร มีปัจจัยสนับสนุนจากทั้งภายในบุคคล เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ ความรู้สึกมั่นคง และปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศของความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามแนวลักษณะสำคัญของผู้นำพหุวัฒนธรรม Banks (2009) คือ 1) ยอมรับและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) มีทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกกลุ่ม 4) สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ การศึกษาในครั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาริโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้นตามวัตถุประสงค์ ขอบเขต และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ จากนั้นเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตัวเลือกคำตอบในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ลิเคอร์ท (Likert, 1989 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตัวเลือกคำตอบในรูปแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวันกำหอม. 2559: 28)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อให้สื่อความหมายได้ชัดเจน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ +1 คือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา 0 คือ ไม่แน่ใจ และ -0 คือ ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.97

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนตามจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้กับผู้ตอบ รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและนับจำนวนให้ตรงตามจำนวนประชากร หากพบว่าแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ การคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้การประมวลผลมีความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถสรุปผลได้อย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยอิงจากแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลอย่างครบถ้วน และได้แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ของเบสส์ (Best, 1977 ถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยอิงจากแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลอย่างครบถ้วน และได้แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ของเบสส์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ตามที่อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม (2559) พร้อมกำหนดเกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้ว ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ตามลำดับ ดังนี้

(n=385)

ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1				
	M	SD	ระดับพฤติกรรม	อันดับที่
1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.05	0.17	มาก	1
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.00	0.52	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.00	0.20	มาก	2
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	3.79	0.88	มาก	4
5. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน	3.79	0.89	มาก	5
รวม	4.11	0.17	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้ว ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการหาความรู้ รองลงมา คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม และด้านสังคมดี ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ ดังนี้

(n=385)

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1				
	M	SD	ระดับพฤติกรรม	อันดับที่
1. ด้านสุขภาพดี	4.00	0.57	มาก	2
2. ด้านน้ำใจงาม	4.00	0.72	มาก	3
3. ด้านสังคมดี	3.50	0.95	มาก	4
4. ด้านการผ่อนคลาย	3.50	0.96	มาก	5
5. ด้านการหาความรู้	4.00	0.06	มาก	1
รวม	4.00	0.75	มาก	

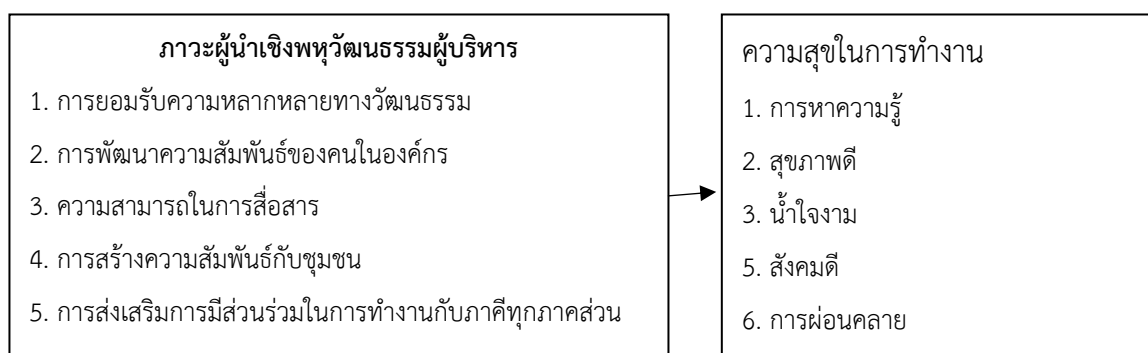
วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน						
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้บริหาร	ความสุขในการทำงาน					YTotal
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
X1	0.54** (0.000)	0.43** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.53** (0.000)
X2	0.55** (0.000)	0.53** (0.000)	0.44** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)
X3	0.50** (0.000)	0.43** (0.000)	0.52** (0.000)	0.50** (0.000)	0.50** (0.000)	0.55** (0.000)
X4	0.54** (0.000)	0.51** (0.000)	0.50** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.53** (0.000)
X5	0.54** (0.000)	0.51** (0.000)	0.50** (0.000)	0.51** (0.000)	0.51** (0.000)	0.53** (0.000)
XTotal	0.53** (0.000)	0.56** (0.000)	0.55** (0.000)	0.54** (0.000)	0.53** (0.000)	0.53** (0.000)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้บริหาร ประกอบด้วย การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ความสามารถในการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน และความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การหาความรู้ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี การผ่อนคลาย

โมเดลเชิงกระบวนการ



จากแผนภาพและโมเดลข้างต้น เราสามารถเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้บริหารที่ประกอบด้วย การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม, การพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร, ความสามารถในการสื่อสาร, การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน, และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน

ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการหาความรู้, สุขภาพดี, น้ำใจงาม, สังคมดี, และการผ่อนคลาย ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคคล สังคม และองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน.

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อเพราะ ดอละ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารในพื้นที่นั้นอยู่ในระดับสูงเช่นกัน รวมถึงระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับสูงทั้งในภาพรวมและรายด้านเช่นกัน

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือด้านการหาความรู้ รองลงมาคือด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม และด้านสังคมดี ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านการผ่อนคลาย ข้อมูลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562) เกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ซึ่งพบว่าความสุขโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตตามความสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อมูลนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของรุ่งทิพย์ จินตนา (2560) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตนี้ โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอีกด้านหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในหมู่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดอบรม เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

1.2 ควรกำหนดให้ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเกณฑ์การประเมินและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับภาคีทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นด้านที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุด โดยสร้างช่องทางการสื่อสาร การแลกเปลี่ยน และการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นระบบ

2.2 ในด้านความสุขของบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริม “การผ่อนคลาย” เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (work-life balance) ซึ่งเป็นด้านที่บุคลากรมีความสุขน้อยที่สุด

2.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ การดูแลสุขภาพ และการมีน้ำใจซึ่งกันและกัน เพื่อคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือในระดับเขตเมืองที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และขยายขอบเขตความรู้

3.2 ควรวิจัยเชิงลึก (qualitative research) เพื่อเข้าใจมุมมอง แนวปฏิบัติ และปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน หรือความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) ของบุคลากรภายในองค์กร

References

Banks, J. A. (2009). Diversity and citizenship education: Global perspectives. *London Review of Education*, 6(1), 90-92.

กนิษฐา คำมะลา. (2562). *ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต].

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ต่อเหระะ ดอละ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.
- ปิยวรรณ แสงทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล*. [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม. (2563). *พื้นฐานปรัชญาสังคมและการเมืองเพื่อรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยศวดี คำทรัพย์. (2560). *การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุไรยา วานี. (2557). *การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม: กรณีศึกษาตำบลทรายขาว อำเภอบึงสามพัน จังหวัดปัตตานี*. วารสารการเมืองการปกครอง, 4(1), 204-216.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. เอกสารอัดสำเนา.
- อุทัย ภูเจริญ. (2564). *การศึกษาสร้างคน คนสร้างประเทศชาติ*. สุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). *การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.