

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF THE MULTICULTURAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS

กมลชนก จันทะแจ้ง^{1,*} และ ประมุข ชูสอน²

Kamonchanok Jantajang^{1,*} and Pramook Chusorn²

¹สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
หนองคาย 43000

²คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย หนองคาย 4300

¹Educational Administration and Quality Development, Khon Kaen University,
Nong Khai Campus, Nong Khai 43000, Thailand

²Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University, Nong Khai Campus,
Nong Khai 43000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: kamonchanokjantajang@gmail.com.

รับบทความ 27 พฤษภาคม 2567 แก้ไขบทความ 9 กรกฎาคม 2567 ตอบรับบทความ 15 ตุลาคม 2567 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ (มีจำนวน 16 พารามิเตอร์ใช้อัตราส่วน 20:1) จำนวน 320 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีความเชื่อมั่น 0.959 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การสื่อสารทางวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) ความเอาใจใส่ มี 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Relative Chi-Square $\chi^2 = 41.461$, p-Value = 0.4068, Df = 40, RMSEA = 0.012, SRMR = 0.025, CFI = 0.999, TLI = 0.998 และ ค่าไคร้สแควร์ = 0.028

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม, ความไว้วางใจ, การเอาใจใส่

ABSTRACT

This research aimed at 1) examining the components and indicators of multicultural leadership for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani; and 2) verifying the congruence of a structural model on multicultural leadership indicators of school administrators with empirical data. The sample consisted of administrators and teachers in secondary schools under the

Secondary Educational Service Area Office Udon Thani in the 2024 academic year. The sample was selected from about 20 participants per 1 parameter (16 parameters, using a 20:1 ratio) comprising 320 participants by using stratified random sampling. The research tool for data collection included a set of 5-rating scale questionnaires with an IOC ranging from 0.60 to 1.00, and the reliability of 0.959. The statistical software was used for data analysis.

The research found that:

1. The components and indicators of the multicultural leadership for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani consisted of four components: 1) Cultural Diversity Management with three indicators, 2) Trust with three indicators, and 3) Cultural Communication, with three indicators, and 4) Attentiveness, with three indicators.

2. The structural model of multicultural leadership indicators for school administrators demonstrated with a good fit with the empirical data, as indicated by a Relative Chi-Square of 41.461, p-value = 0.4068, Df = 40, RMSEA = 0.012, SRMR = 0.025, CFI = 0.999, TLI = 0.998, and a Chi-Square value of = 0.028.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis, Multicultural Leadership, Trust, Attentiveness

บทนำ

ปัจจุบันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสภาวะสังคมปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรในประเทศโดยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และความเป็นหุ้นส่วนกับภาคส่วนต่าง ๆ ของต่างประเทศ มีความจำเป็นอย่างมากเพื่อบุคลากรของประเทศไทยในปัจจุบันมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตและเพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566–2580) ได้กล่าวถึง เป้าหมายของการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงานไว้ว่า เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น และมีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้นผ่านช่วงวัยแรงงาน เน้นการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งทักษะฝีมือ ทักษะด้านเทคโนโลยีทักษะภาษา มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและมีการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะ และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพความรู้ทักษะฝีมือ ความชำนาญพิเศษการเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน ตลอดจนการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศในด้านต่าง ๆ ให้มาสร้างและพัฒนาประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวรตามความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ รวมถึงผู้มีความสามารถที่มีศักยภาพสูงด้านต่าง ๆ ลูกหลานชาวต่างชาติที่เกิดในประเทศไทยที่มีความสามารถพิเศษ และการรับเด็กและเยาวชน ที่มีความสามารถพิเศษจากทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพหรือทักษะสูงในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการรักษาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือ คนต่างชาติที่เกิดในประเทศไทยได้แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ รวมทั้งเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข ดังนั้น การเตรียมคนในปัจจุบันให้ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตและเพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ระบบการจัดการองค์การทางการศึกษา จึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพคนในสภาวะที่เต็มไปด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

การบริหารจัดการองค์การทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล การจัดการภายในสถานศึกษาเน้นพัฒนานักเรียนไปสู่คุณภาพ และมุ่งครูสู่มืออาชีพ เพราะครูเป็นบุคลากรสำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาและครูมีความสุขและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวกเพื่อส่งเสริมในระหว่างบุคลากรและครูที่มีความหลากหลายทางช่วงอายุซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ต้องคำนึงถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพและการบริการในองค์กร ในการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารความหลากหลายทางช่วงอายุของครูในโรงเรียนเพื่อการกระจายอำนาจในการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจในวัฒนธรรมทางวิชาชีพ การยอมรับความแตกต่างทางเพศ และการแบ่งช่วงอายุที่ถูกต้องและเหมาะสม จะเสริมหนุนบรรยากาศในการทำงานของคณะครูที่มีความหลากหลายและแตกต่าง ส่งผลต่อบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมความแตกต่างของผู้เรียนและครูที่มาจากหลากหลายอายุ เพศ วัฒนธรรมความเป็นอยู่และการอบรมเลี้ยงดู ส่งผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่ต่างต่างกัน (พัชราภรณ์ จันทโรตตร, 2561) ผู้นำในยุคปัจจุบันกับการเปลี่ยนผ่าน มีการกิจในการนำพาบุคลากรในองค์กรที่มีความเป็นพลวัตที่ต้องเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาในบริบทที่มีความหลากหลายของสมาชิกในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความรับผิดชอบและการตระหนักรู้หน้าที่ มีความเสมอภาคคุณธรรมและสามารถสามารถปลูกฝังและปรับพฤติกรรมให้ครูและบุคลากรปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้นำการศึกษาในยุคนี้ต้องมีทักษะในการสร้างจิตสำนึก สู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ และสร้างศรัทธาให้เกิดต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความเอื้ออาทร ตั้งอยู่บนฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลายของสมาชิกในองค์กร (พัชราภรณ์ จันทโรตตร, 2561)

ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม (MULTICULTURAL LEADERSHIP) เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ที่ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการด้านความขัดแย้งจากความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม เนื่องมาจากความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานของครูและบุคลากรที่ต่างต่างกัน และหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นพฤติกรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา (เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2555) สอดคล้องกับ พัทธนาภรณ์ จันทโรตตร (2561) ที่ระบุว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนยุคนี้ ต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการคนที่มีความหลากหลายทางความคิด ค่านิยม และวิถีปฏิบัติให้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ค่านิยมร่วมของสถานศึกษา ประกอบด้วย การเอาใจใส่ต่อบุคลากรและสิ่งแวดล้อม มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารต่างวัฒนธรรมสำหรับครู นักเรียน และชุมชน และการจัดการข้ามวัฒนธรรม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา และปฏิบัติต่อกันคนภายในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งให้ความยุติธรรมกับทุกคน (ชูชัย สมบัติไกร และภัทรานิษฐ์ โชติพิพิทยกุล, 2563) ผู้นำในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำที่ตอบสนองไวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงต้องกล้าเผชิญปัญหาที่ท้าทายและหลากหลาย ผู้นำจะต้องมีการวางแผน จูงใจ และการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อนำพาบุคลากรในองค์กรผสมพลังและร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ชูชัย สมบัติไกร และภัทรานิษฐ์ โชติพิพิทยกุล, 2563)

ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านของมุมมอง ความคิดเห็น ความเชื่อ ทักษะทัศนคติ และพฤติกรรมของคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ดังนั้น ในการทำงานร่วมกันจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงภาวะความคิดเห็นไม่ตรงกันบ้างเป็นเรื่องราวธรรมดา ดังที่ได้กล่าวไว้ในหลาย ๆ องค์กร พบว่า ผู้คนสามารถทำงานร่วมกันได้ แต่การทำงานร่วมกันก็ต้องการการปรับตัวอีกมากมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมนั้น คือ ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม ซึ่งพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการความแตกต่างความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้มีความสำคัญกับวัฒนธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ตรงกับผลการศึกษาของ สุกัญญา ศรีแก้ว (2563) ที่ได้ข้อค้นพบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมมีองค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจและการเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน การสื่อสารเชิงวัฒนธรรมสอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายวัฒนธรรม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม (สุกัญญา ศรีแก้ว, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีโรงเรียนในสังกัดสังกัดประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความหลากหลายทางเจเนอเรชัน ทำให้เกิดแตกต่างทางด้านมุมมอง ความคิด พฤติกรรมและรูปแบบการปฏิบัติงานส่งผลต่อความรับผิดชอบ ความสนใจ ความรอบรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เหตุผล และวุฒิภาวะด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน โดยทุกคนจำเป็นต้องมาทำงานร่วมกัน ตามแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปี 2566–2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (2566) มีความท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริม การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน หรือกล่าวได้ว่าเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการ การศึกษา ความสำเร็จในการดำเนินงานจึงต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรแบบพหุวัฒนธรรมที่สามารถละลายได้ใน ปัจจุบัน เนื่องจากสมาชิกในแต่ละองค์กรประกอบด้วยผู้คนที่มาจากต่างที่มีความคิด ความเชื่อและความชำนาญในด้านที่ แตกต่างกันไป มีวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน รวมถึงประสบการณ์ที่แตกต่างไป ภายใต้สถานการณ์แบบนี้องค์กรจะมีวิธีการ บริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้ดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะของความเป็น พหุวัฒนธรรม (Multicultural Worker) เพื่อนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของทุกคน และสามารถนำความแตกต่างมาสร้างความ เจริญก้าวหน้าขององค์กรได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ และนำไปสู่การสร้างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารจะได้นำรูปแบบนี้ไปพัฒนาภาวะผู้นำ พหุวัฒนธรรม (MULTICULTURAL LEADERSHIP) ของตนเอง และส่งผลต่อการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูล เชิงประจักษ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ปฏิบัติเพื่อแสดงออกให้เห็นถึงการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญกับความ หลากหลายทางวัฒนธรรม ในสถานการณ์ที่แตกต่างไป เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจ การเอาใจใส่ การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม และการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

1.1 ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคล ว่าบุคคลหรือสิ่งใด ๆ จะสามารถปฏิบัติตน หรือทำงานให้ เป็นไปตามที่คาดหวังเอาไว้ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านความสามารถ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร

1.2 การเอาใจใส่ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น ซึ่งจะรวมไปถึงการเข้าถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นด้วยเช่นกัน

1.3 การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์กันของบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงมี ความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ซึ่งความต่างนั้น เพื่อให้การสื่อสารหรือการสร้างปฏิสัมพันธ์กันเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ

1.4 การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารหรือองค์กรการ ต้องดำเนินการเพื่อให้บุคลากร หรือสมาชิกขององค์กรสามารถอยู่ร่วมกัน หรือทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความแตกต่างกันของวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล หรือแต่ละกลุ่ม ซึ่งสามารถดำเนินการโดยใช้ วิธีการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมใน บริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. ครู หมายถึง ผู้มีใบประกอบวิชาชีพทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

Bordas (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมนั้นต้องมีการส่งเสริมความหลากหลาย โดยผู้นำต้องส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการเปิดกว้างแนวความคิดเพื่อให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อเป็นประชาคมที่ดีและพร้อมในการยอมรับความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำเกิดภาวะผู้นำดังกล่าวต้องมีการเตรียมความพร้อมในประเด็นต่อไปนี้

1) การเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมนั้นต้องเข้าใจในความเป็นไปในองค์กร รวมถึงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ

2) การให้ความสำคัญกับส่วนร่วมมากกว่าส่วนบุคคลนั้น คือ ต้องให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์อ่อนน้อมและเคารพนับถือผู้อื่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3) ต้องมีความใจกว้างไม่เห็นแก่ตัวในสังคมที่มีผู้คนที่มีความแตกต่างกันการเป็นบุคคลที่ใจกว้างถือว่าเป็นศีลธรรมอันสำคัญและในการทำงานร่วมกันในองค์กรนั้นต้องมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกัน

4) การสร้างภาวะผู้นำแบบแนวราบ กล่าวคือ ภาวะผู้นำในสังคมพหุวัฒนธรรมนั้นต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าทุกคนสามารถแสดงบทบาทในการนำได้ ทั้งนี้จะทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ต้องสามารถช่วยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้นบนพื้นฐานของความแตกต่างของสมาชิกในองค์กรนั้น ผู้นำต้องสร้างให้เกิดการยอมรับต่อกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเกิดประสิทธิภาพโดยเฉพาะการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ และสามารถบูรณาการประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างลงตัว ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์การให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

6) ลดความขัดแย้งเพื่อสัมพันธ์ภาพขององค์การ สมาชิกในองค์กรถือได้ว่าเปรียบเสมือนสมาชิกของครอบครัวที่อยู่ร่วมกัน บ่อยครั้งที่ความแตกต่างทางด้านความคิดจะนำไปสู่ความขัดแย้ง ดังนั้นบทบาทอีกประการของผู้นำในยุคสังคมพหุวัฒนธรรมคือ ต้องสามารถลดหรือจัดการความขัดแย้งที่มีภายในองค์กร ทั้งนี้แนวทางหนึ่งที่สามารถกระทำได้ คือ ผู้นำองค์กรต้องชี้ให้เห็นว่าครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาในครอบครัวก็ต้องหาแนวทางร่วมกันเพื่อจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่

7) ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นจิตวิญญาณ ถือว่าเป็นหน้าที่อีกประการที่ผู้นำต้องกระทำผู้นำต้องสร้างให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมขององค์การมุ่งมั่นทำงานด้วยใจ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การมีการแสดงความคิดเห็นสร้างบรรยากาศของการสนทนาที่มุ่งเน้นถึงจิตวิญญาณเพื่อองค์การโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักและเห็นความสำคัญของความแตกต่างของแต่ละบุคคลและที่สำคัญต้องเน้นความสุขในการทำงาน

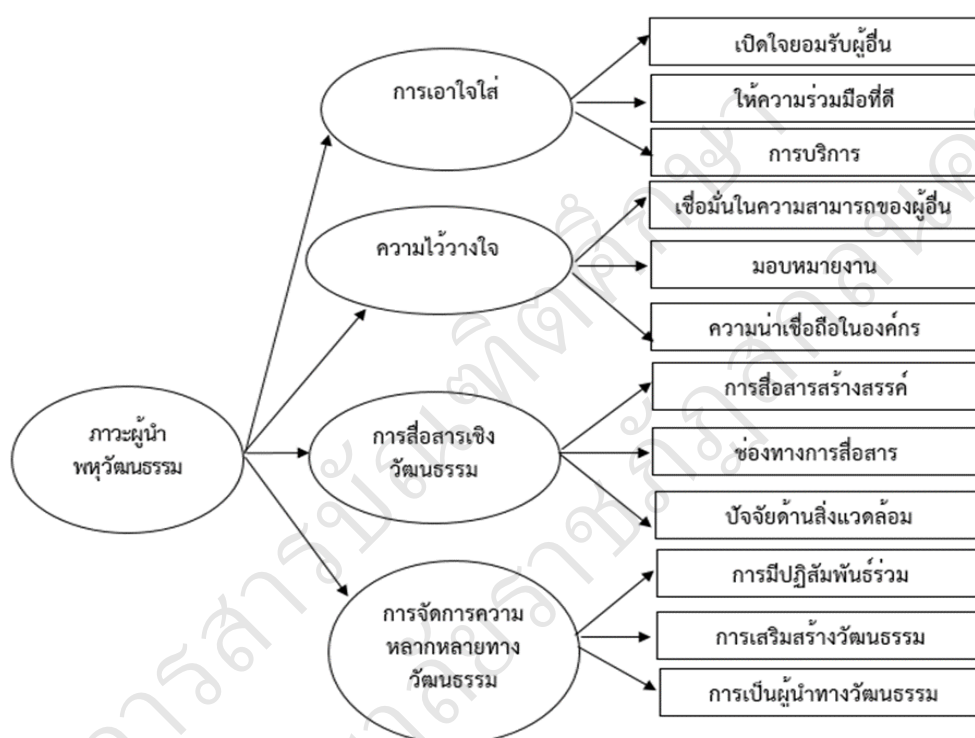
8) ผู้นำต้องเน้นย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์องค์การภายใต้การทำงานร่วมกันของผู้คนที่มาจากพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน ผู้นำต้องเน้นย้ำให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์องค์การรวมถึงวิสัยทัศน์ของชุมชน โดยการสนทนาสื่อสารพูดคุยและพร้อมที่จะตอบรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การ หากผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การแล้วจะมีส่วนช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนการกล้าที่จะเสี่ยงและทุ่มเทหรือเสียสละในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของนักวิชาการ สามารถสรุปแนวคิดได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม เป็นกระบวนการที่ผู้นำได้ส่งเสริมผู้ตามจากหลายวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ และศาสนา ให้เข้ามามี

ส่วนร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันของกลุ่ม หรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการ จินห์จุฑา ดาลาส (2558), เทวิกา กล้าถิ่น (2560), ศศิรัตน์ จันทรัฐ (2560) และสุกัญญา ศรีแก้ว (2563) ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ 2) ความไว้วางใจ 3) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม 4) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มุ่งนำเสนอการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้มีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประจำปี 2566 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) (Hair et al., 2010) การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ (มีจำนวน 16 พารามิเตอร์ใช้อัตราส่วน 20:1) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สัมภาษณ์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อความตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมาก
- 3 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เชิงคุณภาพ

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนด้วยตนเอง พร้อมทั้งเอกสารชี้แจงสำหรับอาสาสมัครที่ตอบแบบสอบถามและแบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร จากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามคืน โดยใส่ซองติดแสตมป์ ที่ผู้วิจัยแนบส่งไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ หากกรณีกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ สามารถส่งแบบสอบถามเป็นข้อมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้

2. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับ ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3. นำแบบสอบถามสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อสังเคราะห์เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. แบบสอบถามให้ในรูปแบบออนไลน์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไป จำนวน 320 ชุด โดยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 320 ชุดข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ โดยได้ดำเนินการตั้งแต่ เดือน ธันวาคม พ.ศ.2566 ถึง เมษายน พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ในระยะที่ 1 โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามตอนที่ 1 เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดใน รูปแบบที่จะนำไปทดสอบดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิชัย คนกาญจน์, 2547)

3. การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาความสัมพันธ์ (r) กำหนด ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559)

$r = 0.00$ แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

$0.01 < r < 0.33$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

$0.34 < r < 0.67$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$0.68 < r < 1.00$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรม Mplus 7.0 เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดเกณฑ์ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ดังนี้

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) ระดับนัยสำคัญ มากกว่า 0.05 ($P > 0.05$)

2) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 .00

3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.95

4) ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) ควรมีค่ามากกว่า 0.95

5) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า

0.07

6) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.08

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเนื้อหา ให้มีความสอดคล้องกัน ระหว่างเป้าหมายความสำเร็จ และกลไกสู่ความสำเร็จ ก่อนจะนำไปประกอบเป็นรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้ได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้ 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการศึกษารองคูประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

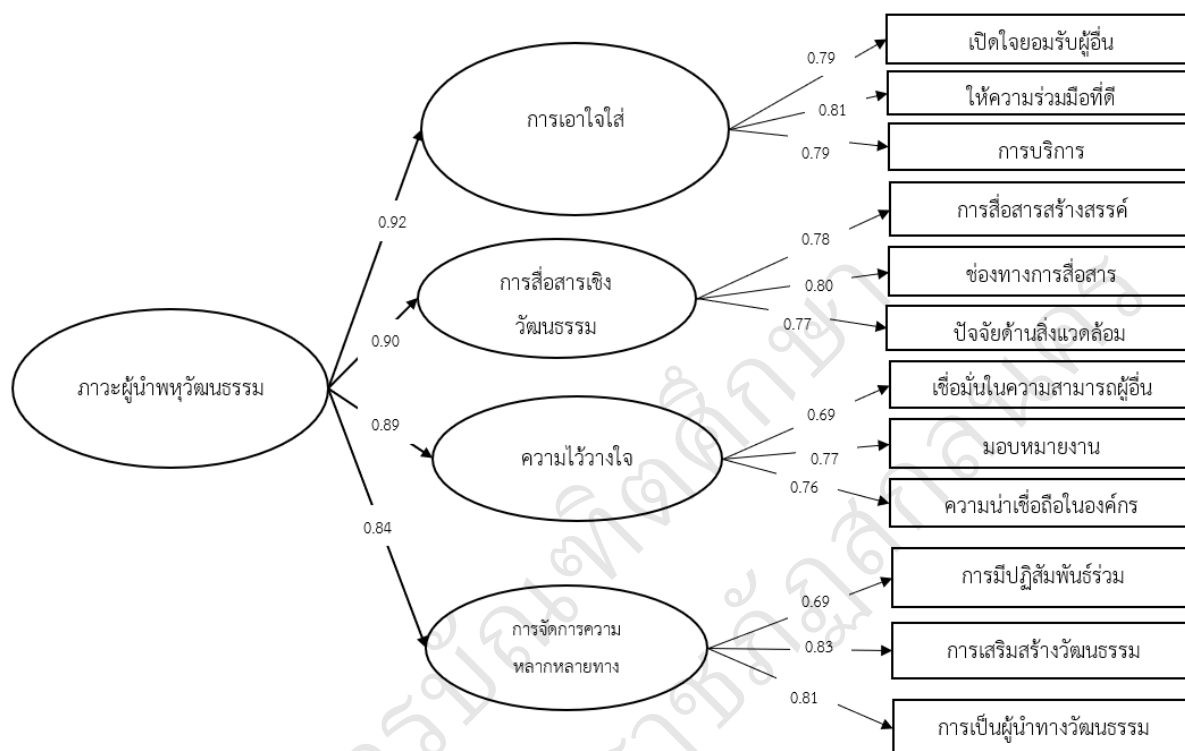
การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งสามารถสรุปผลการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายและผลการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	แปลผล
1. การเอาใจใส่				
1.1 เปิดใจยอมรับผู้อื่น	4.35	0.53	12.18	เหมาะสม
1.2 ให้ความร่วมมือที่ดี	4.39	0.65	14.80	เหมาะสม
1.3 การบริการ	4.52	0.55	12.16	เหมาะสม
รวม	4.42	0.47	10.63	เหมาะสม
2. การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม				
2.1 การสื่อสารสร้างสรรค์	4.45	0.56	12.58	เหมาะสม
2.2 ช่องทางการสื่อสาร	4.32	0.62	14.35	เหมาะสม
2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.47	0.64	14.31	เหมาะสม
รวม	4.41	0.65	14.73	เหมาะสม
3. ความไว้วางใจ				
3.1 เชื่อมั่นในความสามารถผู้อื่น	4.42	0.53	11.99	เหมาะสม
3.2 มอบหมายงาน	4.47	0.66	14.76	เหมาะสม
3.3 ความน่าเชื่อถือในองค์กร	4.58	0.50	10.91	เหมาะสม
รวม	4.49	0.57	12.69	เหมาะสม
4. การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม				
4.1 การมีปฏิสัมพันธ์ร่วม	4.44	0.69	15.54	เหมาะสม
4.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรม	4.55	0.51	11.20	เหมาะสม
4.3 การเป็นผู้นำ 4 ทางวัฒนธรรม	4.35	0.59	13.56	เหมาะสม
รวม	4.44	0.63	14.18	เหมาะสม
รวมทั้งหมด	4.44	0.65	14.63	เหมาะสม

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.65) และ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D = 0.57) รองลงมา คือ การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.63) และต่ำที่สุด คือ การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.65) มีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 10.63 – 15.54 ซึ่งตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนต่อไปได้ทุกตัว

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ผลการวิเคราะห์ เป็นไป ดังนี้



$$\chi^2 = 38.63, df = 29, \chi^2/df = 1.54, P\text{-Value} = 0.1089, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.021, CFI = 0.997, TLI = 0.994$$

ภาพประกอบ 2 รูปแบบ/โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่มีการปรับแล้ว

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 2 ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวม

ค่าดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
$\chi^2 - \text{test}$	$p > 0.05$	$\chi^2 = 38.63$ $df = 29$ $p\text{-Value} = 0.1089$	ผ่าน
χ^2 / df	< 2.00	1.54	กลมกลืนดี
RMSEA	≤ 0.05	0.028	กลมกลืนดี
SRMR	≤ 0.08	0.021	กลมกลืนดี
CFI	≥ 0.95	0.997	กลมกลืนดี
TLI	≥ 0.95	0.994	กลมกลืนดี

จากตาราง 2 พบว่า ดัชนีความกลมกลืนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคร้สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 38.63 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-Value) เท่ากับ 0.10 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.028 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.021 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.994 แสดงว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 10 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 9 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 8 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การเอาใจใส่ มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 8 พฤติกรรมบ่งชี้ รวมองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ และ 35 พฤติกรรมบ่งชี้ และผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นอย่างดี เนื่องมาจากการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อย่างหลากหลายและรัดกุม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์ที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของวิจัย แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปหาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนั้น ผลการวิจัยทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bordas (2009) ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมนั้นต้องมีการส่งเสริมความหลากหลาย โดยผู้นำต้องส่งเสริมให้ประชาคมในชุมชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการเปิดกว้างแนวความคิด เพื่อให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อเป็นประชาคมที่ดีและพร้อมในการยอมรับความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ยามิละห์ สาและ (2562) ที่ได้เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม เป็นความสัมพันธ์หรือกระบวนการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างลุล่วงตามจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญที่ทำให้ผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขท่ามกลางความขัดแย้งทั้งในการใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้นจึงทำให้รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ที่ได้กล่าวถึงการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาวิธีที่สามเป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยใด และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ว่าตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน และยังสอดคล้องกับ กลุขปรกรณ์ สาคร และคณะ (2557) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1) เป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 2) มีส่วนที่ใช่เป็นการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ระบุให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2554) เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติใดก็ตาม ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมขาดซึ่งคุณภาพด้วย ดังนั้นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้รวมของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้เป็นอย่างดี

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการศึกษาร่วมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ ที่มีองค์ประกอบสูงสุด เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรักความเมตตาต่อบุคลากรครูมีความเท่าเทียมกันในโรงเรียน 2) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม 3) ความไว้วางใจ และ 4) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ที่มีองค์ประกอบต่ำสุด เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีความไม่เข้าใจ ในวัฒนธรรมที่มีหลากหลายในสังคมปัจจุบัน โดยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) ระดับนัยสำคัญ มากกว่า 0.05 ($p > 0.05$) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.07

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการ ค้นพบงานวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม คือ กระบวนการและพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ปฏิบัติเพื่อแสดงออกให้เห็นถึงการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 1)การเอาใจใส่ ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วม การเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม 2) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ การสื่อสารสร้างสรรค์ ช่องทางการสื่อสาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 3) ความไว้วางใจ ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ เชื่อมมั่นในความสามารถผู้อื่น มอบหมายงาน และความน่าเชื่อถือในองค์กร 4) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วม การเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเป็นผู้นำทางวัฒนธรรม โดยสามารถนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมมาเป็นเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหาร นำไปสู่ความเท่าเทียมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความแตกต่างมาสร้างความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุป

1. ผลการศึกษาร่วมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การศึกษาร่วมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่าภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 10 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 9 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การสื่อสารเชิงวัฒนธรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ มี 8 พฤติกรรมบ่งชี้ 4. การเอาใจใส่ มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 8 พฤติกรรมบ่งชี้ โดยผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นไปตามเกณฑ์ของ สุทธิรักษ์ คนกาญจน์ (2547) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป ซึ่งสรุปว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้และสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนต่อไปได้ทุกตัว

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เมื่อพิจารณาค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1.5 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.1089 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไคสแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.028 ซึ่ง

ระดับการยอมรับ คือ น้อยกว่า 0.08 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SEMR) เท่ากับ 0.021 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.99 แสดงว่าโมเดลภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่าองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด ได้แก่ การเอาใจใส่ ($\beta=0.928$) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.861 รองลงมาได้แก่ การสื่อสารเชิงวัฒนธรรม ($\beta=0.908$) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.824 และองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด ได้แก่ การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\beta=0.845$) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.715 ตามลำดับ โดยในภาพรวมตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้เล็งเห็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำพัฒนาธรรม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยอาจจะเน้นไปที่องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด นั่นคือ ความเอาใจใส่ ผู้บริหารควรพัฒนาความเอาใจใส่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนำตัวบ่งชี้ด้านความเอาใจใส่มากำหนดเป็นตัวชี้วัดหรือเป็นหลักในการดำเนินงานของสถานศึกษา หรือนำมาเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา เช่น การเปิดใจยอมรับผู้อื่น โดยที่ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา แล้วมากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นต้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้ เช่น ต้องการให้ผู้บริหารมีการสื่อสารเชิงวัฒนธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจะนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการสื่อสารเชิงวัฒนธรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัดในการติดตามภารกิจ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีความหลากหลายหรือความเป็นพหุวัฒนธรรมที่โดดเด่น และสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำพัฒนาธรรม เพื่อนำองค์ความรู้เชิงลึกที่ได้มาพัฒนาต่อยอดหรือพัฒนาโมเดลใหม่ต่อไป

2.2 ควรวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำพัฒนาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในลักษณะของการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับหรือโมเดลสมการโครงสร้าง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษปกรณ์ สาร และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ สำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 9(26), 29–42.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน สามลดา จำกัด.
- จินนัทจุฑา ดาลาส. (2558). ความเข้าใจเข้าใจ:พลังเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 2(25), 13–24.
- ชูชัย สมธิโกกร และภัทรานิษฐ์ โชติพิพิทยกุล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี งานที่มีความหมาย และการจัดการความหลากหลายด้านช่วงอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเนอเรชันวาย : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความเข้มแข็งอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร. *ค้นคว้าแบบอิสระ วศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

- เทวีกา กล้าถิ่นภู. (2560). การศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแบบผสมผสาน กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นที่ ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง คุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- พัชรภรณ์ จันทระโคตร. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 15(2), 12–25.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อักษรพัฒนา จำกัด.
- ยามี่ละห์ สาละ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วมในงานชุมชนสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุกัญญา ศรีแก้ว. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินญานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. เข้าถึงได้จาก <https://pub.nstda.or.th/gov-dx/tag/>. 20 มกราคม 2567.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http://www.kksec.go.th/2566/index_qwin.php. 20 มกราคม 2567.
- ศศิรัตน์ จันทรัฐ, กังสดาล เขาวังพัฒนกุล และชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2560). ความไว้วางใจของ พนักงานต่อการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สุวรรณภูมิ. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 1(35), 109–134.
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2551). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานวิจัยปัตตานี. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bordas, J. (2009). White men and women can't lead (everyone): Eight Ways to practice multicultural age. *Public Management*, 91(1), 3–6.