

Indicators for the Cultural Sensitivity of School Administrators

Ruechuta Tepayakul*

Ph.D. (Management), Assistant Professor

Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences,
Prince of Songkla University

*Corresponding author: ruechuta.t@psu.ac.th

Received: August 11, 2023/ Revised: May 12, 2024/ Accepted: May 17, 2024

Abstract

Cultural sensitivity is a significant component of the cultural competence of school administrators. However, there are research gaps in studying indicators for the cultural sensitivity of school administrators. This research aimed to develop indicators for the cultural sensitivity of school administrators and test the consistency of the indicators with empirical data. A sample of 250 school administrators in Songkhla province was selected using simple random sampling. The research instrument used was a 15-question questionnaire developed by the researcher. The indicators in this questionnaire were tested using a content validity index of 1 and an internal consistency reliability of .93. Confirmatory factor analysis was used for statistical analysis for hypothesis testing.

The findings showed that the developed indicators for the cultural sensitivity of school administrators were statistically consistent with empirical data at .001, which passed the consistency reliability analysis criteria ($\chi^2/df = 2.69$, TLI = .92, CFI = .94, SRMR = .06, RMSEA = .08). Therefore, it accepted the hypothesis that the developed indicators for the cultural sensitivity of school administrators were consistent with empirical data. The correlation of all indicators between .30 and .74 was positive. This showed that the variables had a positive relationship. The factor loading values of indicators were between .563 and .731, so they were practical significance. The construct reliability value was .92 and the average variance extracted value was .45. It was the value that had sufficiently consistent precision and passed the criteria. Related organizations can utilize these research results to prepare a school administrators' cultural competency manual.

Keywords: Indicators, Cultural Sensitivity, School Administrators, Cultural Competency

บทความวิจัย

ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ฤชดา เทพยากุล*

ปร.ด. (การจัดการ), ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

*ผู้ประสานงาน: ruechuta.t@psu.ac.th

วันรับบทความ: 11 สิงหาคม 2566/ วันแก้ไขบทความ: 12 พฤษภาคม 2567/ วันตอบรับบทความ: 17 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

ความไวทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะทางวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทว่ามีช่องว่างการวิจัยให้ศึกษาตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา 250 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม 15 ข้อที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตัวบ่งชี้ในแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 1 และการวัดความเชื่อมั่นของความสอดคล้องภายใน เท่ากับ .93 วิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสถิติผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ($\chi^2/df = 2.69$, TLI = .92, CFI = .94, SRMR = .06, RMSEA = .08) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ที่มีค่าตั้งแต่ .30 ถึง .74 ทุกตัวมีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีค่า .563 ถึง .731 ถือว่ามีนัยสำคัญทางปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ .92 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยเท่ากับ .45 ถือเป็นค่าที่มีความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้องเพียงพอและผ่านเกณฑ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลวิจัยไปจัดทำคู่มือสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ ความไวทางวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะทางวัฒนธรรม

บทนำ

สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural competency) เป็นทักษะความคิดเชิงวิพากษ์โดยอาศัยเหตุผลในการคิด ตัดสินใจ ตีความคุณค่าทางวัฒนธรรม จริยธรรม และความเชื่อผ่านพฤติกรรมทางสังคม อันส่งผลให้การวางแผน และการดำเนินการต่าง ๆ ในอาชีพงานของบุคคลประสบความสำเร็จ สำหรับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น รวมถึงการที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการดูแล ปกครองบุคลากรและผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้บรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดตั้งแต่ต้นได้ โดยถือเป็นพันธะความรับผิดชอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี สมรรถนะทางวัฒนธรรมจึงเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในระดับสากลจึงเน้นการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม และพัฒนาให้เป็นสมรรถนะที่ต้องมีมากยิ่งขึ้น

สมรรถนะทางวัฒนธรรมมีความไวทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) เป็นองค์ประกอบสำคัญ และความไวทางวัฒนธรรมเป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) และเป็นมิติสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทางสังคม มีผลต่อโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร กลยุทธ์การสอนและกระทบถึงผู้เรียนรายบุคคล (Milner, 2018) ซึ่งการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความไวทางวัฒนธรรมถือเป็นการส่งเสริมให้มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ ในระดับสากลนั้น ความไวทางวัฒนธรรมถือเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี เพื่อปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพราะไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มากกว่าวัฒนธรรมเดียวได้อีกต่อไป โดยเฉพาะความไวทางวัฒนธรรมเป็นสมรรถนะที่ช่วยแก้ปัญหาที่เป็นความท้าทายใหม่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นองค์รวมของการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความนับถือตนเอง การสังเกตและควบคุมตนเอง การเปิดใจกว้าง ความเข้าอกเข้าใจ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการไม่ตัดสินคนอื่น

ในสังคมโลกาภิวัตน์นี้ ความไวทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นสำคัญของการจัดการปัญหาอันเนื่องจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม และเป็นความท้าทายที่จะนำเสนอทัศนคติเชิงบวกนี้ท่ามกลางบริบทแห่งพหุวัฒนธรรม ประเด็นทางความไวทางวัฒนธรรมจึงเป็น

สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญหน้าในบริบทการบริหารสถานศึกษาในโลกสมัยใหม่ (Sutherland & Brooks, 2013) เพราะความไวทางวัฒนธรรมเป็นทัศนคติทางวัฒนธรรมของบุคคลและเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของคุณลักษณะส่วนบุคคล ทว่าเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้น จึงเป็นช่องว่างทางการวิจัยให้มีการศึกษาความไวทางวัฒนธรรมในผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป (Malazonia et al., 2017) อนึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องพัฒนาตัวบ่งชี้และเครื่องมือวัดความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นเครื่องมือวัดที่ต้องมีความตรงและความเชื่อถือได้ เพราะผู้บริหารต้องบริหารงานและดูแลผู้ปฏิบัติงานให้สามารถส่งมอบบริการให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Tucker et al., 2017) ประกอบกับการศึกษาและวัดความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยังคงมีจำกัด (Unver et al., 2019) การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมจึงเป็นประเด็นที่จำเป็น โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น สถานศึกษาในจังหวัดสงขลา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ไปจัดทำคู่มือสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารให้สามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดีในการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่ผู้ที่อยู่ในความปกครองดูแล ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรและผู้เรียนที่ต่างมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้นให้สามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันได้ อันสะท้อนถึงการบริหารสถานศึกษาในพันธะหน้าที่ความรับผิดชอบต่ออย่างประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกรวดเร็วได้ว่า มีเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเนื่องมาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงหาทางจัดการปัญหานั้นอย่างระมัดระวัง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการฝึกอบรมให้มีความไวทางวัฒนธรรม การให้คุณค่าในความหลากหลาย และการใส่ใจทางวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในการดูแลได้รับประโยชน์อย่างถูกต้อง ทั้งถึง เท่าเทียม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดของความไวทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะทางวัฒนธรรมในมิติที่สัมพันธ์กับทัศนคติ (Attitudinal dimension) ตามที่ Tucker et al. (2017); Yeung (2016) และ Rew et al. (2003) ระบุไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักเชิงแนวคิดที่สัมพันธ์กับทัศนคติ ได้แก่ ความไวทางวัฒนธรรม โดยความไวทางวัฒนธรรมถือเป็นสมรรถนะทางอาชีพ อันสะท้อนถึงความสามารถในการตอบสนองอย่างเหมาะสมด้วยการแสดงทัศนคติ ความรู้สึก พฤติกรรมที่มีต่อคนหรือกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว

ความไวทางวัฒนธรรมครอบคลุมประเด็นการฝึกอบรมให้มีความไวทางวัฒนธรรม ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Milner (2018) และ Klotz (2006) ที่นำเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะการจัดการด้านความไวทางวัฒนธรรมเพื่อรองรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคลากรและผู้เรียน ปรับตัวอย่างยืดหยุ่นในการบริหารสถานศึกษา ใช้การประเมินผลอย่างไม่มีอคติ สนทนาแลกเปลี่ยนกับบุคลากรเรื่องความไวทางวัฒนธรรม และเพิ่มกระบวนการให้เกิดความไวทางวัฒนธรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ประกอบกับครอบคลุมประเด็นการให้คุณค่ากับความหลากหลาย โดยพัฒนาจากแนวคิดของ Ewot (2013) และ Kundu (2001) ที่นำเสนอว่าผู้บริหารงานภาครัฐต้องทำให้ความหลากหลายนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหาขององค์กรที่เพิ่มขึ้น บูรณาการแผนงาน กลยุทธ์ขององค์กรที่คำนึงถึงความหลากหลาย วางระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่คำนึงถึงความหลากหลาย และสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกที่ส่งเสริมความหลากหลาย รวมถึงครอบคลุมประเด็นการใส่ใจทางวัฒนธรรม พัฒนาจาก

แนวคิดของ Shepherd et al. (2019); Fine (2015) และ Pang et al. (2011) ที่นำเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ มุ่งมั่นที่จะดูแลผู้อื่น เอาใจใส่ต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล พิจารณาและระมัดระวังถึงการเหยียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การใช้อำนาจที่ไม่สมดุล อคติและการเหมารวม และมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สัมพันธ์กับงานที่รับผิดชอบ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยข้างต้น ได้ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 15 ตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา มีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือด้วยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ มีการวิเคราะห์ทางสถิติและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้นำทางไปสู่ผลการวิจัย และการอภิปรายผล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัดสงขลามีลักษณะเป็นพหุวัฒนธรรม ดังนั้นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา จำนวน 711 คน (Songkhla Provincial Education Office, 2019)

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา 250 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดโดยใช้สูตรคำนวณของ Weiers (2005) ซึ่งเป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้กับแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ และเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามที่ Myers et al. (2011) ระบุไว้ว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมีมากกว่าหรือเท่ากับ 200 ตัวอย่าง สำหรับโมเดลตัวบ่งชี้ใด ๆ ที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจับสลากจากบัญชีรายชื่อที่ถูกรวบรวมไว้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชากรทุกหน่วยมีสิทธิ์ได้รับการเลือกเท่าเทียมกัน

2. เครื่องมือการวิจัย ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5 มากที่สุด ถึง 1 น้อยที่สุด) เพราะเป็นแบบสอบถามที่ควรใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับงานวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์ทางการบริหารงาน (Vakili & Jahangiri, 2018) ครอบคลุมประเด็นการฝึกอบรม ให้ความไว้วางใจวัฒนธรรม พัฒนาจากงานของ Milner (2018) และ Klotz (2006) ประเด็นการให้คุณค่ากับความหลากหลาย พัฒนาจากงานของ Ewoh (2013) และ Kundu (2001) และประเด็นการใส่ใจทางวัฒนธรรม พัฒนาจากงานของ Shepherd et al. (2019), Fine (2015) และ Pang et al. (2011) รวมทั้งหมด 15 ข้อ

ตัวบ่งชี้ในแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) โดยอาศัยวิจารณ์ญาณของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารและมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องและความชัดเจนกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้แต่ละข้อ และความครอบคลุมความไว้วางใจวัฒนธรรม ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินให้ข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องมาก มีค่า CVI เท่ากับ 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ค่า CVI ควรอยู่ระหว่าง .80 ถึง 1 ต่อมาผู้วิจัยคำนวณค่าดัชนีความเที่ยงตรงรายข้อ (Item-level content validity index: I-CVI) เท่ากับ 1 ถือว่า อยู่ในระดับดีเยี่ยม และค่าความเที่ยงตรงทั้งฉบับ (Content validity for scale: S-CVI) ด้วยวิธี S-CVI/Ave (Scale-level content validity index based on the average method) ได้เท่ากับ 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ค่า S-CVI ควรอยู่ระหว่าง .90 ถึง 1 (Polit & Beck, 2006)

จากนั้นจึงตรวจสอบความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ในแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha: α) ซึ่งเป็นวิธีที่นักวิจัยยอมรับว่า เหมาะกับแบบสอบถามแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Tavakol & Dennick, 2011) โดยเมื่อแปลความระดับความสอดคล้องภายในตามเกณฑ์ของ Taber (2018) พบว่า มีค่าเท่ากับ .93

ถือว่า เป็นค่าที่ดีเยี่ยม (Excellent) จึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในเชิงประจักษ์ต่อไปได้

3. จริยธรรมวิจัย

งานวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามใบรับรองเลขที่ มอ 014.4/63-760 ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Exempt determination) และหลังจากที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแล้วเสร็จได้รายงานผลไปที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อปิดโครงการวิจัยตามกำหนดเวลาและข้อกำหนดทุกประการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้กลุ่มตัวอย่าง ณ สถานศึกษาแต่ละแห่งตามที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้ โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามใบแจ้งผลการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และซองเอกสารส่งกลับ ทั้งนี้ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วเสร็จ ให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ซึ่งได้จำหน่ายซองและติดอากรแสตมป์แล้ว โดยไม่ได้เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด โดยไม่ได้อัปเดตการส่งแบบสอบถามกลับคืนเท่ากับร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้

การวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) มีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Convergent validity) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) โดยต้องผ่านเกณฑ์ที่ Hair et al. (2010) ให้ไว้ว่า ข้อที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .5 ถูกพิจารณาเป็นข้อที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ และเหมาะกับกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 100 กลุ่มตัวอย่าง เพื่อการตรวจสอบความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Construct reliability: CR) และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average variance extracted: AVE) และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model goodness-of-fit)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	CS9	CS10	CS11	CS12	CS13	CS14	CS15
CS1	1														
CS2	.58	1													
CS3	.49	.61	1												
CS4	.47	.61	.65	1											
CS5	.42	.53	.42	.59	1										
CS6	.53	.52	.47	.49	.63	1									
CS7	.46	.50	.46	.53	.59	.62	1								
CS8	.31	.37	.32	.37	.33	.32	.35	1							
CS9	.30	.49	.43	.46	.46	.45	.38	.61	1						
CS10	.32	.42	.43	.52	.50	.48	.42	.59	.74	1					
CS11	.33	.42	.36	.42	.43	.40	.39	.58	.62	.62	1				
CS12	.40	.48	.46	.47	.47	.46	.51	.49	.53	.52	.54	1			
CS13	.32	.40	.33	.38	.36	.36	.42	.48	.40	.36	.53	.52	1		
CS14	.34	.43	.37	.40	.40	.41	.44	.49	.49	.48	.55	.52	.67	1	
CS15	.34	.46	.35	.42	.44	.46	.47	.44	.48	.44	.53	.52	.58	.68	1

***หมายเหตุ:** CS1 = พัฒนาทักษะฯ CS2 = หาโอกาสสนทนากับปัญหา CS3 = สนับสนุนการแลกเปลี่ยนฯ CS4 = เพิ่มการพัฒนาให้เห็นปัญหา CS5 = เชื่อในความแตกต่างฯ CS6 = บูรณาการแผนงานฯ CS7 = ผลักดันการให้ความสำคัญกับความหลากหลายฯ CS8 = ติดตามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ CS9 = สร้างบรรยากาศการทำงานที่เท่าเทียมฯ CS10 = มีแนวคิดส่งผลลัพธ์ในทางบวกฯ CS11 = คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นฯ CS12 = แสดงออกถึงความเห็นใจผู้อื่นฯ CS13 = ดูแลการให้มีแนวปฏิบัติที่ดีฯ CS14 = พัฒนาวัฒนธรรมแห่งการอยู่ร่วมกันฯ CS15 = ทำให้มั่นใจว่า ผู้เรียนจะได้รับการดูแลฯ

จากตาราง 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวมีค่าเป็นบวก คือ มีค่าตั้งแต่ .30 ถึง .74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ตาราง 2

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
CS1	.563***	.048
CS2	.708***	.036
CS3	.636***	.042
CS4	.690***	.037
CS5	.682***	.038
CS6	.683***	.038
CS7	.694***	.037
CS8	.617***	.044
CS9	.705***	.037
CS10	.704***	.037
CS11	.692***	.038
CS12	.731***	.034
CS13	.607***	.044
CS14	.662***	.040
CS15	.667***	.039

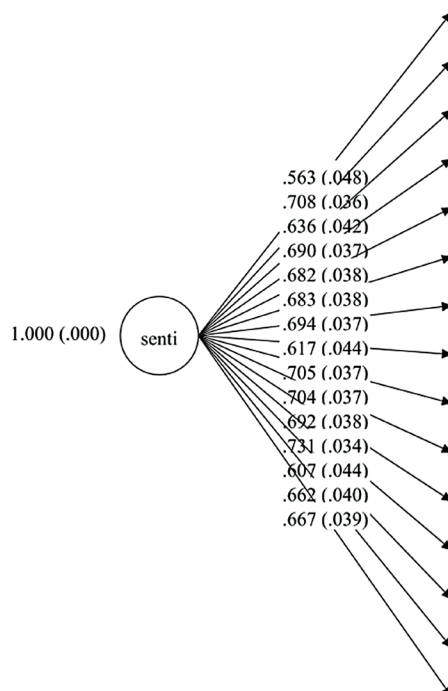
*หมายเหตุ: ***p < .001

จากตาราง 2 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าตั้งแต่ .563 ถึง .731 ผ่านเกณฑ์ที่ Hair et al. (2010) ให้ไว้ว่า ข้อที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .5 ถูกพิจารณาเป็นข้อที่มีนัยสำคัญ

ทางการปฏิบัติ และเหมาะกับกรณีในกลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 100 กลุ่มตัวอย่าง และแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



*หมายเหตุ: senti = ความไวทางวัฒนธรรม

ตาราง 3

ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปรความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย
ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	.92	.45

จากตาราง 3 พบว่า การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบของตัวแปรความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเท่ากับ .92 ซึ่งเป็นค่าที่สูงมากสรุปได้ว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ดี เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ ตั้งแต่ .70 ขึ้นไปถือว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ดี (Hair et al., 2010) ส่วนการตรวจสอบค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปรความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเท่ากับ .45

ถือเป็นค่าที่มีความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้องเพียงพอ ซึ่ง Fornell และ Larcker (1981) ให้เกณฑ์ไว้ว่า ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยสามารถมีค่า .4 ขึ้นไปได้ ถ้าค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบสูงกว่า .60 ขึ้นไป สรุปว่าค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปรความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านเกณฑ์

ตาราง 4

ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์วัดระดับความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์วัดความสอดคล้อง	ค่าสถิติจากวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์ผลผ่านเกณฑ์
ค่าสถิติไค-สแควร์ ทหารด้วยค่าองศาอิสระ (χ^2 / degrees of freedom)	< 5 (Wang et al., 2016)	217.684/81 = 2.69	ผ่าน
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis index: TLI)	>.80 (Wang et al., 2016)	.92	ผ่าน
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI)	$\geq$.90 (Hair et al., 2010)	.94	ผ่าน
ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR)	$\leq$.08 (Hair et al., 2010)	.06	ผ่าน
ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation: RMSEA)	$\leq$.10 (El-Sheikh et al., 2017)	.08	ผ่าน

จากตาราง 4 พบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อเทียบกับเกณฑ์วัดระดับความสอดคล้อง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ ทหารด้วยค่าองศาอิสระ 217.684/81 เท่ากับ 2.69 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ เท่ากับ .92 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI เท่ากับ .94 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน เท่ากับ .06 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ .08 ถือได้ว่า ค่าสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ($\chi^2/df = 2.69$, TLI = .92, CFI = .94, SRMR = .06, RMSEA = .08) นำไปสู่การยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับที่ El-Sheikh et al. (2017), Wang et al. (2016) และ Hair et al. (2010) นำเสนอไว้ จึงอภิปรายผลได้ว่าเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการจัดการด้านความไวทางวัฒนธรรมเพื่อรองรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคลากรและผู้เรียน ปรับตัวอย่างยืดหยุ่นในการบริหารสถานศึกษา (Milner, 2018; Klotz,

2006) ทำให้ความหลากหลายนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์
บูรณาการแผนงาน กลยุทธ์ที่คำนึงถึงความหลากหลาย
สร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก รวมถึงการใส่ใจ
ทางวัฒนธรรม (Ewot, 2013; Kundu, 2001) และผู้บริหาร
สถานศึกษาแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ มุ่งมั่นที่จะ
ดูแลผู้อื่น เอาใจใส่ต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของ
แต่ละบุคคล พิจารณาและระมัดระวังการเหยียดต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้น การใช้อำนาจที่ไม่สมดุล อคติ และการเหมารวม
และมีแนวปฏิบัติที่ดีที่สัมพันธ์กับงานของสถานศึกษาที่
รับผิดชอบ (Shepherd et al., 2019; Fine, 2015; Pang
et al., 2011) ทั้งนี้เพราะความไวทางวัฒนธรรมเป็น
ความพยายามที่สำคัญของผู้ที่มีสมรรถนะทางวัฒนธรรม
และในการเป็นพลเมืองโลกที่ถือเป็นผู้ที่มีความรู้ บุคคล
ต้องมีความไวทางวัฒนธรรม อันเป็นองค์ประกอบของ
สมรรถนะทางวัฒนธรรม โดยความไวทางวัฒนธรรมเป็น
ความพยายามทำลายภูเขาน้ำแข็งในการทำความเข้าใจ
มุมมองทางวัฒนธรรมของบุคคลอื่นที่ซ่อนอยู่ จึงเป็น
กระบวนการหนึ่งของการที่บุคคลซึ่งได้ถึงวัฒนธรรมที่
แตกต่างกัน ทว่าสามารถบูรณาการความแตกต่างทาง
วัฒนธรรมเข้าด้วยกันได้ จึงถือเป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้ง
อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ความคิด และ
การกระทำที่ตนสามารถปรับเปลี่ยนตนให้เข้ากับวัฒนธรรม
ของผู้อื่นได้ ประกอบกับในปรากฏการณ์จริงที่ช่วยยืนยัน
สมมติฐานได้นั้น ความไวทางวัฒนธรรม ที่มีการใส่ใจ
ทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญ สะท้อนว่า ความ
หลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ต้องเผชิญและ
จัดการได้ อันเป็นทัศนคติที่ส่งผลต่อการแสดงออกของ
บุคคล (Jirwe, 2008) ตามที่ทฤษฎีความใส่ใจทาง
วัฒนธรรม (The Cultural care theory) ของ Leininger
(2002) ระบุว่า เป็นเรื่องของความพยายามทำให้มีความรู้
ความเข้าใจ การสนับสนุน การส่งเสริม การกระทำใด ๆ
ตามที่มีการบัญญัติไว้ หรือการตัดสินใจที่สืบเนื่องอันทำให้
เกิดความเหมาะสมกับคุณค่าทางวัฒนธรรม ความเชื่อ
และวิถีชีวิตของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความใส่ใจทางวัฒนธรรมนี้
ส่งผลลัพธ์ที่ดีไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมเหมือนหรือ
แตกต่างไปจากตัวเรา โดยความใส่ใจทางวัฒนธรรม
สะท้อนถึงการให้ความเคารพผู้อื่นอย่างแท้จริง การเอาใจใส่
การระมัดระวัง ดูแล เป็นห่วงผู้อื่น ให้ความสำคัญกับ
ความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในความดูแล อันเป็น
วิถีทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสนใจ

ต่อความสุขของผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครองที่เต็มไปด้วย
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ถ้าผู้ใด
มีความใส่ใจทางวัฒนธรรมสูงขึ้น ถือว่าบุคคลนั้นมีความ
มั่นใจในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นท่ามกลางความ
หลากหลายทางวัฒนธรรมได้สูงขึ้นด้วย (Brathwaite, 2005)

จากผลวิจัยที่ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ทุกตัวมีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ใน
ทิศทางบวก สอดคล้องกับที่ Ohi et al. (2018) วิจัยไว้ว่า
ผู้บริหารสถานศึกษามีความไวทางวัฒนธรรมที่เพียงพอ
จะสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์
ที่ท้าทายจากการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งมีบุคลากร
และผู้เรียนที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมได้มากขึ้น
และในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความไวทางวัฒนธรรมที่เพียงพอ
จะไม่สามารถรับมือและจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์
ที่ท้าทายจากการทำงานในสถานศึกษาได้ เพราะในการที่
บุคคลจะมีความไวทางวัฒนธรรม ต้องมีความไวทาง
วัฒนธรรมและสมรรถนะทางวัฒนธรรม เพื่อเตรียม
ความพร้อมในการที่บุคคลจะพบเจอและเข้าใจวัฒนธรรม
ที่แตกต่างกัน (Luts, 2017) เน้นย้ำด้วย แนวคิดทางการ
บริหารการศึกษาที่มองว่า ความไวทางวัฒนธรรม ที่มี
ความใส่ใจทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นประกอบที่สำคัญ
นั้นถือเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารใน
สถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม
อันเป็นแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของการทำให้สถานศึกษา
เข้มแข็งขึ้น และสามารถสร้างความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์
เชิงบวกในการบริหารสถานศึกษาได้มากขึ้น (Allen &
FitzGerald, 2017; Polat & Ölcüm, 2017)

สำหรับผลการวิจัยที่ว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ของตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมจากการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .5
ถูกพิจารณาเป็นข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติผ่านเกณฑ์
ที่ Hair et al. (2010) ให้ไว้ เป็นเพราะในทางปฏิบัตินั้น
หากผู้บริหารสถานศึกษามีความไวทางวัฒนธรรม ซึ่งมีการ
ให้คุณค่ากับความหลากหลายเป็นประเด็นสำคัญ จะมี
ความพยายามทำให้คนทุกคนได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมกัน
ในองค์กรโดยไม่จำกัดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล
เช่น เพศ ความเป็นคนกลุ่มหลักหรือชนกลุ่มน้อย โดยที่
แต่ละคนก็ยังมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม และได้รับความ

เคารพทางวัฒนธรรมจากเพื่อนร่วมงาน (Ewong, 2013) ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความไวและความใส่ใจทางวัฒนธรรมจะช่วยเป็นตัวสนับสนุนเชิงรุกให้ผู้เรียนมีความเป็นพลเมืองที่ดีได้ (Franzoni & Gennari, 2012) ประกอบกับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบของตัวแปรความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าที่สูงมาก สรุปได้ว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ดี แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามหรือตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์ภายในที่ดีต่อกัน เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) และการตรวจสอบค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปรความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้องเพียงพอ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้อย่างเป็นเอกภาพดี เป็นไปตามเกณฑ์ของ Fornell และ Larcker (1981) ทำให้เห็นว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น สะท้อนถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความไวทางวัฒนธรรม อันแสดงถึงการมีทัศนคติที่ให้คุณค่ากับความหลากหลาย ช่วยสร้างความเท่าเทียมกันทางการศึกษาและความเท่าเทียมในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดการให้คุณค่ากับความหลากหลายของประเทศในทวีปยุโรป ที่เชื่อว่า ทำให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและประชาธิปไตย อันเป็นคุณค่าที่ย้าเตือนว่าเสาหลักทางวัฒนธรรมและสังคมต้องไม่ควรถูกละเลยในการบริหารองค์กร (Nektaria, Nikolaou & Spinthourakis, 2015)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยนำมาสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ควรมีการจัดทำคู่มือสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีรายละเอียดของความไวทางวัฒนธรรม เพื่ออธิบายรายละเอียดตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนด ประเมิน พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องความไวทางวัฒนธรรมต่อไป ทั้งนี้ สามารถนำตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้กับผู้บริหารภาครัฐในองค์กรอื่นได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีความไวทางวัฒนธรรม โดยเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับความไวทางวัฒนธรรม การฝึกอบรมทักษะการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้จากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวเองให้มีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในด้านความไวทางวัฒนธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยตรงด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาโอกาสสนทนากับบุคลากรถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้จากความแตกต่างทางวัฒนธรรมด้วย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้คุณค่ากับความหลากหลาย ด้วยการทำให้ผู้ที่อยู่ในความดูแล ทั้งบุคลากรและผู้เรียนได้รับความเท่าเทียมกัน โดยไม่นำความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือภูมิหลังทางวัฒนธรรมใด ๆ มาเป็นตัวจำกัด มีการให้นโยบายที่เชื่อว่า ความแตกต่างกันของคนจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ มีการบูรณาการแผนงานและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่คำนึงถึงความหลากหลายของบุคคล การติดตามดูแลให้การบริการทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากรด้วย การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของบุคคล

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความใส่ใจทางวัฒนธรรม ด้วยการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานในสังคมแห่งความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงผลกระทบทางวัฒนธรรมที่อาจเกิดขึ้น แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดูแลการให้มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยคำนึงถึงมิติทางวัฒนธรรมประกอบ พัฒนาวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาอย่างผาสุก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคอื่นด้วย เพื่อทดสอบความถูกต้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความไวทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ ทักษะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพิ่มเติม
ทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่สมบูรณ์ขึ้น
นอกเหนือจากความไวทางวัฒนธรรม เพื่อให้ได้โมเดล

References

- Allen, E. J., & FitzGerald, A. M. (2017). Cultural care and inviting practices: Teacher perspectives on the influence of care and equity in an urban elementary school. *Journal of Invitational Theory and Practices*, 23. 5–26.
- Brathwaite, A. C. (2005). Evaluation of a cultural competence course. *Journal of Transcultural Nursing*, 16(4), 361–369. <https://doi.org/10.1177/1043659605278941>
- El-Sheikh, A. A., Abonazel, M. R., & Gamil, N. (2017). A review of software packages for structural equation modeling: A comparative study. *Applied Mathematics and Physics*, 5(3), 85–94. <https://doi.org/10.12691/amp-5-3-2>
- Ewoh, A. I. E. (2013). Managing and valuing diversity: Challenges to public managers in the 21st century. *Public Personnel Management*, 42(2), 107–122. <https://doi.org/10.1177/0091026013487048>
- Fine, M. (2015). *Cultures of Care*. in Twigg, J. & Martin, W. (eds). *Routledge Handbook of Cultural Gerontology*.
- Fornell, C., & Larcker, D. F., (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Franzoni, S., & Gennari, F. (2012). School leaders' competencies to build learning communities. *Proceedings of International Conference on Education and New Learning Technologies*, 2nd – 4th July 2012, Barcelona, Spain. 1–10.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.). Pearson.
- Jirwe, M. (2008). *Cultural competence in nursing*. Karolinska Institute.
- Klotz, M. B., (2006). *Culturally competent schools: Guidelines for secondary school principals*. <https://www.k12.wa.us/sites/default/files/public/specialed/programreview/monitoring/disapportionality/culturallycompetentschools-nasp.pdf>
- Kundu, S. C. (2001). Valuing cultural diversity: A study of employees' reactions to employers efforts to value diversity in India. *Proceedings of the 7th Asia-Pacific Management Conference–The Great Asia in 21st Century*, Kuala Lumpur, Malaysia. 635–646.
- Leininger, M. (2002). *Transcultural nursing: Concepts, theories, research, and practice*. (3rd ed.). McGraw-Hill.

- Luts, S. A. (2017). *Cultural sensitivity: Importance, competencies, and public relations implications Chancellor's Honors Program Projects*. https://trace.tennessee.edu/utk_chanhonoproj/2052
- Malazonia, D., Maglakelidze, S., Chiabrishvili, N., & Gakheladze, G. (2017). Factors of students' intercultural competence development in the context of Georgia. *Cogent Education*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1302867>
- Milner, H. R., (2018). *The principal's guide to building culturally responsive schools*. https://www.naesp.org/sites/default/files/NAESP_Culturally_Responsive_Schools_Guide.pdf
- Myers, N. D., Ahn, S., & Jin, Y. (2011). Sample size and power estimates for a confirmatory factor analytic model in exercise and sport: A Monte Carlo approach. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82(3), 412-423.
- Nektaria, P., Nikolaou, G., & Spithourakis, J. A. (2015). Diversity within the school context: Valuing diversity and committing to it. *Proceeding of Conference: Cultural Diversity Equity and Inclusion Intercultural Education in 21st Century and Beyond*, Ioannina, Greece. 1–13.
- Ohi, S., O'Mara, J., Arber, R., Hartung, C., Shaw, G., & Halse, C. (2018). Interrogating the promise of a whole-school approach to intercultural education: An Australian investigation. *European Educational Research Journal*, 18(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/1474904118796908>
- Pang, V. O., Stein, R., Gomez, M., Matas, A., & Shimogori, Y. (2011). Cultural competencies: Essential elements of caring-centered multicultural education. *Action in Teacher Education*, 33(5), 560–574. <https://doi.org/10.1080/01626620.2011.627050>
- Polat, S., Arslan, Y., & Ölçüm, D. (2017). Diversity leadership skills of school administrators: A scale development study. *Issues in Educational Research*, 27(3), 512–526.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497.
- Rew, L., Becker, H., Cookston, J., Khosropour, S., & Martinez, S. (2003). Measuring cultural awareness in nursing students. *Journal of Nursing Education*, 42(6), 249–257. <https://doi.org/10.3928/0148-4834-20030601-07>
- Shepherd, S. M., Esqueda, C. W., Newton, D., Sivasubramaniam, D., & Paradies, Y. (2019). The challenge of cultural competence in the workplace: Perspectives of healthcare providers. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–11.
- Songkhla Provincial Education Office. (2019). *Educational Information, Songkhla Provincial Academic Year 2019*. <https://www.spe.go.th/news2/detail/11> [in Thai]
- Sutherland, I., & Brooks, J. (2013). School leadership in the Philippines: Historical, cultural, and policy dynamics. *Advances in Educational Administration*, 20, 199–213. [https://doi.org/10.1108/S1479-3660\(2013\)0000020011](https://doi.org/10.1108/S1479-3660(2013)0000020011)
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48, 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

- Tucker, M. C., Roncoroni, J., Wippold, G., Wall, W., & Marsiske, M. (2017). Validation of an inventory for providers to self-assess their engagement in Patient-Centered Culturally Sensitive Health Care. *Journal of Patient Experience*, 4(3) 129-137. <https://doi.org/10.1177/2374373517706622>
- Unver, V., Uslu, Y., Kocatepe, V., & Kuguoglu, S (2019). Evaluation of cultural sensitivity in healthcare service among nursing students. *European Journal of Educational Research*, 8(1), 257–265.
- Vakili, M. M., & Jahangiri, N. (2018). Content validity and reliability of the measurement tools in educational, behavioral, and health sciences research. *Journal of Medical Education Development*, 10(28), 106–119. <https://doi.org/10.29252/EDCJ.10.28.106>
- Wang, M., Shaowei, X., & Wang, Q. (2016). Discovery model of growing potential opportunity in e-commerce platform based on social network and entrepreneur trait. *Proceedings of 2016 5th International Conference on Social Science, Education and Humanities Research (SSEHR 2016)*, 1079–1086. <https://doi.org/10.2991/ssehr-16.2016.231>
- Weiers, R. M. (2005). *Introduction to business statistics: International Student Edition*. (5th ed.). Duxbury Press, Thomson– Brooks/cole.
- Yeung, S. (2016). Conceptualizing cultural safety: Definitions and applications of safety in health care for indigenous mothers in Canada. *Journal for Social Thought*, 1(1), 1–13.