

รูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

A Multicultural Leadership Model to Enhance Participative Management for School Principals of Bangkok Metropolitan Administration

¹ณภัทรพล วิริยะกุลเจริญ, ²เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต และ ³ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ

¹Napattarapon Wiriya-gukcharoen, ²Sowwanee Sikkhabandit and

³Khwanying Sriprasertpap

^{1, 2}หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{1, 2} Doctor of Philosophy Degree Program Education Administration, North Bangkok University

³มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³Srinakharinwirot University

E-mail: napattarapon.wiri@northbkk.ac.th

Received May 24, 2023; Revised June 29, 2023; Accepted June 30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ทดลองใช้และประเมินประสิทธิภาพรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน ตัวแทนครู 9 คน ผู้นำชุมชน 9 คน ผู้นำศาสนา 9 คน นักเรียน 9 คน รวม 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการศึกษาคำประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale)

ผลการวิจัยว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน (53.3%) องค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความเหมาะสมและความถูกต้อง ครบคลุมในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; พหุวัฒนธรรม; การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the components of a multicultural leadership Model to enhance participative management for school principals in the Bangkok Metropolitan Administration 2) create a multicultural leadership model to enhance participatory management for school principals of the Bangkok Metropolitan Administration; and 3) Trial and Evaluate the effectiveness of a multicultural leadership model that facilitates participatory management of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration. The population used in this research was 9 school administrators, 9 teacher representatives, 9 community leaders, 9 religious leaders, and 9 students, totaling 45 people. Questionnaires which consisted of gender, age, experience, educational background, educational position and elements of multicultural leadership that facilitated participative management of educational institute administrators, were used. There was the participation of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration. The nature of the questionnaire was a rating scale.

The results of the analysis found that most of the respondents who were school administrators were female, 24 people (53.3%); Elements of Multicultural Leadership contributing to participatory management of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration overall were appropriate, and accuracy was at the highest levels and Leadership components conducive to participatory administration of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration overall were appropriate and accuracy was at the highest levels.

Keywords: Leadership; Multicultural, Participative Management

บทนำ

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ทักษะทางการบริหารจัดการ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพในการสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำเช่นไรที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Thongkaew, 2012) แนวคิดการจัดการศึกษาตามแนวพุทธวัฒนธรรม ภาวะผู้นำ พหุวัฒนธรรม บทบาทและความสำคัญของผู้บริหารในสังคมพหุวัฒนธรรม ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีพื้นฐานทางด้านทักษะการนำหรือภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมิติทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับความเชื่อ ทศนคติ ประเพณี ศาสนา รวมถึงบริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษา (Tienpranomakorn, 2017) การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมตลอดจนบทบาทที่พึงแสดงออกในการทำงานระดับนานาชาติจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่มีการศึกษาหรือทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งแล้ว ย่อมนำไปสู่ปัญหาความไม่เข้าใจ (Misunderstanding) หรือความขัดแย้ง (Conflict) ในด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม การกระทำ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในระดับเล็ก ๆ ไปจนถึงระดับขั้นรุนแรงได้ (Rupawichet, 2011) เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับตัวขององค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม ดังนั้นสิ่งที่ต้องเตรียม คือ 1) เตรียมความพร้อมของการบริหารข้ามวัฒนธรรม 2) สามารถทำความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถบริหารความต่างวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) นำความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาโยงกับการบริหารองค์กรและสามารถสร้างทีมงานในองค์กรจากความต่างวัฒนธรรมได้ โดยเริ่มจากการให้ความรู้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในระดับความเป็นสากล (Thanathitikorn, 2012)

จากความเป็นจริงของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งรูปแบบการขยายตัวทางพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เด็กที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนบางส่วนต้องย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครองรวมถึงมีนักเรียนที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และนักเรียนที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยมาเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก ซึ่งยากต่อการบริหารจัดการ กรุงเทพมหานครจึงต้องทำหน้าที่ในการเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมด้วยการเป็นศูนย์กลาง ด้านต่าง ๆ ตามที่ได้ระบุไว้ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี ทั้งนี้กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ในฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศทำให้เป็นศูนย์กลางของ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงด้านการศึกษาที่เป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของสถาบันการศึกษา และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาตรฐานและทันสมัยกว่าในภูมิภาคอื่น ๆ รวมทั้งระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา (Strategy Office Bureau of Education Bangkok,

2016) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร 2575 ที่เรียกว่า “มหานครแห่งเอเชีย” ในด้านการจัดการศึกษา ได้เสนอให้กรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) หลักสูตรพลเมืองกรุงเทพฯ เพื่อให้เยาวชนกรุงเทพฯ รู้จักสังคมเมืองกรุงเทพฯ รักเมืองกรุงเทพฯ มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกการเป็นพลเมืองดี เคารพสิทธิของผู้อื่น อยู่ร่วมกันอย่างเสมอภาคและสมานฉันท์ ภายใต้วัฒนธรรมที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมกิจการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมเมืองกรุงเทพฯ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมักเกิดปัญหาการขาดเทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญ รวมทั้งไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร การขาดความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่ให้ความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม ทำงานโดยไม่ปรึกษาหารือจากบุคคลที่ให้การช่วยเหลือไม่ได้ ไม่เร่งแก้ปัญหา ประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่ตอบสนองชุมชน ไม่กำหนดบทบาทที่เหมาะสมแก่ผู้ที่เข้ามาร่วมสถานศึกษา ทำให้ประชาชนเดือดร้อน ความเอาใจใส่ให้นักเรียนน้อยลง ไม่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จ และข่าวในทางลบของสถานศึกษา ปัญหาจากคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอาจเกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติตามวัฒนธรรม ระบบบางประการของสังคมไทย เช่น ระบบอุปถัมภ์ ระบบผู้ใหญ่ ผู้น้อย (Runcharoen, 2012) โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงาน 4 งานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (Supervisory unit bureau of education Bangkok, 2011) จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เริ่มมีปรากฏเด่นชัดในปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวมากกว่า 10 เรื่อง โดยประเด็นส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะของผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมทั้งด้านความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจะสามารถปฏิบัติและดำเนินการตามนโยบายของกรุงเทพมหานครด้านการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของกรุงเทพมหานครและให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร 2575 ในด้านการจัดการศึกษา บุคคลที่เป็นหลักสำคัญนั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อันจะทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ

รูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม แบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิภาพรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม

ความหมายของพหุวัฒนธรรม

Mukdavijit (2011) ได้กล่าวว่า พหุวัฒนธรรม ไม่ใช่คำใหม่ในวงวิชาการ แต่เป็นคำใหม่ที่สำคัญยิ่งสำหรับสังคมไทย ในการทำความเข้าใจภาวะทางสังคม ในปัจจุบันและอนาคต ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าเราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมกับเรา คนรอบตัวเรามาจากที่อื่นทั้งสิ้น แรงงานในภาคการผลิตมาจากประเทศลาว พม่า กัมพูชา อินโดนีเซีย เวียดนาม ครูสอนภาษาในโรงเรียนอินเตอร์ เป็นชาวฟิลิปปินส์ อินเดีย นิวซีแลนด์ คนขายของในตลาดเป็นคนจากอียิปต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและจากประเทศเพื่อนบ้าน ยิ่งประเทศต่าง ๆ กำลังจะเปิดเสรีด้านแรงงาน การลงทุน ฯลฯ อันเป็นผลจากการเร่งรัดให้เกิดประชาคมอาเซียนในปี 2558 เราจะต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนที่แตกต่างกันมากขึ้นในอนาคต

Siriphatsophon (2012) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross – cultural) หมายถึง ความพยายามที่จะเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริโภค ตั้งแต่สองประเทศขึ้นไปว่าความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกัน วัฒนธรรมข้ามชาติมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยม มรรยาท ขนบธรรมเนียม และพิธีการของวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จสำหรับองค์การที่มีความประสงค์จะทำธุรกิจระหว่างประเทศ องค์การธุรกิจที่ขาดความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม อาจทำบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด จนคู่ค้าในต่างประเทศต้องชุ่นเคือง จนเกิดผลเสียหายต่อองค์การและเป้าหมายของธุรกิจที่วางไว้

Canen and Canen (2008) มีความเห็นว่าพหุวัฒนธรรมเป็นทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นแสดงให้เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม และจัดการกับความท้าทายเกี่ยวกับอคติที่มีต่อวัฒนธรรมชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ

Jones, Sander and Booker (2013) ได้ให้ความหมายของพหุวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการของการรับรู้ความเข้าใจและการเห็นคุณค่าวัฒนธรรมของตัวเอง เช่นเดียวกับกลุ่มสังคมวัฒนธรรมหรือวัฒนธรรมของคนอื่น ๆ มุ่งเน้นคุณค่าของความแตกต่าง

สรุปได้ว่า พหุวัฒนธรรม หมายถึง ความหลากหลายของวัฒนธรรม เป็นกระบวนการเรียนรู้และความเข้าใจ เห็นคุณค่าในวัฒนธรรมของตนเองและผู้อื่น

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการด้านการบริหารทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Anannavee (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการและสถานการณ์ที่ บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Jongwisan (2016) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

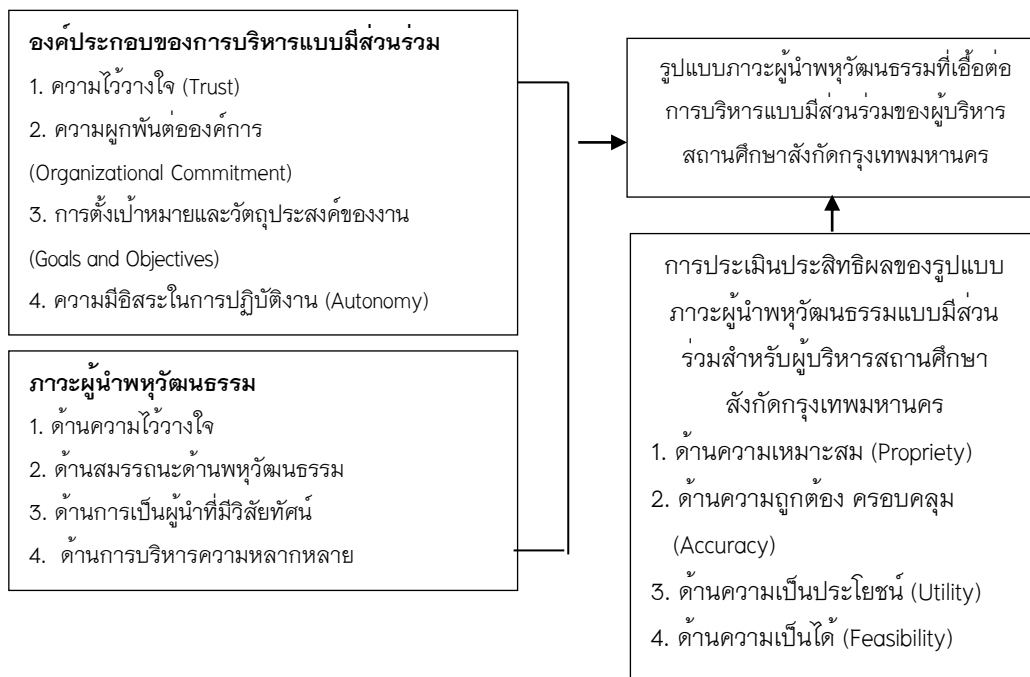
Wechayalak (2017) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Lussier and Achua (2007) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ขององค์การ จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลอำนาจบารมีและความสามารถในการชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามซึ่งต้องมีลักษณะของผู้นำที่ใช้ในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตาม

เหตุการณ์ปัจจุบันของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ลักษณะของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นที่ไปตามสภาวะเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในขณะนั้น ๆ ด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำหัตถ์วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้ผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตัวแทนครู ตัวแทนผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้นำศาสนา) นักเรียน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 437 โรงเรียน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 9 คน ตัวแทนครู 9 คน ผู้นำชุมชน 9 คน ผู้นำศาสนา 9 คน นักเรียน 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 45 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของภาวะผู้นำหัตถ์วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหัตถ์วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม และประเด็นในการสัมภาษณ์ 2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม 3. ร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n= 45)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความไว้วางใจ	4.61	.393	มากที่สุด
2. ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม	4.48	.507	มาก
3. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.54	.413	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารความหลากหลาย	4.53	.416	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.54	.381	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x}=4.61$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=4.54$) ต่อมาคือ ด้านการบริหารความหลากหลาย ($\bar{x} = 4.53$) และสุดท้ายคือ ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม ($\bar{x}= 4.48$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n= 45)

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความไว้วางใจ (Trust)	4.53	.399	มากที่สุด
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	4.55	.456	มากที่สุด
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and Objectives)	4.59	.479	มากที่สุด
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)	4.48	.538	มาก
เฉลี่ย	4.54	.438	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and Objectives) ($\bar{x}=4.59$) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ($\bar{x}=4.55$) ต่อมาคือ ความไว้วางใจ (Trust) ($\bar{x} = 4.53$) และสุดท้ายคือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) ($\bar{x}= 4.48$)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2

ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ไปใช้ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n= 45)

รูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร	ระดับความเป็นประโยชน์		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความไว้วางใจ	4.50	.563	มาก
2. ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม	4.47	.384	มาก
3. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.39	.623	มาก
4. ด้านการบริหารความหลากหลาย	4.50	.470	มาก
เฉลี่ย	4.46	.369	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ไปใช้ โดยภาพรวมมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ี่ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารความหลากหลาย ($\bar{x} = 4.50$) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.50$) ต่อมาคือ ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.47$) และสุดท้ายคือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.39$)

การทดลองใช้และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

การนำรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครไปทดลองใช้เป็นระยะเวลา 20 สัปดาห์ ในโรงเรียนสุเหร่าทวายกองดิน โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ และโรงเรียนหัวหมาก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n= 9)

รูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็น					
	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความไว้วางใจ	4.61	.096	มากที่สุด	4.27	.976	มาก
2. ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม	4.60	.346	มากที่สุด	4.33	.230	มาก
3. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.50	.288	มาก	3.72	.419	มาก
4. ด้านการบริหารความหลากหลาย	4.66	.218	มากที่สุด	4.42	.654	มาก
รวม	4.59	.103	มากที่สุด	4.19	.402	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารความหลากหลาย มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.66$) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.61$) ต่อมาคือ ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.60$) และสุดท้ายคือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.50$)

สรุปผล

ส่วนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีอายุต่ำกว่า 40 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีตำแหน่งในระดับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และมีตำแหน่งตัวแทนครู จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำพัฒนาธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x}=4.61$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=4.54$) ต่อมาคือ ด้านการบริหารความหลากหลาย ($\bar{x} = 4.53$) และสุดท้ายคือ ด้านสมรรถนะด้านพัฒนาธรรม($\bar{x} = 4.48$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.61$)ด้านสมรรถนะด้านพัฒนาธรรม โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.48$) ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.54$) ด้านการบริหารความหลากหลาย โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x}= 4.53$)

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x}= 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and Objectives) ($\bar{x} =4.59$) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ($\bar{x} =4.55$) ต่อมาคือ ความไว้วางใจ (Trust) ($\bar{x} = 4.53$) และสุดท้ายคือ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) ($\bar{x} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ (Trust) โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.53$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.55$) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and Objectives) โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.59$)ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.48$)

4. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำพัฒนาธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

4.1 การพิจารณาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม แบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครควรพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจและความเป็นกัลยาณมิตรให้เกิดขึ้นในองค์กร ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการยอมรับในผู้นำ ศรัทธา เชื่อใจ ยินยอมที่ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ปราศจากอคติ 2. ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารต้องมีความรู้ (รู้รอบ/รู้ชัดในเรื่อง) เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีบุคลากรในองค์กรอันได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา สังคม ประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหารจัดการขององค์กร รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน วัด ผู้นำศาสนา ชุมชน มีความสันติสุขบนความแตกต่าง 3. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องรู้จัก วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และประเมินผล การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่ชาติ สังคม ชุมชน ผู้ปกครองกำหนดและต้องการหรือความคาดหวังของผู้ปกครอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ พัฒนา/สร้าง วิสัยทัศน์ คิดไปไกล ทำให้สำเร็จ คือมีวิสัยทัศน์ สร้าง พัฒนาความคิดรวม เพื่อให้เป็นความคิดของ องค์กร เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยนำข้อมูลสารสนเทศในการบริหารมาบริหารจัดการ ชักจูงใจ นำ สร้างแรงกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามโดยสันติสุข ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม 4. ด้านการบริหารที่หลากหลาย เชิงบูรณาการในสถานการณ์ที่แตกต่าง โดยยึดความเหมาะสม ถูกต้อง และ ประโยชน์ที่ได้รับ นโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ วิธีการที่เกิดจากการยอมรับของบุคคลในองค์กร และนอกชุมชน มีการวางแผนร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในชุมชน มีการบริหารตาม สถานการณ์ ยึดวัตถุประสงค์ของงานและความพึงพอใจของบุคลากร โดยยึดสายกลาง พอดี และ พอเพียง ขจัดความลำเอียง

4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมี ลักษณะ มีดังนี้ 1. ความไว้วางใจ ครองใจ รู้ลึก รู้จริง แก้ไขได้รวดเร็ว 2. สมรรถนะทางด้านพหุ วัฒนธรรม ทักษะบริหารงานบุคคล ทักษะจัดการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รู้รอบ รู้ลึก และรู้จริง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา 3. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ คิดให้ไกลไปให้ถึง ปฏิบัติได้ 4. การ บริหารหลากหลาย บูรณาการ/ สถานการณ์/ พร้อมเปลี่ยนแปลง

4.3 ปัจจัยที่ทำให้การสร้างควมไว้วางใจในฝ่ายบริหารไม่ประสบความสำเร็จและควร ดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ การเปิดใจยอมรับความแตกต่างหรือความคิดต่างระหว่างบุคคล ต้องมี กฎหมายที่รองรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำประโยชน์และพัฒนาองค์การสถานศึกษาที่ชัดเจนและ เข้มแข็ง และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม เคารพในความสามารถของแต่ละคน คำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำ รับฟังความคิดเห็นรับฟังปัญหา

4.4 ปัจจัยที่ทำให้การสร้างควมผูกพันต่อองค์การในสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ และ ควรดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ การสั่งการของผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารในองค์การ ซึ่งเกิดจากภาวะ ผู้นำของผู้บริหารต้องชัดเจนบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศของการบริหารและผลประโยชน์ของ

องค์กรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร การทำให้คนที่มี ความแตกต่างกันมารวมมือกันได้ ต้องมีจุดรวม การบริหารจัดการจุดรวมก็คือ องค์กร ผู้บริหารต้องสร้าง ความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน การที่ทุกคนจะทำอะไรจะมีความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร เมื่อมีคำว่า เพื่อองค์กรเกิดขึ้นนั่นคือความผูกพันขององค์กร

4.5 ปัจจัยที่ทำให้การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันในสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ และควรดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ การวางแผนเป้าหมายในการดำเนินงาน ยังคงขาดความ ต่อเนื่อง ผู้รับช่วงช่วงต่อไม่มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามี ส่วนร่วมให้มากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรสู่ความสำเร็จ และควรมีการกำหนด ยุทธศาสตร์ แผนงานบริหารจัดการที่มีความชัดเจนมีความเป็นไปได้บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้ คนที่ร่วมงานเห็นว่า ถ้าทำตามนี้ ตามยุทธศาสตร์นี้ถ้าทำตามผู้บริหารแล้วมันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้

4.6 ปัจจัยที่ทำให้การส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ ประสบความสำเร็จ และควรดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ วัฒนธรรมในการทำงานหรือมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน ยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่มีการปรับเปลี่ยนให้ก้าวทันตามยุคสมัย ไม่ สอดคล้องกับสังคมภายนอก วัฒนธรรมไม่ได้สอนให้คิดแก้ปัญหา วัฒนธรรมไม่ได้สอนให้กล้าแสดง ความคิดเห็น สอนให้ทำตาม ก็เลยไม่บังเกิดการดำเนินงานในเชิงสร้างสรรค์ ควรดำเนินการโดย รับฟัง ความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนสิ่งใหม่ๆ เข้ามาหรือนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การปรับโครงสร้าง ของสำนักงานการศึกษา ให้ครู บุคลากรและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดและมีช่องทางในการ พัฒนาตำแหน่งและความก้าวหน้าและควรกำหนดมาตรฐานให้ชัดเจน ยึดหลักเอกภาพในนโยบาย หลากหลายวิธีปฏิบัติ สร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีการพัฒนาการทำงาน ศึกษาดูงาน และ ประเมินผลงาน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ค้นพบแล้ว อธิบายผลเชิงเหตุผลด้วยการสนับสนุนจากข้อเท็จจริงอื่นๆ ประกอบและสนับสนุนด้วยแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีความ เหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ โดยรวมมีความเหมาะสมและความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.61$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sangthong (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างความตระหนักต่อการใช้อิทธิพล อำนาจ ธรรมเนียมปฏิบัติ และการตัดสินใจในการส่งเสริมมิติความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีความเชื่อต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สังคม รวมถึงการแสดงศักยภาพในการส่งเสริม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Tienpranomakorn (2017) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมไว้ว่า ผู้นำในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างหรือหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยใช้ทักษะภาวะผู้นำ ความสามารถของผู้นำในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และความแตกต่างทางวัฒนธรรม เลือกรูปแบบที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และโครงสร้างองค์การ และเน้นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายให้มีทักษะการทำงานร่วมกันในบริบทของวัฒนธรรมที่ต่างกัน

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and Objectives) โดยรวม มีความเหมาะสม และความถูกต้อง ครบคลุมระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x} = 4.59$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Anannavee (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jongwisarn (2016) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การพิจารณาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ และความเป็นกัลยาณมิตรให้เกิดกับคนในองค์กร ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการยอมรับในผู้นำศรัทธา เชื่อใจ ยินยอมที่ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ปราศจากอคติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Keyuranon (2009) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้โดยมี องค์ประกอบ 2 อย่าง คือ 1. ความรู้ความสามารถ (Competence) หมายความว่า บุคคลจะต้องมีความรู้ ความสามารถในเรื่องงานสูง มีความรู้ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลาย ๆ สาขาเป็นอย่างดี 2. ความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดี โดยเนื้อแท้ (Character) หมายความว่า บุคคลจะต้องเป็นคนดีที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความมีวุฒิภาวะ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีลักษณะมีดังนี้ 1.ความไว้วางใจ ครองใจ รู้ลึกรู้จริงแก้ไขได้รวดเร็ว 2. สมรรถนะทางด้านพหุวัฒนธรรม ทักษะบริหารงานบุคคล ทักษะจัดการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รู้รอบ รู้ลึก และรู้จริง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา 3. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ คิดให้ไกล ไปให้ถึง ปฏิบัติได้ 4. การบริหารหลากหลาย บูรณาการ/ สถานการณ์/ พร้อมเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2005) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำที่นำไว้วางใจ ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้ 1. ความซื่อตรง (integrity) หมายถึงความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม และความถูกต้อง 2. สมรรถนะหรือความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตน 3. ความมั่นคงสม่ำเสมอ (consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเป็นบุคคลน่าเชื่อถือ (reliability) มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถทำนายได้ล่วงหน้า (predictability) มีความรอบคอบ และตัดสินใจได้ดีในแต่ละสถานการณ์ (good judgment) 4. ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง ความตั้งใจและ ความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าของบุคคลอื่น 5. ความเป็นคนเปิดเผย (openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิด และข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง

5. ปัจจัยที่ทำให้การสร้าง ความไว้วางใจในฝ่ายบริหารไม่ประสบความสำเร็จและควรดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ การเปิดใจยอมรับความแตกต่างหรือความคิดต่างระหว่างบุคคล ต้องมีกฎหมายที่รองรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำประโยชน์และพัฒนาองค์การสถานศึกษาที่ชัดเจนและเข้มแข็ง และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม เคารพในความสามารถของแต่ละคน คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำ รับฟังความคิดเห็นรับฟังปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bordas (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมต้องมีการส่งเสริมความหลากหลาย โดยผู้นำต้องส่งเสริมให้ประชาคมทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการเปิดกว้างแนวความคิดเพื่อให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์และแบ่งปันระหว่างกัน เพื่อเป็นประชาคมที่ดี และพร้อมในการยอมรับความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์

6. ปัจจัยที่ทำให้การสร้าง ความผูกพันต่อองค์การในสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ และควรดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ การสั่งการของผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารในองค์การ ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องชัดเจนบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศของการบริหารและผลประโยชน์ขององค์การและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์การ รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ การทำให้คนที่มี

ความแตกต่างกันมารวมมือกันได้ ต้องมีจุดรวม การบริหารจุดรวมก็คือ องค์กร ผู้บริหารต้องสร้าง ความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน การที่ทุกคนจะทำอะไรจะมีความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร เมื่อมีคำว่า เพื่อองค์กรเกิดขึ้นนั่นคือความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sikkhabandit (2016) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอรัญบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล

7. ปัจจัยที่ทำให้การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันในสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ และควรดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ การวางแผนเป้าหมาย ในการดำเนินงาน ยังคงขาดความ ต่อเนื่อง ผู้รับช่วงต่อไม่มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามี ส่วนร่วมให้มากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรสู่ความสำเร็จ และควรมีการกำหนด ยุทธศาสตร์ แผนงานบริหารจัดการที่มีความชัดเจนมีความเป็นไปได้บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้ คนที่ร่วมงานเห็นว่า ถ้าทำตามนี้ตามยุทธศาสตร์นี้ถ้าทำตามผู้บริหารแล้วมันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1997) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมี อิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การ บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรได้กำหนดไว้

8. ปัจจัยที่ทำให้การส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษาไม่ ประสบความสำเร็จ และควรดำเนินการแก้ไข มีดังนี้ วัฒนธรรมในการทำงานหรือมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน ยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่มีการปรับเปลี่ยนให้ก้าวทันตามยุคสมัย ไม่ สอดคล้องกับสังคมภายนอก วัฒนธรรมไม่ได้สอนให้คิดแก้ปัญหา วัฒนธรรมไม่ได้สอนให้กล้าแสดง ความคิดเห็น สอนให้ทำตามก็เลยไม่บังเกิดการ ทำงานในเชิงสร้างสรรค์ ควรดำเนินการโดยรับฟังความ คิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนสิ่งใหม่ๆ เข้ามาหรือนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การปรับโครงสร้างของ สำนักการศึกษา ให้ครู บุคลากรและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดและมีช่องทางในการพัฒนา ตำแหน่งและความก้าวหน้า และควรกำหนดมาตรฐานให้ชัดเจน ยึดหลักเอกภาพในนโยบาย หลากหลายวิธีปฏิบัติ สร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีการพัฒนาการทำงาน ศึกษาดูงาน และ ประเมินผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sangthong (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ พหุวัฒนธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างความตระหนักต่อการ ใช้อิทธิพล อำนาจ ธรรมภิบาล และการตัดสินใจในการส่งเสริมมิติความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สังคม รวมถึงการแสดงศักยภาพ ใน การส่งเสริมและ จัดกิจกรรมหรือโปรแกรมทางการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการ จัดการศึกษา ทางด้านพหุวัฒนธรรม การส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณและการพัฒนาบุคคลหรือ

ชุมชนให้มี ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อไปสู่เป้าหมายของการอยู่ร่วมกัน ยอมรับเคารพ และแสดงออกถึงความมีน้ำใจต่อกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครควรส่งเสริมให้โรงเรียนการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรร่วมมือกับผู้นำทางศาสนาเพื่อสร้างพหุวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสร้างรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจ ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และด้านการบริหารความหลากหลาย
4. สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาในเชิงลึกเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาหลักประเด็นที่เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากโมเดล ประกอบด้วยด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านชีวิตและอาชีพ และด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

References

- Anannavee, P. (2014). *Principles, Concepts, Theories in Educational Administration* (5th ed.). Montri.
- Bordas, J. (2007). *Salsa, Soul and Spirit: Leadership for a Multicultural Age*. Berrett-Keohler.
- Bureau of Education Bangkok, Office of Educational Strategy. (2016). *Bangkok Basic Education Development Plan No. 2 B.E. 2560–2563*. Thailand Agricultural Cooperative Assembly Printing House.
- Chongwisat, R. (2016). *Leadership, Theory, Research, and Approaches to Development*. Chulalongkorn University.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side Work* (6th ed.). Prentice-Hall.
- Jones, J.M., Sander, J.B., & Booker, K.W. (2013). Multicultural Competency Building: Practical Solutions for Training and Evaluating Student Progress. *Training and Education in Professional Psychology*, 7(1), 12–22.

- Keyuranon, P. (2009). Why is Trust Important?. *Health Science Booklet*, 1(1), 1–5.
- Lussier, R.N., & Achua, C.F. (2007). *Effective Leadership* (3rd ed.). South-Western.
- Mukdavijit, K. (2011). Multiculturalism. *Journal of Sirindhorn Anthropology Center (Public Organization)*, 13(73), 1–24.
- Phromsri, C. (2018). *Leadership for Organizational Executives: Concepts, Theories and Case Studies*. Panichon.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice-Hall.
- Runcharoen, T. (2012). Professionalism in Organizing and Managing Education in the Era of Educational Reform. L.T. Press.
- Rupawichet, P. (2011). *Learning Management Characteristics: Management into culture*. Duangkamol.
- Sikkhabandit, S. (2016). A Deployment of Transformational Leadership Style of the Secondary School Administration in Thanayburi District, Pathum Thani Province. *Academic Journal of North Bangkok University*, 5(2).
- Siriphatsophon, S. (2012). *International Business Management*. Pearson Education Indochina.
- Supervisory Unit Bureau of Education Bangkok. (2011). *Guidelines for Quality Management in Schools under Bangkok Metropolitan Administration. Personnel management*. National Buddhism Printing House.
- Thanathitikorn, N. (2012). *Cross-Cultural Leadership: Ultimate Leadership for Professional School Administrators*. Faculty of Education, Burapha University.
- Thongkaew, T. (2012). *Leadership: Core Competencies of Executives in the Reform Era*. <http://www.siamsky.homeip.net/default/documents/leader3.doc>
- Tienpranokorn, W. (2017). *The Development of Multicultural Leadership Structure of School Administrators under the Bangkok Metropolitan Administration*[Doctoral Dissertation, Srinakharinwirot University].
- Wechyalak, N. (2017). *Management Leadership*. Chulalongkorn University.