

องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
The Elements of Multicultural Leadership of Islamic Private School
Administrators

ชูชัยรี บื่องาฉา¹

Suhairee Beungacha¹

สุนทรี วรรณไพเราะ²

Suntaree Wannapiro²

Received: February 21,2021 Revised: April 26,2021 Accepted: May 20,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Perception) 3) ความตระหนัก (Awareness) และ 4) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัย ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม (Morality) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) เป้าหมาย (Goal)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Abstract

This research aimed to study components and factors affecting multicultural leadership of Islamic private school administrators. Collected data from searching for documents related to the constituents and factors contributing to multicultural leadership. It was analyzed, synthesized, and summarized into the components and factors affecting multicultural leadership of Islamic private school administrators. The results of the research were as follows: Theoretical framework derived from the synthesis consists of four elements: 1) Knowledge, 2) Perception, 3) Awareness, and 4) Corporate

^{1,2} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Education Thaksin University

¹ Corresponding author Email: Auspiciousphotographer@gmail.com

culture (Organizational Culture) and factors that influence multicultural leadership as a factor. according to the theoretical framework obtained from the synthesis, there are 3 factors: 1) Morality, 2) Vision and 3) Goal.

Keywords : Multicultural Leadership, School Administrators, Islamic Private School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข” การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก คนไทยต้องมีศักยภาพให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะให้พร้อมรับมือต่อแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาและวิกฤตที่ต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาให้กับรัฐแล้ว ยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพ เป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและผู้เรียน รัฐให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชนไว้ในรัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน แผนการศึกษาแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี โดยปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 12,641 แห่ง นักเรียน 3,489,091 คน จำแนกเป็นโรงเรียนในระบบ ประเภทสามัญศึกษา (ก่อนประถมศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 6) จำนวน 3,894 แห่ง นักเรียน 2,180,222 คน ประเภทนานาชาติ 175 แห่ง นักเรียน 50,958 คน โรงเรียนนอกระบบหลักสูตรระยะสั้น 5,987 แห่ง นักเรียน 1,009,103 คน สถาบันศึกษาปอเนาะและศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2,585 แห่ง นักเรียน 248,808 คน ทั้งนี้ สถานการณ์ปัจจุบันของการศึกษาเอกชนได้รับความท้าทายจากสภาพแวดล้อมและแนวโน้มเศรษฐกิจและสังคมโลกและของประเทศ ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา ที่สำคัญได้แก่ การเปิดเสรีทางการค้า และบริการและการปฏิวัติดิจิทัลที่ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ส่งผลให้จำนวนประชากรวัยเรียนลดลง คุณภาพของคนไทยที่ต้องเร่งพัฒนา ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดำรงของสังคมไทย ประกอบกับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านประเทศเข้าสู่การพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 มุ่งพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัย เป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดีมีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดีครอบคลุมรอบอุ้ง เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษา

เพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ขององค์การสหประชาชาติ 17 เป้าหมาย 169 เป้าประสงค์ เป้าหมายที่ 4 “สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีเป้าประสงค์ที่สำคัญได้แก่ การสร้างหลักประกันทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เสมอภาค และเท่าเทียมสำหรับเด็กทุกคนในทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมวัยถึงอุดมศึกษา เพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ เพิ่มจำนวนเยาวชน และผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งขจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุข และการเป็นพลเมืองของโลก โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนสังคมมุสลิมเป็นสถาบันการศึกษาที่รักษาและอนุรักษ์อัตลักษณ์ของคนมุสลิม ทำให้ชาวมุสลิมมีความมั่นใจที่จะส่งบุตรหลานไปศึกษาที่สถาบันการศึกษาดังกล่าว ดังนั้นในฐานะที่สถาบันการศึกษาที่ให้ความรู้แก่คนในชาติ รัฐจึงควรสนับสนุนสถาบันการศึกษาตามความต้องการของผู้คนในท้องถิ่น นอกจากนี้การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ต้องยึดหลักการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความต้องการของท้องถิ่น และประชาชนที่มีลักษณะเฉพาะบนพื้นฐานของหลักศาสนา ที่เชื่อมโยงหลักการทางศาสนาเข้ากับวิชาสามัญและวิชาชีพ ที่ยึดผู้เรียนและประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยให้มีการบริหารจัดการในลักษณะพิเศษที่แตกต่างกันไป

Banks and Banks (1989) กล่าวว่า การศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมเป็นแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา และเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายสำคัญ เพื่อที่จะเปลี่ยนโครงสร้างสถาบันการศึกษา เพื่อให้ นักเรียนแต่ละเพศ นักเรียนพิเศษ นักเรียนกลุ่มเชื้อสายต่างๆ กลุ่มสีผิว และกลุ่มวัฒนธรรมทั้งหลายได้มีความเสมอภาคกันในด้านความสำเร็จในการเรียน นอกจากนี้ Cortes (1996) กล่าวว่า การศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่ครูได้ช่วยเตรียมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมให้อยู่ด้วยความเข้าใจกันมีความร่วมมือร่วมใจกัน มองเห็นประโยชน์ที่แท้จริงในการพึ่งพาอาศัยกัน ความเสียสละ และความยุติธรรม การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมนั้นไม่ได้ต้องการนำไปสู่ความแตกแยกการพัฒนาความเข้าใจ การพึ่งพาอาศัยระหว่างกลุ่มคนอาศัยการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าการแบ่งแยกทางสังคมนั้นเกิดจากการขาดวิจรณ์ญาณของคน การศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมจำเป็นสำหรับทุกโรงเรียน ไม่ใช่โรงเรียนที่มีเด็ก และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมมากเท่านั้น เพราะทั้งนักเรียนและทุก ๆ คน จะจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความหลากหลายทางวัฒนธรรมในชาติเดียวกัน เพื่อความเข้าใจกันและพึ่งพาอาศัยกันดังนั้นโรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ขยายขอบเขตความหลากหลายทางวัฒนธรรม จากสิ่งที่ใกล้ตัวออกไปสู่สิ่งที่ไกลตัว สอดคล้องกับเอกรินทร์ สังข์ทอง (2551) กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมศึกษา คือ แนวคิดและแนวปฏิบัติทางการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้คนในสังคมมีความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค มีเสรีภาพและรักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่แตกต่างกัน โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาที่

เกิดขึ้นในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ที่จัดการเรียนการสอนและเตรียมผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมุ่งมั่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ เข้าใจยอมรับและเคารพความแตกต่างกันทั้งด้านเชื้อชาติ สัญชาติ สถานะทางสังคม ความสามารถ และบทบาททางเพศ ตลอดจนประสบความสำเร็จทางการเรียน และสามารถเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุข แนวคิดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมเป็นแนวคิดที่มาจากแนวคิดพหุวัฒนธรรมMulticultural หรือพหุสังคม (Multisocial) ซึ่งแนวคิดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมนี้ถูกนำไปใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการจัดการศึกษาในชุมชนที่มีลักษณะพหุวัฒนธรรมทั้งที่มีหลายกลุ่มวัฒนธรรมอยู่ร่วมกันดังเช่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ การจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์จึงเป็นประเด็นที่สำคัญและมีความท้าทายสำหรับนักการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ ความต้องการของชุมชน และวิถีชีวิตของผู้คน ประกอบด้วย ชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี และศักยภาพความแตกต่างของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตระหนักเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างมีความอ่อนไหวต่อระบบและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา (Gardiner and Enomoto, 2006)

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Perception) ความตระหนัก (Awareness) และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรม (Morality) วิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าหมาย (Goal) ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้มีทักษะในการเป็นผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่มีคุณสมบัติมากกว่าการเป็นเพียงผู้นำวัฒนธรรมเดียว (Monocultural Leader) ที่ปกครองผู้ตามที่มีวัฒนธรรมเดียวกับตนเช่นเดิม ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อนำไปต่อยอดในการสร้างโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสืบค้นเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมและนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยรวบรวมประเด็นที่ต้องการศึกษาจากงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศ ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความค่าตรงของแบบบันทึกข้อมูลองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ผลการวิจัย

จากการสืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม และนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์
และสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	Mai-Dalton (1993)	Blum and Lawrence 1998	London and Sessa (1999)	Rosen, Digh, Singer, and Philli (2000)	Adler (2002)	Connerley and Pedersen (2005)	Moran, Harris, and Moran (2011)	บัญญัติ ยงย่วน และชัยวัฒน์ ผดุงพงษ์ (2550)	เอกรินทร์ สังข์ทอง (2552)	ศรีมณา เกษสาคร (2554)	ชวลิต เกิดทิพย์, วรภาคย์ ไมตรีพันธ์, สุชาติรัตน์ พรหมแก้ว, และ บรรจง พ่างรุ่งสา. (2562)	ฐิติกร ทองสุกใส, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ธีร หลุยย์ธนาสันต์, และ คณิดา นิจจรัลกุล (2563)	ความถี่ (Frequency)
1. ความรู้ (knowledge)	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
2. ความเข้าใจ (Perception)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
3. ความตระหนัก (Awareness)	✓		✓			✓	✓		✓				5
4. ความแตกต่าง (Distinction)	✓		✓	✓					✓				4
5. ความหลากหลาย (Diversity)	✓					✓			✓		✓		4
6. ความสัมพันธ์ (Relationship)					✓				✓		✓	✓	4
7. ความเคารพ (Respect)						✓							1

ตารางที่ 1 (ต่อ) สังกะระหองค้ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

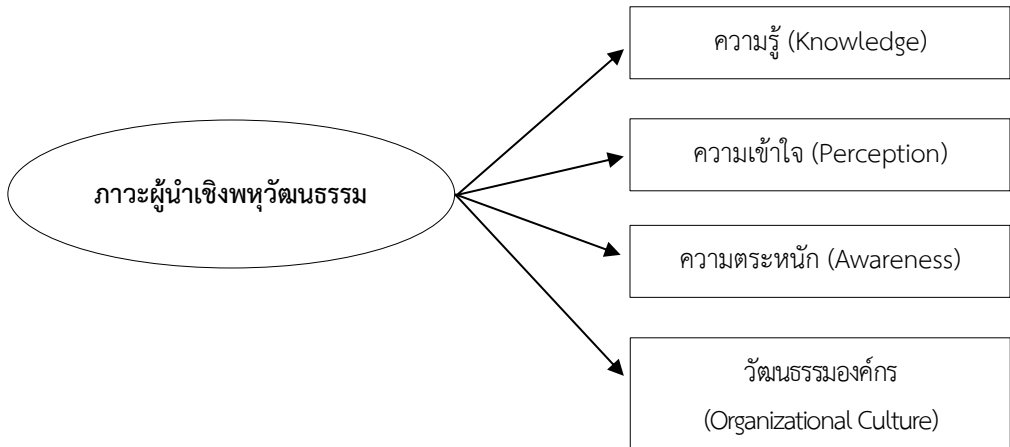
องค์ประกอบ	Mai-Dalton (1993)	Blum and Lawrence 1998	London and Sessa (1999)	Rosen, Digh, Singer, and Philli (2000)	Adler (2002)	Connerley and Pedersen (2005)	Moran, Harris, and Moran (2011)	บัญญัติ ยงย่วน และชัยวัฒน์ ผดุงพงษ์ (2550)	เอกรินทร์ สังข์ทอง (2552)	ศรัมณา เกษสาคร (2554)	ชวลิต เกิดทิพย์, วรภักย์ ไตรรัตน์, สุศรัตน์ พรหมแก้ว, และบรรจง ฟ้ารุ่งสาธ. (2562)	ฐิติกร ทองสุกใส, เอกรินทร์ สังข์ทอง, อีร์ ทศุทัยธนาสันต์, และคณิดา นิจจรัลกุล (2563)	ความถี่ (Frequency)
8. ความเชื่อ (Belief)					✓								1
9. ความเท่าเทียม (Equality)									✓				1
10. การสื่อสาร (Communication)					✓		✓	✓				✓	4
11. การตัดสินใจ (Decision making)									✓				1
12. การเปิดใจ (Open mind)	✓	✓					✓				✓		4
13. การปรับตัว (orientation)		✓	✓									✓	3
14. การลดอคติ (Prejudice)							✓						1
15. การมีส่วนร่วม (Participation)		✓		✓					✓			✓	4
16. การกระจายอำนาจ (Decentralization)	✓								✓				2
17. การตอบสนอง (Responsiveness)		✓					✓	✓		✓			4
18. เจตคติ (Attitude)						✓	✓						2

ตารางที่ 1 (ต่อ) สั้งเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	องค์ประกอบ											รวม	
	Mai-Dalton (1993)	Blum and Lawrence 1998	London and Sessa (1999)	Rosen, Digh, Singer, and Philli (2000)	Adler (2002)	Connerley and Pedersen (2005)	Moran, Harris, and Moran (2011)	บัญญัติ ยงย่วน และชัยวัฒน์ ผดุงพงษ์ (2550)	เอกรินทร์ สังข์ทอง (2552)	ศรีมณา เกษสาคร (2554)	ชวลิต เกิดทิพย์, วรภาคย์ ไหมตรีพันธ์, สุตารัตน์ พรหมแก้ว, และบรรจง ฟ้ารุ่งสาธ. (2562)		ลิขิตกร ทองสุกใส, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ธีร ฤกษ์ยธนาสัมพันธ์, และคณิดา นิจรังกลด (2563)
19. ค่านิยม (Value)								✓					1
20. วิสัยทัศน์ (Vision)	✓												1
21. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
22. บทบาทและหน้าที่ (Role)							✓	✓		✓			3
23. จริยธรรม (Ethics)										✓			1
24. ทรัพยากรบุคคล (Human Resources)								✓	✓	✓			3
25. โครงสร้างองค์กร (Organizational structure)				✓				✓					2
26. การวางแผน (Plan)											✓		1
27. สร้างบรรยากาศ (Atmosphere)											✓		1
รวม	7	4	8	5	4	7	4	10	16	4	10	7	86

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 27 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Perception)

3) ความตระหนัก (Awareness) และ 4) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Perception) 3) ความตระหนัก (Awareness) และ 4) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

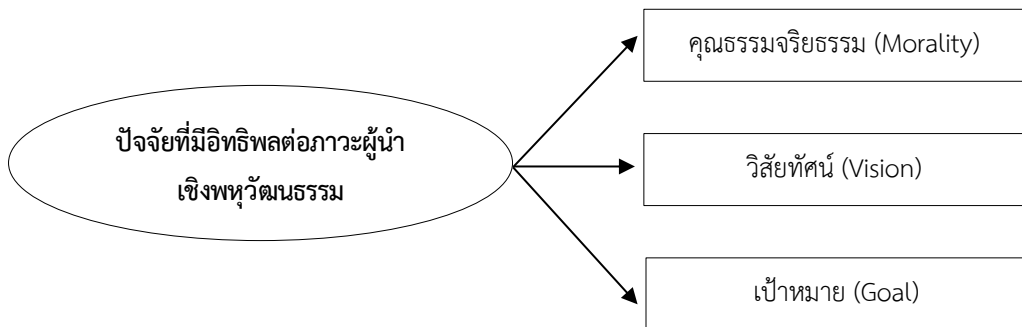
ตารางที่ 2 สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	Chamberlain (1997)	Leithwood and Duke (1998)	Hart (2006)	Yeung, et al. (2006)	Gardiner and Enomoto (2006)	Canen and Canen (2008)	Asfaw (2008)	Boonnadda Jayanam (2009)	เอกรินทร์ สังข์ทอง (2551)	ณัฐรัฐ ธนดิทกร (2555)	ความถี่ (Frequency)
1. คุณธรรมจริยธรรม (Morality)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		7
3. เป้าหมาย (Goal)			✓	✓	✓		✓		✓	✓	6
4. ความไว้วางใจ (Trust)				✓						✓	2
5. ความคาดหวัง (Expectation)					✓			✓			2
6. ความเชื่อ (Belief)				✓				✓			2
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)							✓		✓		2

ตารางที่ 2 (ต่อ)สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม	Chamberlain (1997)	Leithwood and Duke (1998)	Hart (2006)	Yeung, et al. (2006)	Gardiner and Enomoto (2006)	Canen and Canen (2008)	Asfaw (2008)	Boonnadda Jayanam (2009)	เอกรินทร์ สังข์ทอง (2551)	ณัฐรัฐ ธนธิตกร (2555)	ความถี่ (Frequency)
8. การสื่อสาร (Communication)							✓			✓	2
9. ความรับผิดชอบ (Responsibility)				✓	✓						2
10. ความเป็นอิสระ (Independence)						✓					1
11. ความแตกต่าง (Distinction)						✓					1
12. การมีส่วนร่วม (Participation)		✓							✓		2
13. การยอมรับ (Acceptance)							✓				1
14. การมีอำนาจ (Authority)										✓	1
รวม	2	2	2	6	5	4	5	4	5	4	39

จากตารางที่ 2 เห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัย ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตารางที่ 2 พบว่า มีจำนวน 14 ปัจจัย แต่ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นปัจจัยที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากปัจจัยที่มีความถี่ในระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) พบว่ามีจำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม (Morality) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) เป้าหมาย (Goal) แสดงเป็นโมเดลการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม

จากภาพที่ 2 แสดงโมเดลการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณธรรมจริยธรรม (Morality) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) เป้าหมาย (Goal)

สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Perception) 3) ความตระหนัก (Awareness) และ 4) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัย ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม (Morality) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) เป้าหมาย (Goal)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) รู้หลักการ และข้อเท็จจริงต่าง ๆ 2) มีประสบการณ์ 3) นำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ 4) มีความสามารถในการอธิบาย และ 5) สามารถเปรียบเทียบได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ ปานเพชร ร่มไทร (2558) ที่กล่าวว่า ความรู้ เป็นสิ่งที่ได้มีการสั่งสมอยู่ในตัวบุคคลมาเป็นระยะเวลายาวนาน จนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ และรวบรวมอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกระบวนการคิดของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งมีคุณค่า สามารถนำไปใช้ปฏิบัติเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุภาพร สรสิทธิ์รัตน์ (2559) ที่กล่าวว่า ความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผสมผสานประสบการณ์ ค่านิยม บริบท สามารถเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติ และทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ชัดเจน เป็นความรู้ที่สามารถบันทึก เปลี่ยนสภาพได้ สามารถนำมาใช้ได้ง่าย และ 2) ความรู้โดยนัยเป็นความรู้ที่ไม่ชัดเจน ฝังอยู่ในตัวบุคคล แสดงให้เห็นได้ยาก รวมถึง Drucker (1999) ได้กล่าวว่า ความรู้ เป็นสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างไปสู่การปฏิบัติ หรือการทำให้คนหรือองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย โดยองค์ประกอบดังกล่าวส่งผลให้ผู้นำต้องใช้หลักการ ข้อเท็จจริงรายละเอียดต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์ หรือเคยพบเจอ และความสามารถในการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาใช้ตัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

ความเข้าใจ (Perception) มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีทักษะการคิด 2) สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง 3) มีการตอบสนองต่อเป้าหมาย และ 4) มีแนวคิดที่ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า ความเข้าใจ เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมักจะเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้หรือประเมินผู้คน เหตุการณ์ในสังคม เราจะเกิดอารมณ์ความรู้สึกบางอย่างควบคู่ไปกับการรับรู้ และส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาในใจของเรา ดังนั้นจึงเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตเห็น หรือพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย แต่มีความโน้มเอียงที่จะเป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าพฤติกรรมภายนอก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Allport (1968) ที่กล่าวว่า ความเข้าใจ เป็นสภาวะความพร้อมทางจิตและประสาทที่จะโต้ตอบได้ เกิดจากประสบการณ์ซึ่งจะเป็นแรงที่จะกำหนดทิศทาง หรือมีผลในการเปลี่ยนแปลงของการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคล หรือ

สถานการณ์ รวมถึง Schiffman and Kanuk (2000) กล่าวว่า ความเข้าใจ เป็นความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ ทำให้มีพฤติกรรมลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง โดยองค์ประกอบดังกล่าวส่งผลให้ผู้นำต้องใช้ความคิดที่บุคคลให้กับสิ่งหนึ่ง สิ่งใด ซึ่งปรากฏออกมาในรูปของพฤติกรรม อารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกมาในลักษณะที่ยอมรับหรือต่อต้าน หรือเป็นสภาวะความพร้อมในการตัดสินใจที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายแนวความคิดหรือสถานการณ์

ความตระหนัก (Awareness) โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ และ 2) มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ วาสนา อุทัยแสง (2559) ที่กล่าวว่า ความตระหนักเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น ความสำนึกได้ เห็นความสำคัญ มีความรู้สึกต้องรับผิดชอบต่อสิ่งนั้น และยังหมายถึงความสำนึกซึ่งบุคคลเคยมีการรับรู้ หรือเคยรับรู้มาก่อน เมื่อมีสิ่งเร้าจะกระตุ้นให้เกิดความสำนึก หรือความตระหนักยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Good (1973) ที่กล่าวว่า ความตระหนักเป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเกิดความรู้ของบุคคล หรือการที่บุคคลแสดงความรู้สึกรับผิดชอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึง Carter (1973) ได้กล่าวว่า ความตระหนักเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการเกิดความรู้สึกของบุคคล หรือการที่บุคคลแสดงความรู้สึกรับผิดชอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยองค์ประกอบดังกล่าวส่งผลให้ผู้นำต้องแสดงถึงการรับรู้ การคิดได้ และการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบ เมื่อเจอกับปัญหาเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีแบบแผนพฤติกรรม 2) มีบรรทัดฐาน 3) มีค่านิยมที่ถูกต้อง 4) มีอุดมการณ์ 5) ยอมรับและปฏิบัติตามประเพณี และ 6) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ เศรษฐายน (2551) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทองฟู ศิริวงศ์ (2555) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบแบ่งปันการกระทำค่านิยม และความเชื่อความเข้าใจ ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรพื้นฐานของกลุ่มบุคคลที่รวมกันเกี่ยวกับค่านิยมภายในองค์กร ความเชื่อ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ ภาษา พิธีกรรมทางศาสนา และตำนาน รวมถึงวิธีการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ องค์กรสององค์กรย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน รวมถึง Schermerhorn, Hunt and Osborn (1997) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบของกิจกรรม ค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยองค์ประกอบดังกล่าวส่งผลให้ผู้นำต้องมีแบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณี และแบบอย่างในการปฏิบัติ

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงพัฒนาวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม (Morality) โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 2) ความยุติธรรม (Justice) และ 3) ความพอเพียง (Sufficiency) ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ ณัฐ จันทร์หนูหงส์ (2554) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมีระเบียบวินัย 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความเสียสละ และ 5) ความอดทน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับไชยพร เรื่องแห้ว (2556) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรม มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ รักชาติ ศาสนา กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ รวมถึง Goleman (2007) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรม มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty) 2) ความรับผิดชอบ

(Responsibility) 3) ความเมตตากรุณา (Compassion) และ 4) การให้อภัย (Forgiveness) โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้

วิสัยทัศน์ (Vision) โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุดา สุวรรณภริมย์ และอดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4) การบริหารจัดการกลยุทธ์ (strategic management) และ 5) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and change) รวมถึง Rock (2009) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)) โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้

เป้าหมาย (Goal) โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ความเฉพาะเจาะจง (Specific) 2) การประเมินผล (Measurable) และ 3) ระยะเวลา (Timely) ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ Charles (2006) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของเป้าหมาย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจง (Specific) 2) สามารถวัดได้ (Measurable) และ 3) มีความยาก (Difficulty) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Juan, Eden and Michelle (2012) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของเป้าหมาย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจง (Specific) 2) มีความยาก (Difficulty) และ 3) มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน (Timely) รวมถึง Stefan, Bernard and Christian (2016) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของเป้าหมาย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจง (Specific) 2) สามารถวัดได้ (Measurable) และ 3) อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง (Realistic) โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้การมีเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่มีคุณสมบัติในการจัดการและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ดังนั้น องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีความเฉพาะเจาะจง ควรนำองค์ประกอบและปัจจัยดังกล่าวไปปรับใช้ตามความเหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารโรงเรียนประเภทอื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปต่อยอดเป็นแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หรือวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับตัวบ่งชี้รายประเด็น หรือรายองค์ประกอบว่ามีความสำคัญและส่งผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ร่างแผนยุทธศาสตร์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะ 20 ปี พ.ศ.2560 –2579. ปัตตานี : กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2563, จาก <https://www.isoc5.net/infographics/view/115>
- ชวลิต เกิดทิพย์, วรภาคย์ โมตรีพันธ์, สุดารัตน์ พรหมแก้ว, และบรรจง ฟ่างสูงาง. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15,” วิทยบริการ. 30(2), 23-33.
- ไชยพร เรื่องแท้. (2556). บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทอสงกุส, เอกรินทร์ สังข์ทอง, อีร์ หฤทัยธนาสันต์, และคณิตา นิจจรัลกุล. (2563). “ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมศึกษาสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้,” ทดใหญ่วิชาการ.18(1), 117-139.
- ณัฐ จันทร์หนูหงส์. (2554). ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนสีกัน(วัฒนานันท์อุปถัมภ์) เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- บัญญัติ ยง่วน และชัยวัฒน์ ผดุงพงษ์. (2550). “การใช้กิจกรรมศิลปะเพื่อส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรม,” ศึกษาศาสตร์. 18(1), 1-14.
- ปานเพชร ร่มไทร. (2558). การพัฒนารูปแบบการสอนตามกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการสำหรับนิสิตนักศึกษาครู. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร สรสิทธิ์รัตน์. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับเครือข่ายชุมชนมืออาชีพด้วยสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพสำหรับข้าราชการพลเรือน. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา อุทัยแสง. (2559). การตระหนักรับรู้การบริหารความเสี่ยงและการนากการบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **แผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2560-2565 (ฉบับทบทวน)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2563, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?id=7267
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **ปัญหาคุณธรรมด้านสภาพแวดล้อม นักเรียน/นักศึกษา ผู้บริหาร/ครู/อาจารย์ผู้ปกครอง**. กรุงเทพฯ : ศิริพงษ์ เสาภายนอก. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหาร.
- ศรีมณฑา เกษศาสตร์. (2554). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของหัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยเอกชน**. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2551). **ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- _____. (2552). **“ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม : การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ,”** ศึกษาศาสตร. 20(1), 1-16.
- Adler, N.J. (2002). **International Dimensions of Organizational Behavior**. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Allport, G. W. (1968). **Reading in attitude theory and measurement**. New York : John Welley & Sons.
- Asfaw, A. T. (2008). **Multicultural Education Professional Development of Principals : Its Impact on Performance of School Leadership**. Capella University, MN : Proquest Information and Learning Company.
- Bank, A. J. (2007). **An introduction to multicultural education**. 2nded. Boston : University of Washington, Seattle.
- Blum, Lawrence A. **Antiracism, Multiculturalism, and Interracial Community : Three Educational Values for a Multicultural Society**. In **Applied Ethnics : A Multicultural Approach**. USA. : Prentice Hall, Second edition. 1998.
- Bordas, J. (2009). **“White men and women can’t lead (everyone) : Eight ways to practice multicultural age**. **Public Management**. 91(1), 3-6.
- Charles L. Hughes. (2006). **Goal setting ; key to individual and organizational effectiveness**. **Journal of American Management Association**. 113 – 115.
- Connerly, M.L., and Pedersen, P.B. (2005). **Leadership in a Diverse and Multicultural Environment**. California : Sage Publications.
- Drucker, P. F. (1999). **Post-capitalist society**. New York : Harper Business.
- Gardiner, M. E. & Enomoto, E. K. (2006). **“Urban School Principals and Their Role as Multicultural Leaders**. **Journal Urban Education**. 41(6), 560 - 584.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education**. New York : McGraw-Hill.

- Juan M. Madera, Eden B. King and Michelle R. Hebl. (2012). **Enhancing the Effects of Sexual Orientation Diversity Training : The Effects of Setting Goals and Training Mentors on Attitudes and Behaviors**, 28, 79 – 91.
- London, M., and Sessa, V. I. (1999). **Selecting International Executives : A Suggested Framework and Annotated Bibliography**. Greensboro, NC : Center for Creative Leadership.
- Mai-Dalton, R.R. (1993). **Managing Cultural Diversity on the Individual, Group, and Organizational Levels**. In M.M. Chemers, and R. Ayman (eds.), **Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions**. San Diego, CA : Academic Press.
- Moran, R.T., Harris, P.R., and Moran, S.V. (2011). **Managing Cultural Differences: Global Leadership Strategies for Cross-Cultural Business Success**. Boston : Elsevier.
- Schermerhorn, J.R., Hunt. J.G. and Osborn R.N. (1997). **Organizational Behavior**. 6th ed. New York : John wiley & Son.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1994). **Consumer behavior (5th ed.)**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Stefan Reemts, Bernhard Hirsch and Christian Nitzl. (2016). **The impact of goal setting on the individual work performance of German civil servants – Empirical evidence from local administrations**. *Journal for Public & Nonprofit Services*. 89 – 101.