

การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
CULTURAL DIVERSITY MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR
UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1



¹ลักขณา ลือชัย และ ²ศีกฤทธิ์ ศิลาลาย
¹Laksana Luechai and ²Khukrit Silalaiy

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹spritezelo@gmail.com

Received: December 30, 2023; **Revised:** March 26, 2024; **Accepted:** April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .867 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's multiple comparison method)

¹ นักศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมทางวัฒนธรรม ด้านการจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย ด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความหลากหลายทางวัฒนธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Abstract

The purposes of this research were 1) to study Cultural Diversity Management of School Administrator Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare the Cultural Diversity Management of School Administrator Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 as classified by educational background, age, work experience and job position. A survey research methodology was utilized, and the study sample consisted of teachers who worked in schools Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 number of 322 people. The samples were categorized using Cohen's random samples, which were selected through simple random sampling, and comparative proportions. The instrument used was a questionnaire that queried teachers for their opinions concerning the Cultural Diversity Management of School Administrator Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. The questionnaire was found to be couched at a reliability level of .867. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's comparison method. The findings were as follows: 1) The results of Cultural Diversity Management of School Administrator Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level, considering each aspect, it

was found that 3 aspects were at the highest level, 1 aspect was at a high level. Sort the side with the highest average, Cross Cultural Training , Diversity Management and Intercultural Communication. The aspect with the lowest average was the Mentoring in organization. 2) Comparative results of Cultural Diversity Management of School Administrator Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 it was found that teachers of educational background, age and work experience have an attitude towards of Cultural Diversity Management of School Administrator Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect is not different. and it was found that teachers with different job position have an attitude towards Cultural Diversity Management of School Administrator Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect were different at a significance level of .05.

Keywords : Cultural diversity, School administrators, Pathumthani primary educational service area office 1

บทนำ

ในปัจจุบันสถานศึกษามีการเปิดกว้างในการสรรหากำลังคนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งแตกต่างกันทั้งพื้นฐานความเชื่อจากการปลูกฝังของครอบครัว พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ทักษะคติ เชื้อชาติและองค์ประกอบอื่น ซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมเหล่านี้จะอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยที่ติดมากับบุคคล เช่น เชื้อชาติ เพศและอายุ ทำให้สถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์การทางการศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ที่มีบุคลากรทั้งในฐานะผู้ให้บริการและผู้รับบริการที่มีที่มาแตกต่างกันทางวัฒนธรรมอย่างมากมาย ที่สามารถสะท้อนความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้บรรจุเป็นข้าราชการครูนั้นมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สืบเนื่องจากเป็นโรงเรียนในชุมชนอิสลาม และยังมีหลากหลายในเรื่องของภาษา ภูมิสำเนาที่มีความคิด ความเชื่อ และวิถีชีวิตที่ต่างกันไป ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันทั้งในเรื่องความคิด พฤติกรรมส่วนตัวของแต่ละบุคคล การไม่ให้ความร่วมมือในการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้รุ่นน้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และที่สำคัญเกิดปัญหาที่ครูบางรายจำต้องลาออกจากข้าราชการเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานศึกษาแห่งนี้ได้

การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นกระบวนการสำคัญที่สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่ง Cox & Blake (1991) ได้เสนอเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่ให้คุณค่าในความหลากหลายทางวัฒนธรรม สร้างแรงกระตุ้นบุคลากร ถ่ายทอดเป้าหมายและความสำคัญ

ของวิสัยทัศน์และการปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี 2) องค์การต้องมีข้อมูลของบุคลากรในองค์การ โดยการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งมาจากการสนทนาสื่อสารระหว่างกัน เพื่อลดผลกระทบของความหลากหลายที่อาจเกิดขึ้นได้ 3) การฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นการเพิ่มความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 4) กรวางระบบการจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความสมดุลของตัวแทนที่มาจากทุกวัฒนธรรมในทุกระดับและทุกตำแหน่ง 5) การกระตุ้นและติดตามผลผ่านพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อสร้างกลไกในการประเมินประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ Edewor & Aluko (2007) ระบุถึงองค์ประกอบ การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนี้ 1) การมีภาวะผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการกับปัญหาต่างๆ 2) การสื่อสาร โดยเฉพาะที่เป็นลายลักษณ์อักษร นโยบายขององค์การที่ชัดเจนและลดพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ 3) การฝึกอบรมที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับลักษณะและประโยชน์ของความหลากหลายทางวัฒนธรรม 4) การตระหนักถึงกลุ่มชนกลุ่มน้อยอยู่เสมอ โดยการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของกลุ่มชนกลุ่มน้อยในการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่วนการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในโรงเรียนนั้น โดย วสันต์ อัครวิริยะกุล (2555) เสนอแนะให้พิจารณาครอบคลุมขอบข่ายงานทั้ง 4 ฝ่าย แต่ประเด็นของการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคลากร คือหน้าที่ของฝ่ายบุคคลที่มีการใช้หลักความเสมอภาค ทั้งในการทำงานร่วมกันและการเปิดกว้างให้ดำรงตำแหน่งในฝ่ายบริหารของโรงเรียน มีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูให้เป็นครูที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม และขวัญสุตา วงษ์แหยม (2560) ได้สรุปองค์ประกอบการจัดการของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน พหุวัฒนธรรม ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักต่ออัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม 2) รักษาแบบแผน วัฒนธรรมทางวัฒนธรรม 3) เป็นองค์กรการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) มีบรรยากาศความเป็นพหุวัฒนธรรม 5) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม 6) ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในสังคมพหุวัฒนธรรม 7) มีแหล่งเรียนรู้ ทางพหุวัฒนธรรม 8) มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 9) มีการจัดกระบวนการเรียนรู้พหุวัฒนธรรม ส่วนครรชิต พิมใจ และ ดาวรอรณ ถวิลการ (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมทางวัฒนธรรม 2) การจัดระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม 4) การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม 5) การจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย

จากความสำคัญและปัญหาเกี่ยวกับบริหารการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังไม่มีการศึกษาในประเด็นนี้มาก่อน โดยรอบแนวคิดประกอบด้วย องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางการศึกษานำไปวิจัยต่อยอดหรือการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,039 คน จากโรงเรียนในสังกัด จำนวน 102 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) ประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ด้านการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม ด้านการจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย ด้านการจัดระบบที่เลี้ยงและให้ค่าปรึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยการทำบันทึกข้อความเป็นหนังสือราชการ และแจกแบบสอบถามโดยสแกนผ่านคิวอาร์โค้ด เพื่อเก็บข้อมูลจาก Google Form และแบบสอบถามที่ได้การตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู (n = 322)		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.52	.431	มากที่สุด
การฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	4.69	.409	มากที่สุด
การจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย	4.57	.374	มากที่สุด
การจัดระบบพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา	3.85	.694	มาก
รวม	4.41	.297	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.69) ด้านการจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย ($\bar{X}$ = 4.57) และด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.52)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 193)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 129)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.46	.460	4.61	.369	-3.136*	.000
2. การฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	4.69	.394	4.68	.432	.005	.084
3. การจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย	4.52	.388	4.64	.341	-2.869*	.017
4. การจัดระบบที่เลี้ยงและให้คำปรึกษา	3.86	.713	3.85	.666	.107	.336
รวม	4.38	.306	4.44	.279	-1.891	.078

*p<.05

จากตาราง 2 แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และด้านการจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามอายุ

การบริหารจัดการความ หลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ						F	p
	น้อยกว่า 30 ปี (n = 151)		30 – 45 ปี (n = 112)		46 ปีขึ้นไป (n = 59)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD.		
1. การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.55	.399	4.48	.458	4.52	.457	.744	.476
2. การฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	4.65	.428	4.72	.401	4.69	.373	.962	.383
3. การจัดวางบุคลากรที่หลากหลาย	4.58	.357	4.54	.393	4.57	.384	.371	.690
4. การจัดระบบที่เลี้ยงและให้คำปรึกษา	3.83	.696	3.88	.688	3.85	.710	.167	.846
รวม	4.40	.290	4.41	.306	4.41	.303	.006	.994

จากตาราง 3 แสดงว่าครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารจัดการความ หลากหลายทางวัฒนธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 101)		5 - 10 ปี (n = 128)		11 ปีขึ้นไป (n = 93)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD.		
1. การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.59	.412	4.49	.409	4.49	.474	2.029	.133
2. การฝึกอบรมทางวัฒนธรรม	4.69	.405	4.67	.411	4.70	.414	.137	.872
3. การจัดวางบุคลากรที่ หลากหลาย	4.62	.367	4.54	.346	4.54	.413	1.758	.174
4. การจัดระบบพี่เลี้ยงและให้ คำปรึกษา	3.86	.705	3.81	.657	3.91	.732	.612	.543
รวม	4.44	.313	4.38	.271	4.41	.312	1.311	.271

จากตาราง 4 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการสร้างความเข้าใจต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอดวัฒนธรรมของตนเองในโรงเรียน มีการสร้างความเข้าใจต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมในโรงเรียน สร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ให้ความรู้แก่บุคลากรใน

โรงเรียนเกี่ยวกับความหลากหลายของเพื่อนร่วมงาน ฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจและตามความจำเป็น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมหลักจริยธรรมแก่บุคลากรในโรงเรียน ประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนอย่างโปร่งใสและยุติธรรม เปิดโอกาสในการเข้ารับตำแหน่งงานจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ประยุกต์ใช้ความสามารถที่โดดเด่นของบุคลากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงแก่บุคลากรในโรงเรียน ให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์การปฏิบัติงานจากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นน้องในโรงเรียน และ ส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในโรงเรียนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นนกร มังคละศิริ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิง พหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (นนกร มังคละศิริ, 2560) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตอเหระห์ ดอละ. (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม กับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการศึกษา พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธกานต์ ทรงบุญรอด. (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะ ผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดตาก ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษา ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารจัดการความ หลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และ ตำแหน่งที่ต่างกัน สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ นนกร มังคละศิริ (2460) ได้กล่าวไว้ว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทาง วัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง

สอดคล้องกับ ต่อเพราะห์ ดอละ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ต่อเพราะห์ ดอละ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านตำแหน่งพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและด้านการจัดวางบุคลากรที่หลากหลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วิรณัฐ สุนทรพรเลิศ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในย่านสุขุมวิท (Sig.-0.000 , =-0.60 7) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนสงกรานต์ ตะโคตรม (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัดโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 กล่าวได้ว่า ตำแหน่งมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งทางด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และด้านการจัดวางบุคลากรที่หลากหลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- เบญจมาศ ขาศิศักดิ์ยุทธ. (2560). รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 39. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- ปิยวรรณ แสงทอง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนาร่อง
พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

- พัฒนกร ปานทสุตร. (2563). *การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา*.
[วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยศิลปากร]
- พันธกานต์ ทรงบุญรอด. (2565). *ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่พิเศษจังหวัด
ตาก*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร]
- แวลือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- วันชาวีลา เบ็ญลาเตะ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้
บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิธัญญ์ สุนทรพรเลิศ. (2559). *การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีมวัฒนธรรมในองค์กร
ต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่
ทำงานในบริษัทข้ามชาติในย่านสุขุมวิท*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วสันต์ อัครวิริยะกุล. (2555). *แนวคิด รูปแบบและวิธีการบริหารจัดการศึกษาภายใต้บริบท
ความหลากหลายทางวัฒนธรรม*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]
- ศิรินันต์ เพชรแอน. (2557). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม (คงทองอนุสรณ์)*. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- อภิขยา บุญเจริญ. (2556). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Ansari, K. H., & Jackson, J. (1995). *Managing cultural diversity at work*. Kogan Page.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). *Managing cultural diversity: Implications for
Organizational competitiveness*. The Academy of Management Executive,
5(3), 45-56.
- Ireland, F. (2005). *Cultural diversity strategy and implementation
plan*. https://failteireland.ie/failteireland/media/websitestructure/documents/4_corporate_documents/strategy_operations_plans/cultural-diversity-strategy-and-implementation-plan.pdf?ext=.pdf
- Nataatmadja, I., & Dyson, L. E. (2005). *Managing the modern workforce : Cultural
diversity and its implications*. Idea Group Publishing.