

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
DEVELOPMENT OF A MODEL FOR MANAGMENT CULTURAL DIVERSITY IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE
PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹ณัฐนิชา ปัญญา Natnicha Pannipa ²ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ Yudthawee Kaewthongyai

³พระเจษฎา บุญมาทัต PhraJedsaba Boonmartas

⁴พระครูอุดมจารุวรรณ PhrakhrUdomcharuwan ⁵พิภุ ผ่องสุวรรณ Phiphu Phongsuwan

⁶พระครูสุจิตร์รัตนกร PhrakhrSuchitrattanakorn

⁷พระมหากัมพล อตถปาโล (ชำนานู) PhramahaKamphol Atthapalo (Chamnan)

^{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: p.dr.natnicha@gmail.com

Article Received: September 23, 2025. Revised: November 02, 2025. Accepted: November 03, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี เริ่มจากระยะที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามจากผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง จำนวน 326 คน ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและครูในระยะที่ 2 เพื่อนำเข้าสู่การร่างรูปแบบ ในระยะที่ 3 ทดลองใช้ร่วมกับโรงเรียนกรณีศึกษา พร้อมบันทึกพฤติกรรม สังเกตการณ์ และเวทีสนทนากลุ่ม และในระยะที่ 4 ประเมินความพึงพอใจและประสิทธิผลผ่านแบบประเมินหลากหลายมิติ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ครูปรับ แผนการสอนบูรณาการเนื้อหาพหุวัฒนธรรม จัดตั้ง PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนตกแต่งสภาพแวดล้อม ด้วยป้ายหลายภาษาและนิทรรศการวัฒนธรรม พร้อมจัดกิจกรรมวันนานาชาติ และผู้บริหารจัดสรร งบประมาณเฉพาะเพื่อสนับสนุนงานพหุวัฒนธรรม แม้พบอุปสรรคด้านการสื่อสารกับผู้ปกครองต่างชาติและ ความกังวลของครู แต่สามารถแก้ไขด้วยอาสาสมัครแปลภาษา การใช้สัญลักษณ์ช่วยสื่อสาร และการฝึก กรณีศึกษาจำลอง ผลการประเมินภาพรวมผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจสูง จากการศึกษาพบว่า “รูปแบบการ บริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม” ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทางปฏิบัติช่วย ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เคารพซึ่งกันและกัน พร้อมเสนอให้ขยายผลไปยังโรงเรียนอื่นและศึกษาใน บริบทระดับการศึกษาที่แตกต่างต่อไป

คำสำคัญ: ความหลากหลายทางวัฒนธรรม, การบริหารจัดการ, สถานศึกษา

Abstract

The research aimed to propose a cultural diversity management model for educational institutions under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. A mixed-methods research design was employed, beginning with Phase 1, which collected quantitative data via questionnaires from 326 participants, including administrators, teachers, and parents. This was complemented by Phase 2, which involved in-depth interviews with administrators and teachers to inform the initial drafting of the model. In Phase 3, the model was implemented in a case study school, utilizing behavioral recording, observation, and focus group discussions. Finally, Phase 4 assessed satisfaction and effectiveness through a multi-dimensional evaluation framework.

The research findings revealed that the "Cultural Diversity Management Model" demonstrated positive changes. Teachers adapted lesson plans to integrate multicultural content and established Professional Learning Communities (PLCs) to knowledge exchange. Schools enhanced the physical environment with multilingual signage and cultural exhibitions, alongside organizing "International Day" activities. Administrators allocated specific budgets to support multicultural initiatives. While challenges, such as communication barriers with foreign parents and teacher apprehension, were encountered, they were addressed through volunteer translators, the use of visual communication aids, and simulation case study training. The overall evaluation indicated high satisfaction among stakeholders. The study concluded that the developed "Cultural Diversity Management Model" is appropriate and feasible, fostering a learning atmosphere of mutual respect. Recommendations include expanding its implementation to other schools and conducting further studies in different educational contexts.

Keywords: Cultural Diversity, Management, Educational Institutions

บทนำ

ประเทศไทยในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้นในการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา เนื่องจากการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน การอพยพ และกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทวีความรุนแรงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การสร้างเขตเศรษฐกิจพิเศษ การลงทุนข้ามชาติ และการเปิดเสรีทางการค้า นำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภูมิภาคต่างๆ รวมถึงประชากรที่ย้ายเข้ามาตั้งถิ่นฐานในประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษามีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายที่สำคัญ โอกาสในที่นี้คือการส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความหลากหลายทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและเข้าใจความแตกต่างที่มีอยู่รอบตัว อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายนี้ยังเป็นที่มาของความท้าทายโดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครองที่มีพื้นฐานวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การที่ครูและผู้บริหารไม่สามารถจัดการความแตกต่างเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมอาจนำไปสู่ ความขัดแย้งทางสังคมในโรงเรียน ซึ่งอาจขยายวงกว้างไปสู่สังคมในอนาคต (พัทธ์ธีรา นาคอุไรรัตน์, 2562) การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและสร้างสังคมที่มีความยุติธรรม (ศิริวรรณ ขนุนทอง, 2561) การยอมรับความหลากหลายไม่เพียงช่วยให้ นักเรียนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเรียนรู้ แต่ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ การมีหลักสูตรที่สะท้อนถึงคุณค่าทางวัฒนธรรม การฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการสอนในห้องเรียนที่มีความหลากหลาย และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับและเฉลิมฉลองความแตกต่าง จะช่วยลดอคติและความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษายังส่งผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างยั่งยืน นักเรียนที่เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความหลากหลายจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ ทักษะทางสังคมและการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อน (World Bank, 2018) การเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความหลากหลายยังช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองโลกที่มีความเข้าใจและเคารพในความแตกต่างพร้อมทั้งมีความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์

สำหรับพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง เนื่องจากตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและการตั้งถิ่นฐานของประชากรจากหลากหลายภูมิภาค โรงเรียนในเขตพื้นที่นี้ต้องเผชิญกับความท้าทายในการสร้างสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนจากภูมิหลังที่หลากหลาย การขาดรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่อาจทำให้โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับความขัดแย้งหรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมโรงเรียนที่ไม่สามารถสะท้อนถึงคุณค่าทางวัฒนธรรมที่หลากหลายหรือการสื่อสารระหว่างครูและผู้ปกครองที่ขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมของอีกฝ่าย อาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดและความขัดแย้งที่ลุกลามจนกระทบต่อความสัมพันธ์ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ดังนั้น การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความ หลากหลายทางวัฒนธรรมที่สามารถนำไปปรับใช้ในโรงเรียนได้จึงเป็นสิ่งสำคัญ

การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นการ แก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง แต่ยังเป็นโอกาสสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง การพัฒนา รูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วมกัน และการเคารพในความแตกต่าง การจัดการดังกล่าวยัง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริม การศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียมกัน การจัดการความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสามารถช่วยสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาสังคมในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริงในการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาสร้างความเข้าใจและการยอมรับในความแตกต่าง รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มที่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและบริบทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและบริบทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นหลัก โดยใช้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ปกครอง จำนวน 326 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณที่สะท้อนภาพรวมของสภาพปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพจะวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปประเด็นสำคัญ

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน เพื่อเจาะลึกบริบทและความคิดเห็นในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ในระยะแรกมาสังเคราะห์และยกร่างเป็นร่างรูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และกระบวนการดำเนินงาน จากนั้นจะนำร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้วิธีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในระยะนี้คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และนักวิชาการด้านการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะนี้จะเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมที่สุดก่อนนำไปทดลองใช้ในระยะต่อไป

ระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาจริง โดยผู้วิจัยจะนำรูปแบบไปใช้ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่เลือกมาเป็นกรณีศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในชั้นตอนนี้คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนตัวอย่างที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง เครื่องมือที่ใช้ในการกำกับการทดลองคือ คู่มือการใช้รูปแบบ และมีการเก็บข้อมูลระหว่างการทดลองผ่าน แบบสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึกการปฏิบัติงาน และการจัดเวทีสนทนากลุ่ม กับผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้าและรับทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริง การวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากบันทึกภาคสนามและผลการสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินสถานการณ์และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานระหว่างการทดลองใช้ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 4 เพื่อประเมินผลการใช้การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยเป็นการวิจัยเชิงประเมินทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างจะประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครองในโรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบฯ วิธีการเก็บข้อมูลจะใช้เครื่องมือหลายชนิด ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจ ต่อการใช้รูปแบบฯ สำหรับเก็บข้อมูลจากครูและผู้บริหาร และแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ในมิติต่างๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาพรวม และนำผลทั้งหมดมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปขยายผลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและบริบทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและบริบทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้านการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
ด้านการดำเนินการ	4.07	0.82	มาก	1
ด้านการวางแผน	3.88	0.85	มาก	2
ด้านการสร้างความร่วมมือ	3.81	0.94	มาก	3
ด้านการอบรมครู	3.73	0.95	มาก	4
ภาพรวม	3.87	0.89	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้และยอมรับถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมในระดับที่ดี แต่ยังคงมีข้อจำกัดในเรื่องการบูรณาการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้าไปในหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 สะท้อนถึงความพยายามในการวางแผน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ยังคงขาดการพัฒนาหลักสูตรหรือแผนงานที่ สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างชัดเจน

ด้านการสร้างความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 3 แสดงถึงความพยายามในการ สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ปกครอง อย่างไรก็ตาม การสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครองที่มีความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมยังคงเป็นความท้าทายสำคัญ

ด้านการอบรมครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 4 สะท้อนถึงความจำเป็นใน การพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนพหุวัฒนธรรม ซึ่งปัจจุบันยังขาดการ อบรมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำให้ครูต้องพึ่งพาประสบการณ์ส่วนตัวในการจัดการกับสถานการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา ภายหลังจาก การศึกษาสภาพปัจจุบันและบริบทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในระยะที่ 1 ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงความต้องการ ช่องว่าง และความท้าทายที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำลังเผชิญอยู่ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและข้อค้นพบทั้งหมดมาเป็นฐานใน การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ "พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมในสถานศึกษา" โดยกระบวนการในระยะนี้เป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงทฤษฎี เข้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากพื้นที่จริง เพื่อสร้างสรรค์เป็นรูปแบบ ที่มีทั้งความถูกต้องตามหลักวิชาการ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของโรงเรียน กระบวนการพัฒนารูปแบบเริ่มต้นด้วยการที่ผู้วิจัยได้นำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ข้อค้นพบสำคัญที่ถูกนำมาใช้เป็นแกนหลักในการร่างรูปแบบ ได้แก่ ประเด็นเรื่องการขาดนโยบายที่ชัดเจนจาก ผู้บริหารในการส่งเสริมพหุวัฒนธรรม, ครูผู้สอนยังต้องการการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ด้านการจัดการ เรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม, กิจกรรมการเรียนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษายัง ไม่ได้สอดแทรกมิติทางวัฒนธรรมที่หลากหลายของนักเรียนอย่างเต็มที่ และการสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังคงมีอยู่อย่างจำกัด จากประเด็นเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงได้ ยกร่างรูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาขึ้น โดยกำหนดให้มี องค์ประกอบที่ครอบคลุมการบริหารงานในโรงเรียน 4 ด้านหลักตามที่กฎหมายกำหนด แต่ได้สอดแทรก มิติทางวัฒนธรรมเข้าไปเป็นหัวใจสำคัญ ผลจากการพัฒนารูปแบบดังกล่าวทำให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมสำหรับสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) หลักการ และปรัชญาของรูปแบบ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ และ 3) กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 1 หลักการและปรัชญา ของรูปแบบ ยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ หลักความเสมอภาค ที่มุ่งสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมโดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน หลักการมีส่วนร่วมที่เน้นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และหลักการเรียนรู้ซึ่งกันและกันที่เชื่อว่าความหลากหลายคือทรัพยากรทางการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ ได้ถูกออกแบบให้เชื่อมโยงกับการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการเชิงวัฒนธรรม เน้นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีเนื้อหาที่สะท้อน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม, ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนและสื่อที่ตอบสนองต่อผู้เรียนที่แตกต่าง และ

พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรมต่อนักเรียนทุกกลุ่มวัฒนธรรม ด้านการบริหารงานบุคคลเชิงสนับสนุน มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานกับความหลากหลาย สร้างทัศนคติที่ดีต่อความแตกต่าง และจัดสรรบุคลากรสนับสนุน เช่น ครูผู้ช่วยสอน หรือล่าม ในกรณีที่มีความจำเป็น ด้านการบริหารทั่วไปเชิงบูรณาการ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนที่ปลอดภัยและเอื้ออาหารสำหรับทุกคน จัดทำฐานข้อมูลนักเรียนที่คำนึงถึงมิติทางวัฒนธรรม และที่สำคัญคือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและองค์กรในชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม และด้านการบริหารงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ เน้นการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมศึกษาโดยตรง เช่น การจัดหาหนังสือสองภาษา การจัดเทศกาลวัฒนธรรมนานาชาติ หรือการจัดอบรมให้แก่ครูและผู้ปกครอง

ส่วนที่ 3 กระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดเป็นวงจร 4 ขั้นตอน (P-A-I-R) คือ 1) Plan การวางแผนโดยวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนและบริบทของตนเอง 2) Act การลงมือปฏิบัติตามแผนใน 4 องค์ประกอบข้างต้น 3) Involve การสร้างการมีส่วนร่วมและติดตามผลระหว่างดำเนินงาน และ 4) Reflect การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

หลังจากยกร่างรูปแบบเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบดังกล่าวไปผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดย การจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา นักวิชาการด้านพัฒนาวัฒนธรรมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ตรง โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นเครื่องมือ ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องว่ารูปแบบมีความครอบคลุม สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน และเชื่อมโยงกับภารกิจหลักของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงให้รูปแบบมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเสนอให้เพิ่มความชัดเจนในส่วนของตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละองค์ประกอบและเน้นย้ำถึงบทบาทของผู้จัดการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เด่นชัดขึ้นในกระบวนการขับเคลื่อนรูปแบบ

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า รูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและกระบวนการต่างๆ ตลอดจนรับทราบถึงปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในบริบทของสถานศึกษาจริง โดยผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนกรณีศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีลักษณะความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักเรียนและผู้ปกครอง และได้ดำเนินกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อย่างใกล้ชิดร่วมกับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนดังกล่าว ซึ่งผลการทดลองใช้รูปแบบฯ สามารถสรุปผลในมิติต่างๆ ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับและการปรับตัวของผู้บริหารและครูในช่วงเริ่มต้น ผลการดำเนินงานในช่วงแรกพบว่า การนำรูปแบบฯ ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการสร้างความเข้าใจและการยอมรับอย่างเข้มข้น จากการสังเกตการณ์และการสนทนากลุ่มในช่วงเดือนแรกของการทดลองใช้พบว่าคณะครูบางส่วนยังคงมีความกังวลต่อภาระงานที่อาจเพิ่มขึ้น และยังยึดติดกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการดูแลนักเรียนในรูปแบบเดิมที่คุ้นเคย อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยในฐานะผู้ประสานงานและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ได้จัดกิจกรรมประชุมชี้แจง โดยใช้คู่มือการใช้รูปแบบฯ เป็นเครื่องมือหลักและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับหลักการของการศึกษาพหุวัฒนธรรมและแนวปฏิบัติที่ระบุ

ไว้ในรูปแบบๆ ทิศนคติของคณะครูและผู้บริหารจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงบทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยประกาศนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้เป็นวาระสำคัญของโรงเรียน ทำให้คณะครูเกิดความมั่นใจและเห็นทิศทางในการทำงานที่สอดคล้องกัน ด้านการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของรูปแบบๆ เมื่อเข้าสู่ช่วงของการปฏิบัติการอย่างเต็มรูปแบบ ผลจากการเก็บข้อมูลผ่านแบบบันทึกการปฏิบัติงานของครู และการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน พบการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและเป็นรูปธรรมใน 4 ด้านของการบริหารจัดการตามที่ระบุไว้ในรูปแบบๆ กล่าวคือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ ครูผู้สอนเริ่มมีการปรับเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น มีการเลือกใช้สื่อการสอนที่สะท้อนภาพของผู้คนจากหลากหลายเชื้อชาติและวัฒนธรรมเพื่อลดทัศนคติเหมารวม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนต่างวัฒนธรรมได้ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น 2) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่ามีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในหัวข้อการจัดการชั้นเรียนพหุวัฒนธรรมเพื่อเป็นเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) ด้านการบริหารทั่วไป โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกัน เช่น การจัดทำป้ายประกาศหลายภาษาในจุดที่สำคัญ การจัดบอร์ดนิทรรศการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างๆ และที่สำคัญคือการส่งเสริมกิจกรรมวันวัฒนธรรมนานาชาติซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองได้นำเสนอวัฒนธรรมของตนเองผ่านอาหาร การแต่งกาย และการแสดง กิจกรรมนี้ได้รับการตอบรับที่ดีอย่างยิ่งและกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน 4) ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารได้มีการจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญอย่างแท้จริง ด้านปัญหา อุปสรรค และการปรับปรุงแก้ไขระหว่างการทำงาน กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยและผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันสะท้อนคิด ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จากการจัดเวทีสนทนากลุ่มเป็นระยะ พบปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก การสื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียนต่างชาติบางกลุ่มยังมีอุปสรรคด้านภาษา ทำให้การสร้างความร่วมมือเป็นไปได้ไม่เต็มที่ แนวทางการแก้ไขที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นคือ การจัดหาอาสาสมัครช่วยแปลภาษา และการใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์ในการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญ ประการที่สอง ครูบางท่านยังขาดความมั่นใจในการจัดการกับสถานการณ์ความขัดแย้งเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดจากความไม่เข้าใจทางวัฒนธรรมในชั้นเรียน ผู้วิจัยจึงได้ร่วมกับฝ่ายบริหารจัดการกิจกรรมกรณีศึกษาจำลองเพื่อฝึกทักษะการจัดการความขัดแย้งเชิงบวกให้แก่คณะครู ซึ่งกระบวนการแก้ไขปัญหาร่วมกันนี้ไม่เพียงแต่ทำให้การทดลองใช้รูปแบบๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่นขึ้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพและความรู้สึกเป็นเจ้าของรูปแบบๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย

โดยสรุป ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของโรงเรียนกรณีศึกษา แม้ในช่วงแรกจะพบความท้าทายอยู่บ้าง แต่ด้วยการสนับสนุนจากผู้บริหารความร่วมมือของคณะครู และกระบวนการหนุนเสริมอย่างต่อเนื่อง รูปแบบดังกล่าวสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการและแนวปฏิบัติของครู การสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการยอมรับความแตกต่าง และการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนักเรียนต่างวัฒนธรรม

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมในสถานศึกษา ซึ่งผลการประเมินเชิงปริมาณโดยภาพรวม ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ได้รับการประเมินความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม สะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมและนโยบายที่กำหนดขึ้นในรูปแบบ เช่น การจัดกิจกรรมวันนานาชาติ การประดับตกแต่งห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนด้วยสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนักเรียน สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มองเห็นและสัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรม รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานของผู้บริหารและการสนับสนุนครู ซึ่งผู้บริหารและครูรู้สึกว่ารูปแบบดังกล่าวช่วยให้มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนขึ้น และได้รับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้และสื่อการสอนที่จำเป็น ผลการประเมินในระยะที่ 4 ยืนยันได้อย่างชัดเจนว่า รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้มีทั้งประสิทธิผลและความเหมาะสมในทางปฏิบัติ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างรอบด้าน ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรไปจนถึงการปฏิบัติงานประจำวัน และส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เคารพซึ่งกันและกันซึ่งตอบสนองต่อบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและบริบทของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลไกและแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา แม้ว่าสถานศึกษาจะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในกลุ่มนักเรียน ผู้ปกครอง และครูที่มาจากภูมิหลังที่ต่างต่างกัน แต่ยังขาดการจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองที่มีความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม บริบทของสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังคงเผชิญกับความท้าทาย เช่น การขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่าง รวมถึงการขาดการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างบุคคลในสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยได้สร้างรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการของผู้บริหาร 2) การจัดการเรียนรู้ของครู 3) กิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง รูปแบบดังกล่าวได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความครบถ้วนและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของรูปแบบนี้ได้รับการออกแบบโดยอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งช่วยให้รูปแบบดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาในบริบทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนารูปแบบนี้จึงเป็นก้าวสำคัญในการสร้างแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบสำหรับการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน การนำองค์ประกอบของรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนรู้และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครอง การทดลองใช้รูปแบบยังแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงในบริบทของสถานศึกษา โดยผู้บริหารและครูสามารถปรับใช้รูปแบบดังกล่าวในการพัฒนากิจกรรมและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาก็ที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา พบว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลยังชี้ให้เห็นว่ารูปแบบนี้ไม่เพียงแต่มีความเหมาะสมในเชิงทฤษฎี แต่ยังสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ การที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจสูงสะท้อนถึงความสำเร็จของรูปแบบในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างบุคคลในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่นักเรียนทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยนี้ คือ รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีใช้เป็นเพียงทฤษฎีบนแผ่นกระดาษ แต่เป็นภาพสะท้อนของกระบวนการที่มีชีวิตชีวา โดยมีหัวใจหลักคือ "การศึกษา" เป็นแกนกลางที่ขับเคลื่อนองค์ประกอบสำคัญทั้งสี่ด้านให้หมุนวนประสานกันอย่างลงตัว ดังวงล้อแห่งการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การวางแผน ซึ่งเปรียบเสมือนการเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งความเข้าใจ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด กำหนดทิศทางของนโยบาย และจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงขับเคลื่อนสู่ขั้น 2) การดำเนินการ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้หยั่งรากลึกกลงในใจของทุกคน แต่กระบวนการจะสมบูรณ์ไม่ได้หากขาดผู้ดูแลที่เชี่ยวชาญจึงเป็นที่มาของ 3) การอบรมครู เพื่อพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้และทักษะอันเฉียบคมและทำยที่สุดเพื่อให้การเติบโตนี้เป็นไปอย่างยั่งยืน จึงต้องอาศัย 4) ความร่วมมือที่เปรียบเสมือนการสร้างระบบนิเวศที่เกื้อกูลกัน โดยการถักทอเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชนให้เป็นหนึ่งเดียว

เพื่อร่วมกันเป็นปราการปกป้องและส่งเสริมให้ส่วนแห่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้่องงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ภาพรวมของกรอบแนวคิดนี้จึงเปรียบได้กับวงจรชีวิตที่สมบูรณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เป็นระบบในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่โอบรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืนและงดงาม สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้นทั้ง 4 องค์ประกอบ ไปปรับใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายและแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืนกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรและสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการศึกษาให้เกิดขึ้นจริง

1.4 ครูผู้สอนควรศึกษาและนำองค์ประกอบของรูปแบบฯ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาและมุมมองที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

1.5 ครูผู้สอนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับผู้ปกครองที่มีภูมิหลังแตกต่างกันอันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดีขึ้น

1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเผยแพร่ผลการวิจัยและรูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้ให้แก่สถานศึกษาอื่นๆ ในสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรม

1.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและครู เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่มีขนาดและบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบให้มีความเฉพาะเจาะจง เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการสื่อสารกับผู้ปกครองต่างชาติ หรือการพัฒนาชุดกิจกรรม การเรียนรู้พหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนในระดับชั้นต่างๆ

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลระยะยาวเพื่อประเมินผลกระทบของรูปแบบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะทางสังคม และการปรับตัวของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบในมิติของผู้เรียนอย่างชัดเจน

2.4 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาในระดับอื่นๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรืออาชีวศึกษา ซึ่งอาจมีความท้าทายและมีลักษณะความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากระดับประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). รายงานผลการศึกษา เรื่อง การนำมาตราฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ : บทเรียนจากต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มมาตรฐานการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้.

นันทิตา ตะลาโส. (263). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษุณีนิพนธ์การศึกษาคุษุณีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรจง ฟ้ารุ่งแสง, ไข่มุก อุทยานลี และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2550). ประมวลองค์ความรู้ในพหุวัฒนธรรมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี, 18(2), 1-13.

บัญญัติ ยง่วน. (2550). การใช้กิจกรรมศิลปะเพื่อส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ปัตตานี, 18(1), 1-14.

- พัทธ์ธีรา นาคอุไรรัตน์. (2562). สวมบทคนในสนามสะท้อนเสียงสนทนาเห็นต่างกรณี “ฮิญาบ” ปัตตานี. วารสารรัฐสมิแล. 39(2), 21-32.
- วันพิชิต ศรีสุข. (2556). ยุทธศาสตร์ทางการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมของวิทยาลัยในชุมชนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. คุชฎินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศิริวรรณ ขนนทอง. (2561). การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence). วารสารวิชาการสิทธิมนุษยชน. 3(2), 85-100.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564. แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- World Bank. (2012). Higher education contributes to the development of skills and research to drive growth The East Asian Economy. From <http://documents.worldbank.org/curated/en/842001468025505039/pdf/649520THAI0PUB0ox370053B0HighEdTHAI.pdf>. Retrieved January 8, 2024.