

การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*
MULTICULTURAL SCHOOLS ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
DIGITAL AGE WITHIN THE WIANG MALIKA EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT
CENTER UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 3

พิชญากค์ ทองเซ

Phitchayaphak Tongsay

จันทรฉาย ยมสูงเนิน

Junchai Yomsungnuan

สิรินธรนิชา ดีทุ่ง

Sirinnicha deethung

ภูวนาท มุลเขียน

Phuwanat Munkhian

คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

Faculty of Social Sciences and Liberal Arts North-Chiang Mai University, Thailand

E-mail: poonyisa_pp@hotmail.com

โทรศัพท์ 084-8069278

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รูปแบบการวิจัยผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 112 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย 1) การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนา

* Received 17 February 2026; Revised 11 March 2026; Accepted 24 March 2026

คุณภาพการศึกษาเวียงมะลิสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ เทคโนโลยี ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยี โดยใช้กระบวนการ (Peer Coaching) การที่เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสูงเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีระดับเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานลดช่องว่างของความแตกต่างด้านเทคโนโลยี และสร้างแรงบันดาลใจ ความมั่นใจ และเป็นที่ปรึกษาในการใช้เทคโนโลยีได้ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร เป็นนักบริหารที่มีทักษะด้านการสื่อสาร 2 ทาง อย่างสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ คิดเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วน ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีการกำหนด กรอบกติกา ข้อตกลงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นต้นแบบการส่งเสริม ขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรกับชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี บริการงานวิชาการและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้และความก้าวหน้าทางดิจิทัลร่วมกันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ความหลากหลายทางวัฒนธรรม, ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to 1) study the culturally diverse school administration practices of school administrators in the digital age, and 2) study guidelines for developing Multicultural Schools Administration of School Administrators in the Digital Age within the Wiang Malika Educational Quality Development Center Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The research employed a mixed-methods approach. The research population consisted of 112 school administrators and teachers, along with 5 purposively selected experts for interviews. The research instruments included questionnaires with a reliability coefficient of 0.97 and interview guides. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

Results: 1) The overall culturally diverse Multicultural Schools Administration of School Administrators in the Digital Age within the Wiang Malika Educational Quality Development Center Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, were at a high level, in terms of communication skills, acceptance of cultural diversity, development of interpersonal relationships, and community relations, respectively. 2) Guidelines for developing culturally diverse Multicultural Schools Administration of School Administrators in the Digital Age within the Wiang Malika Educational Quality Development Center Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, revealed that the aspect of acceptance of cultural diversity was particularly strong. The administrators serve as exemplary figures in the use of technology, fostering professional learning communities (PLCs) through peer coaching. This involves mentoring those with advanced technological skills to those with basic technological abilities, bridging the technological gap and inspiring confidence and guidance in technology use. In terms of



communication, the administrators demonstrate strong two-way communication skills, fostering constructive interaction, and focusing on inspirational communication, a positive outlook on change, and constructive feedback from all stakeholders. Regarding internal relationships, clear ethical guidelines and agreements for technology use have been established, serving as a model for promoting responsible and ethical technology use, and fostering a culture of collaborative learning. Finally, in community engagement, the administrators promote teacher and staff participation in community involvement, including collaborative planning, implementation, decision-making, and responsibility. They empower parents and community members to participate in educational management, establishing the school as a technology learning center, providing academic services, and contributing to a sustainable digital learning and community development initiative.

Keywords: Educational administration, Multicultural diversity, Digital age

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมไว้อย่างชัดเจน โดยมาตรา 7 ระบุว่า กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมการเคารพสิทธิ เสรีภาพ กฎหมาย และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน มาตรา 10 กำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งให้การศึกษาสำหรับผู้มีความบกพร่อง ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ทั้งนี้ บริบทของผู้เรียนไทยมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกันในกลุ่มผู้เรียน เด็กที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรม ภาษา และพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันมักเผชิญกับการเปรียบเทียบและการไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกด้อยค่า วิทกกังวล และความเครียด ซึ่งอาจพัฒนาไปสู่ปัญหาเชิงลบและส่งผลกระทบต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจ การยอมรับในความแตกต่าง และการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนที่มาจากวัฒนธรรมที่หลากหลาย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดปัญหาทางสังคมและสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับชาติพันธุ์ ความเชื่อ สังคม ประเพณี วัฒนธรรม และศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงบริบทต่างๆ ของโรงเรียนคนในชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการศึกษาที่เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมด้านวัฒนธรรม เชื่อมโยงสถานศึกษา ชุมชน พัฒนาการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม เรียนรู้ความแตกต่าง สร้างองค์ความรู้ นโยบาย สะท้อนความเป็นพหุวัฒนธรรม ส่งเสริม

ความเข้าใจ เคารพยอมรับความแตกต่าง อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และแสดงถึงความมีน้ำใจต่อกัน ในการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมเป็นการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาตามศักยภาพของตนเอง มีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร องค์กรประกอบในการบริหารสถานศึกษาโดยมีการกำหนดค่านิยม กฎเกณฑ์ของสถานศึกษา หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน โครงสร้างขององค์กรตลอดจนการบริหารองค์กรที่สื่อถึงความเป็นพหุวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) เป็นเรื่องที่น่ามาซึ่งวิกฤตและโอกาสให้กับองค์กร การเปลี่ยนแปลงและพยายามปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ทำให้เห็นความสามารถและศักยภาพของคนรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยในการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่บรรยากาศที่เปิดกว้างในองค์กรก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพโดยไม่ปิดกั้น เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จากการประเมินผลการดำเนินงานได้น้อมนำแนวพระราชดำริสืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 และพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (National Strategy) นำมาวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สู่การกำหนดในทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อีกทั้งได้นำจุดเน้นเชิงนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดนโยบาย จุดเน้น แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานตามที่ได้ปรากฏในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) เอกสารลำดับที่ 4/2567 กลุ่มนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ฉบับนี้ มีแนวทางการจัดการศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ “สร้างโอกาส และความเสมอภาค พัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียน บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อวิถีชีวิตที่มีความสุข” และมีพันธกิจ (Mission) คือ สร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครอบคลุม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้จัดการศึกษาอย่างปลอดภัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

ดังนั้นผู้บริหารในสังกัดจึงต้องใช้การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในยุคดิจิทัลตามพันธกิจ ข้อที่ 2



ยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ข้อ 4 พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครอบคลุม และข้อ 6 พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2568) การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของผู้คนในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันทางพหุวัฒนธรรมจะช่วยจัดปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมความต้องการและวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ซึ่งประกอบด้วยชาติพันธุ์ ศาสนา และภาษา เพื่อปฏิบัติตนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กร ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รูปแบบการวิจัยผสมวิธี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 104 คน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2568)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี ศึกษาในเทศก์ประจำอำเภอแม่เมาะ จำนวน 1 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 2 ท่าน ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีเนื้อหาและรูปแบบดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยข้อคำถามที่สร้างแบบสัมภาษณ์ นำมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

การสร้างแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

2. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งกำหนดให้มีค่ามากกว่า 0.50 (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561 อ้างถึงใน ชื่นแก้ว พรหมคำ, 2564: 80–81) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975 และได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสหมิตรวิทยา อำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน

4. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202–204 อ้างถึงใน ธนิต รัตนศักดิ์ดา, 2565: 54) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การสร้างแบบสัมภาษณ์ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง



2.นำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3.นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา และความเป็นไปได้ของข้อคำถาม

4.จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ศึกษานิเทศก์ประจำอำเภอแม่สาย 1 คน และครูผู้สอน 2 คน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

5.ประสานงานเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขออนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยติดตามและรวบรวมแบบสอบถามคืน พร้อมตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามที่กำหนด

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจัดลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการกำหนดข้อคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตจัดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1 ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.21	0.57	มาก
2. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร	4.27	0.53	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.21	0.57	มาก
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.18	0.56	มาก
โดยรวม	4.22	0.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี มีการฝึกอบรมพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูและบุคลากรยอมรับความแตกต่างด้านทักษะเทคโนโลยี และทุกคนมีโอกาสพัฒนาอย่างทัดเทียมกันได้ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ด้านเทคโนโลยี โดยใช้กระบวนการ (Peer Coaching) การที่เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสูงเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนร่วมงานที่มีระดับเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน ลดช่องว่างของความแตกต่างด้านเทคโนโลยี และสร้างแรงบันดาลใจ ,ความมั่นใจ และเป็นที่ปรึกษาในการใช้เทคโนโลยี

ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรพัฒนาทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล เป็นนักบริหารที่สามารถจัดการข้อมูล จัดระบบการใช้นวัตกรรมให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ศึกษาแนวทางผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล นำไปประยุกต์ใช้จริง สร้างนวัตกรรมต่างๆ ขึ้นด้วยตนเอง เรียนรู้การใช้เครื่องมือ แพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วน มีการบริหารจัดการเชิงรุก เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร 2 ทางอย่างสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันไม่ใช้การสั่งการ และมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ และคิดเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรกำหนด กรอบกติกา ข้อตกลง การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นต้นแบบการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรู้หลักการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้แบบ



ร่วมมือ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ช่วยให้ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรแข็งแกร่งขึ้นในการใช้เทคโนโลยี และเคารพสิทธิของผู้อื่น

ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรกับชุมชน พัฒนาเครือข่ายให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้บริการงานวิชาการแก่ชุมชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมของโรงเรียน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลายและไร้รอยต่อ ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือ ถ่ายทอดกิจกรรม เชิญชุมชนเข้ามาเรียนรู้ หรือใช้โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้แพลตฟอร์มต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้และความก้าวหน้าทางดิจิทัลร่วมกันอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกาเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน อีกทั้งในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการสื่อสารภายในองค์กรและกับชุมชน ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านภาษาและระยะทาง ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารในสังคมพหุวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นนกร มังคละศิริ (2560) และ อัสรอฟ อาแว (2567) ที่พบว่า การมีความสามารถในการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้

ด้านการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการฝึกอบรมพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความแตกต่าง เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะร่วมกันอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษามีทั้งความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ภาษา และระดับทักษะด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้กระบวนการ Peer Coaching จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างของความแตกต่าง และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรอย่างทั่วถึง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนากร แสนคำมา (2567) และ นนกร มังคละศิริ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมที่เคารพความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม

ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน รอบคอบ และสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถใช้ภาษาและสื่อดิจิทัลในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรและกับชุมชน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนากร แสนคำมา (2567) และ กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติ และ ชัชจรียา ไบลี (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการพูด การฟัง และการใช้ภาษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีศิลปะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือภายในองค์กร

ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การทำงานในองค์กรที่มีความหลากหลายจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัสรอฟ อาแว (2567) และ กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติ และ ชัชจรียา ไบลี (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคลากร

ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชนจะช่วยให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดขึ้นได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัสรอฟ อาแว (2567) และ ปาริชาติ บริพิเชฐ (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในยุคดิจิทัลได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในบริบทวัฒนธรรมควรประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Acceptance) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และเคารพความแตกต่างด้านภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมของบุคลากร และชุมชน

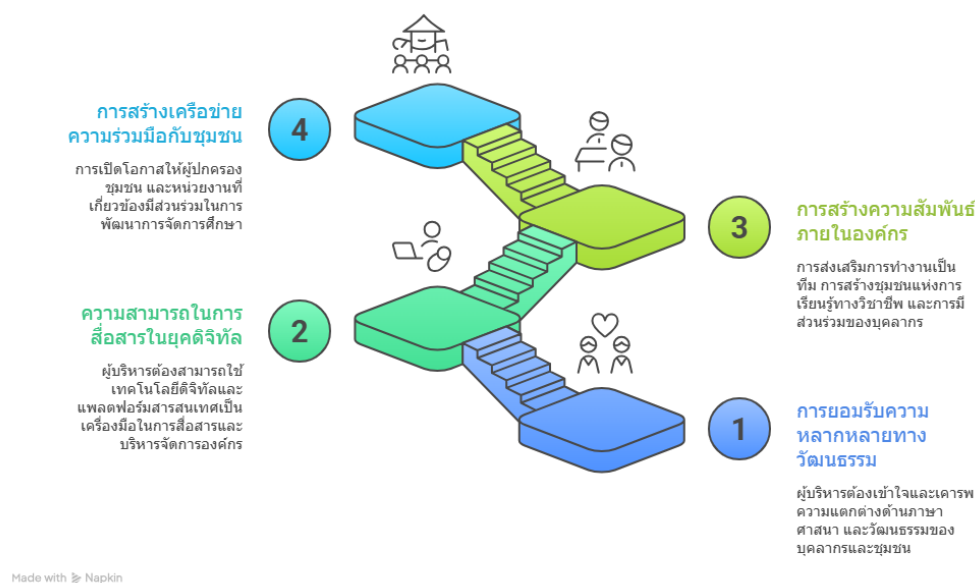
2. ความสามารถในการสื่อสารในยุคดิจิทัล (Digital Communication Competency) ผู้บริหารต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและบริหารจัดการองค์กร



3.การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Collaborative Organizational Culture) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4.การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (Community Partnership) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล



ภาพที่ 1 การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) สถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย มาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3) สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ควรส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากร ให้มีความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.ควรศึกษา ภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงมะลิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัญญาลักษณ์ ชีพอุบัติ และ ชัชกรียา ไบลี. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 8(1), 71–84.
- ธนากร แสนคำมา. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอฮันตคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน *(การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นนกร มังคละศิริ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ใน *(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปาริชาติ บริเพ็ชร. (2563). การจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่. ใน *(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2568). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.cmarea3.go.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2568). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566*. เข้าถึงได้จาก <https://www.cmarea3.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อัสรอฟ อาแว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส. ใน *(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.