

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE DIVERSITY MANAGEMENT AND MULTICULTURAL CHARACTERISTICS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Pawanee SRICHAICHANA¹, Naitawan KUMHOM¹ and Sopee WIWATCHANKIT¹

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; ntwan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 19 September 2024

Revised: 3 October 2024

Published: 17 October 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to 1) study the level of diversity management in human resources, 2) study the level of multicultural characteristics in educational institutions, and 3) study the relationship of diversity management in human resources with the multicultural characteristics in educational institutions of educational personnel in the area office. Nongkhai Primary Education Area 2. The sample group used in this research was 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were: Frequency breakdown Finding percentages, averages, standard deviations and analysis of the Pearson correlation coefficient. The results of the study found that 1) diversity management in human resources Overall it is at a high level. When classified into areas, it was found that the number 1 area was ethnicity, followed by language, religion, and way of life. And the last ranking is Tradition 2) Multicultural characteristics in educational institutions Overall it is at a high level. When classified into each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The aspect ranked number 1 at the highest level is pride in culture, followed by acceptance of cultural diversity, and last rank namely, the perception of a multicultural atmosphere in the school. The relationship between diversity management in human resources and multicultural characteristics in educational institutions is in the same direction with statistical significance at the 0.000 level. Results of the analysis of the relationship between diversity management in human resources and multicultural characteristics in educational institutions, using the multiple regression method. The multiple correlation coefficient is equal to 0.970. and be able to explain variations in diversity management in human resources with multicultural characteristics in educational institutions. Statistically significant at the 0.01 level was 97.80 percent ($R^2 = 0.978$) and the relationship between diversity management in human resources and multicultural characteristics in educational institutions, and found to be statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Diversity, Multiculturalism, Administration

CITATION INFORMATION: Srichaichana, P., Kumhom, N., & Wiwatchankit, S. (2024). The Relationship between Human Resource Diversity Management and Multicultural Characteristics in Educational Institutions of Educational Personnel in Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 92

ความสัมพันธ์ของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับ ลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ภาวิณี ศรีชัยชนะ¹, ในตะวัน กำหอม¹ และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ¹

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntwan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาระดับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านชาติพันธุ์ รองลงมาคือด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านวิถีชีวิต และอันดับสุดท้ายคือ ด้านชนบประเพณี 2) ลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้บรรยากาศความเป็นพฤติกรรมในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.970 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 97.80 ($R^2 = 0.978$) และความสัมพันธ์ของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษา และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความหลากหลาย, พฤติกรรม, การบริหารสถานศึกษา

ข้อมูลการอ้างอิง: ภาวิณี ศรีชัยชนะ, ในตะวัน กำหอม และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ. (2567). ความสัมพันธ์ของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 92

บทนำ

องค์การการศึกษาจะมีความแตกต่างจากองค์การทั่วไปในเป้าหมายขององค์การ องค์การทางด้านการศึกษามีภารกิจสำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาคนซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และกล่าวถึงองค์การในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 31 ว่า กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการ อื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง เป้าหมายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้จึงอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การทางการศึกษา องค์ประกอบของการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญ คือ การส่งเสริมและการพัฒนาความสามารถผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การการศึกษาและในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา (ดาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2557)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคน และพัฒนาประเทศในทุกด้าน หากการจัดการศึกษาให้แก่คนในชาติเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ ก็จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทยในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นระบบที่ให้บุคคลได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ประเทศไทยปัจจุบัน ประกอบด้วย พลเมืองที่มีความหลากหลายชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี และวิถีชีวิตอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น จังหวัดในภาคเหนือ ตอนบน พลเมือง จะประกอบด้วย ชาวไทยล้านนาและชาวไทยภูเขาเผ่าต่างๆ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บางจังหวัด เช่น จังหวัดศรีสะเกษ บุรีรัมย์ บางตำบลจะมีชนเผ่าที่มีเชื้อสาย เขมร และ ส่วย อาศัยอยู่ร่วมกับคนไทยภาคอีสาน ภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล จะมีคนไทยเชื้อสายมลายูอาศัยร่วมกับคนไทยถิ่นใต้ และคนไทยเชื้อสายจีน ภาคตะวันตกติดชายแดนพม่า เช่น จังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี จะมีคนเชื้อสายพม่า มอญ กะเหรี่ยง และลาว อาศัยร่วมกับคนไทย แม้แต่ในจังหวัดภาคกลาง เช่น จังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ก็มีแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศพม่า เขมร ลาว อาศัยอยู่จำนวนมาก ซึ่งความหลากหลายชาติพันธุ์ในบางพื้นที่เป็นกลุ่มที่อยู่ดั้งเดิมก่อนแล้ว และบางกลุ่มเป็นผลจากการย้ายถิ่นฐานมาจากประเทศเพื่อนบ้าน ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ส่งผลให้สัดส่วนนักเรียนไทยกับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ในโรงเรียนของจังหวัดดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปด้วย หรือแม้แต่มูลนิธิทางการศึกษายังมีความแตกต่างซึ่งวัฒนธรรม กล่าวคือ ต่างกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ร่วมกับนักเรียน ซึ่งนักเรียนก็มีความหลากหลายเช่นกัน ซึ่งความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี รวมทั้งวิถีชีวิตนี้ทำให้สถานศึกษาและครู ต้องมีการปรับตัวด้วย (James Banks, 2001: 213-214 อ้างถึงใน บัญญัติ ยงยวน, 2553) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของประเทศ ประเทศไทยมีกลุ่มประชากรที่อยู่อาศัยในพื้นที่ที่มีสถานะเชิงพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะจังหวัดที่มีชนกลุ่มน้อยอยู่อาศัย หรือจังหวัดที่เป็นเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ รวมทั้งจังหวัดในเขตภาคกลาง การจัดการศึกษาในสถานศึกษาในพื้นที่ที่เป็นลักษณะพหุวัฒนธรรมดังกล่าว ทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย จะต้องเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าใจ ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม เคารพสิทธิของแต่ละบุคคล มีการบริหารสถานศึกษา กำหนดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน หรือจัด

กิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการยอมรับความแตกต่างทางภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ศาสนา และวิถีชีวิต บนพื้นฐานของการยอมรับสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของแต่ละบุคคล โดยให้โอกาสทุกคนในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ได้รับการพัฒนาทุกด้าน เพื่อนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของทุกคนในสังคม ซึ่งในท้ายที่สุด การศึกษาพหุวัฒนธรรมจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยนำไปสู่ความเป็นสังคมที่มีความสมบูรณ์ มีคุณค่าและความสวยงาม บนความแตกต่างหลากหลาย มีศักยภาพ และสามารถ ความแตกต่างมาสร้างความสำเร็จก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืนแน่นอน (Kunzman, 2003: 45 อ้างถึงใน พิชญ์พิริยะ กรุณา, 2563)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์แบบพหุวัฒนธรรม ที่จัดขึ้นในสถานศึกษา จะสร้างบรรยากาศแห่งความเสมอภาคในสถานศึกษา ได้แก่ การช่วยลดความรู้สึกเหยียดหยามเรื่อง เชื้อชาติ หรือชนชาติ และศาสนา ซึ่งจำเป็นมากสำหรับพื้นที่ที่มีลักษณะพหุวัฒนธรรม เพราะถือเป็นเรื่อง ทุกคน ควรต้องให้ความสนใจ เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ นอกจากนี้ การศึกษาพหุวัฒนธรรมยังเป็นการศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม มองทุกคนในสถานภาพที่เท่าเทียมกัน ทั้งเรื่องสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ ในการดำเนินชีวิตในสังคมนั้น และเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในชุมชน ในสังคม ได้อย่างมีสันติสุข ในรูปแบบการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ต่อไป

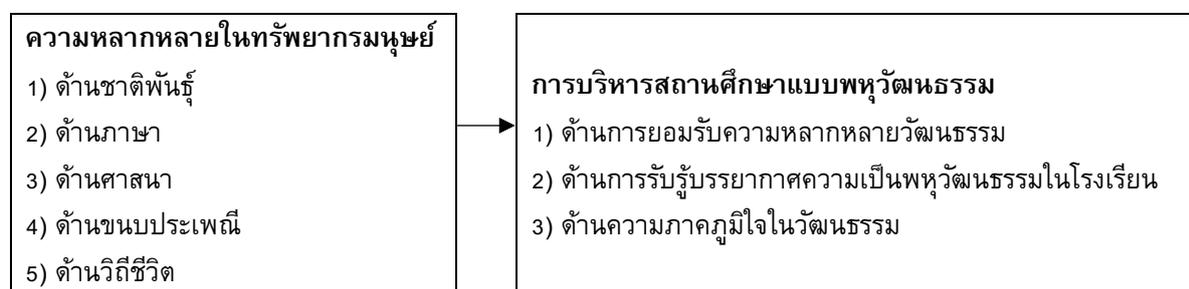
การทบทวนวรรณกรรม

ความสัมพันธ์ของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิดของ James Banks (2001: 213-214 อ้างถึงใน บัญญัติ ยงยวน, 2553) คือ ความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านชาติพันธุ์ ด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านขนบประเพณี ด้านวิถีชีวิต และการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม (วัชรวิชัย พิษณุกุลเวช, 2564) 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรม ด้านการรับรู้บรรยากาศความเป็นพหุวัฒนธรรมในโรงเรียน ด้านความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นไปในทิศทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1970: 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .885

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านชาติพันธุ์ รองลงมาคือ ด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านวิถีชีวิต และอันดับสุดท้ายคือ ด้านชนบประเพณี ตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ X_{total}	M	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1) ด้านชาติพันธุ์	3.89	0.44	มาก	1
2) ด้านภาษา	3.56	0.06	มาก	2
3) ด้านศาสนา	3.55	0.20	มาก	3
4) ด้านชนบประเพณี	3.55	0.90	มาก	5
5) ด้านวิถีชีวิต	3.55	0.22	มาก	4
รวม	3.99	0.70	มาก	

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้บรรยากาศความเป็นพฤติกรรมในโรงเรียน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การบริหารสถานศึกษาแบบพฤติกรรม Y_{total}	M	SD	ระดับการบริหาร	อันดับที่
1) ด้านการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรม	3.65	0.46	มาก	2
2) ด้านการรับรู้บรรยากาศความเป็นพฤติกรรมในโรงเรียน	3.64	0.50	มาก	3
3) ด้านความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม	3.70	0.65	มาก	1
รวม	3.64	0.48	มาก	

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของความล้มเหลวของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	ลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษา (Y)	
	Pearson's Correlation	Sig. (1-tailed)
1) ด้านชาติพันธุ์	.888***	0.000
2) ด้านภาษา	.780***	0.000
3) ด้านศาสนา	.716***	0.000
4) ด้านชนบประเพณี	.675***	0.000
5) ด้านวิถีชีวิต	.613***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ด้านชาติพันธุ์ ด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านชนบประเพณี ด้านวิถีชีวิต ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.970 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ต่อลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 97.80 ($R^2 = 0.978$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

$$\text{Decision} = .1.884 + .069 + .072 + .088 + .902 + .059$$

$$(3.349) \quad (2.749) \quad (3.564) \quad (7.092) \quad (4.012)$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อได้ดีที่สุด คือ ด้านชนบประเพณี รองลงมาคือ ด้านศาสนา ด้านภาษา ด้านชาติพันธุ์ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านวิถีชีวิต

ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านชาติพันธุ์ ส่งผลทางบวกต่อลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 2) ด้านภาษา ส่งผลทางบวกต่อลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 3) ด้านศาสนา ส่งผลทางบวกต่อลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 4) ด้านชนบประเพณี ส่งผลทางบวกต่อลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 5) ด้านวิถีชีวิต ส่งผลทางบวกต่อลักษณะพฤติกรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและการอภิปรายผล

1) การบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านชาติพันธุ์

รองลงมาคือ ด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านวิถีชีวิต และอันดับสุดท้ายคือ ด้านชนบประเพณี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2557) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่างๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และยังมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง องค์กรการศึกษาจะมีความแตกต่างจากองค์กรทั่วไปในเป้าหมายของ องค์กร องค์กรทางด้านการศึกษา มีภารกิจสำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาคนซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเป้าหมายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ จึงอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร ทางการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษาและแนวทาง ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ.2547 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา พบว่า หน้าที่ในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัล และผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อแยกรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร วัชชัย พิชญ์กุลเวช (2564) เรื่อง ความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคี พิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านชาติพันธุ์ รองลงมาคือ ด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านวิถีชีวิต และอันดับสุดท้ายคือ ด้านชนบประเพณี ตามลำดับ

2) ลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรม และอันดับ สุดท้ายคือ ด้านการรับรู้บรรยากาศความเป็นพหุวัฒนธรรมในโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหา สุขสันต์ สุขวทุฒโน (2564) เรื่อง การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย: กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลักการอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมตามหลักการของศาสนาต่างๆ ในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ในส่วนของชาวพุทธจะมีการเป็นอยู่ที่เรียบง่ายด้วยการปฏิบัติตามหลักคำสอนอย่างมี เหตุผล โดยปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีการสมาทานรักษาศีล 5 มีการปฏิบัติตามหลักที่เกี่ยวข้อง ของชุมชนชาวพุทธ อันมีกิจกรรมทางศาสนาต่างๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาอยู่ด้วยกัน ด้วยวิธีพึ่งพาอาศัย ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันและสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยเชื่อมโยงความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ต่างกัน หลักการอยู่ร่วมกันในชุมชนชาวพุทธ ประกอบด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิริยะ กรุณา (2561) เรื่อง การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารสถานศึกษาแบบ พหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทที่มีความหลากหลาย ความแตกต่างในสังคม โดยศึกษา สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของครูและบุคลากร ทางการศึกษา ด้านหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน รวมไปถึงด้านการบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานในภาวะที่มีความเสี่ยงและความละเอียดอ่อนต่อบุคคลในพื้นที่ ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิต จึงเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารที่ต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเป็นอยู่ต่อไป ผู้บริหารที่ดีควร จัดการการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนสองศาสนา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวัชชัย

พลิชฐ์กุลเวช (2564) เรื่อง ความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้บรรยากาศความเป็นพหุวัฒนธรรมในโรงเรียน ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการบริหารความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์กับลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านชาติพันธุ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.888 โดยมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านภาษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.780 โดยมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านศาสนา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.716 โดยมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านชนบประเพณี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านวิถีชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 โดยมีความสัมพันธ์ต่อลักษณะพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิชัย พลิษฐ์กุลเวช (2564) เรื่อง ความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านชาติพันธุ์ ด้านภาษา ด้านศาสนา ด้านชนบประเพณี ด้านวิถีชีวิต ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.970 และสามารถอธิบายความผันแปรของความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ต้องเข้าใจในความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคล
- 2) ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ และทำความเข้าใจในภาษานั้นๆ
- 3) ต้องปราศจากอคติและการแบ่งแยกศาสนาในการปฏิบัติงาน
- 4) ต้องเคารพต่อความเชื่อ และประเพณีปฏิบัติของบุคคล ได้แก่ เทศกาลงานบุญ งานรื่นเริง การเล่น การแสดงและศิลปะ
- 5) ต้องปราศจากอคติและการแบ่งแยกการดำรงวิถีชีวิตในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรมของนักเรียนในระดับอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- 2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกด้านการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมในระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- ดารารวรรณ สุขคันธรักษ์ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ประชาคมอาเซียน. *วารสาร Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 7(1), 229-244.
- ในตะวัน กำหอม. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- บัญญัติ ยงย่วน, ปณิตดา ธนเศรษฐกร และ วสุนันท์ ชุ่มเชื้อ. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม.
- พระมหาสุขสันต์ สุขวทุฒโน. (2564). การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย: กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. *คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- พิชญ์พิริยะ กรุณา. (2563). แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
- วัชรวิชัย พิษณุกุลเวช. (2564). ความหลากหลายในทรัพยากรมนุษย์ต่อการบริหารสถานศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข*.
- ศักดิ์พันธ์ ตันนิมรัตน์. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).