

การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ
DIVERSITY MANAGEMENT OF MATTAYOMWATDANSAMRONG SCHOOL
SAMUTPRAKARN

Received : 23 June 2025

Revised : 25 June 2025

Accepted : 27 June 2025

อับดุลลาตีฟ บินน์คมสัน¹

Avdullatif Binnkomsun

ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์²

Sakdipan Tonwimonrat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) แนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภทคือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดของเมลโล่ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการความหลากหลายของมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม ด้านการเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย ด้านการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย ด้านการตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะ และด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ตามลำดับ

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master student in Division of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor, Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: iamusuallylate@gmail.com

2. แนวทางในการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีแนวทางพัฒนาที่สำคัญอยู่ 6 แนวทางคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เหตุผลในการจัดการความหลากหลายแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำการจัดการความหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในพันธกิจและเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่เป็นทางเลือก 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุมเพื่อความเท่าเทียมและประโยชน์ของโรงเรียน 4) โรงเรียนควรมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะ 5) การเก็บข้อมูลต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกและทันสมัย 6) ควรมีการดำเนินโครงการด้านความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

คำสำคัญ: การจัดการความหลากหลาย, โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง

Abstract

The purposes of this study were identified 1) the diversity management of Mattayomwatdansamrong school Samutprakarn and 2) the development approach of diversity management of Mattayomwatdansamrong school Samutprakarn. The population of this research was 94 respondents. The instrument used were 1) opinionnaire about diversity management of Mattayomwatdansamrong school Samutprakarn based on Mello and 2) a structured interview. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The research finding was as follows:

1. The diversity management of Mattayomwatdansamrong school Samutprakarn was at a high level overall, and in each aspect, it was also at a high level. Ranking from highest to lowest were definition of diversity and level of inclusion, linking diversity to organizational mission, formulating rationale for diversity management, designing models and implementation strategies for diversity initiatives, deciding whether to implement target or group specific interventions, assessing the status of relevant groups

2. The study identifies six essential development guidelines for enhancing diversity practices within the school context. 1) School administrators should provide clear rationales for diversity management to all school staff. 2) Diversity management should be incorporated

into the school's core missions and strategic goals, rather than being treated as an optional initiative.3) Administrators should establish clear definitions of diversity and levels of inclusiveness to promote equity and maximize school-wide benefits. 4), The school should form dedicated committees to address the needs of specific groups. 5) Data collection processes should be supported by modern technology to enhance efficiency and accessibility. 6) diversity initiatives should be implemented in a continuous and systematic manner.

Keywords: Diversity Management, Mattayomwatdansamrong school

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการออกแบบและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตระหนักถึงความหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมความแตกต่างด้านเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความสามารถ และอัตลักษณ์ส่วนบุคคล หากองค์กรสามารถจัดการความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดความเสมอภาค ความเข้าใจ และลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ (สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิ้มปนนาคทอง, 2561)

แม้แนวคิดเรื่องความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมจะได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่การนำแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้ในบริบทที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรมยังคงเป็นความท้าทายสำคัญ ทั้งนี้ การจัดการความหลากหลายในองค์กรต้องอาศัยความเข้าใจบริบทเฉพาะของแต่ละสังคม และไม่สามารถใช้แนวทางสากลเพียงรูปแบบเดียวได้ (แววตา ดีบมา, 2567)

ประเทศไทยมีความพยายามในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ผ่านรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และการปรับตัวเข้าสู่สังคมที่ยอมรับความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าหลายองค์กร รวมถึงสถานศึกษา เช่น โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง ยังขาดความเข้าใจและแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการความหลากหลาย ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การศึกษาและพัฒนาแนวทางการจัดการความหลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งความเสมอภาค มีส่วนร่วม และยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการเป็นพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จำนวน 94 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายในโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจำนวน 11 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูจำนวน 5 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 1 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวคิดเมลโล่ (Mello) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย คือ องค์กรต้องระบุเหตุผลเชิงกลยุทธ์ว่าทำไมความหลากหลายจึงมีความสำคัญ เช่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การตอบสนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย หรือการสร้างนวัตกรรมจากมุมมองที่แตกต่าง

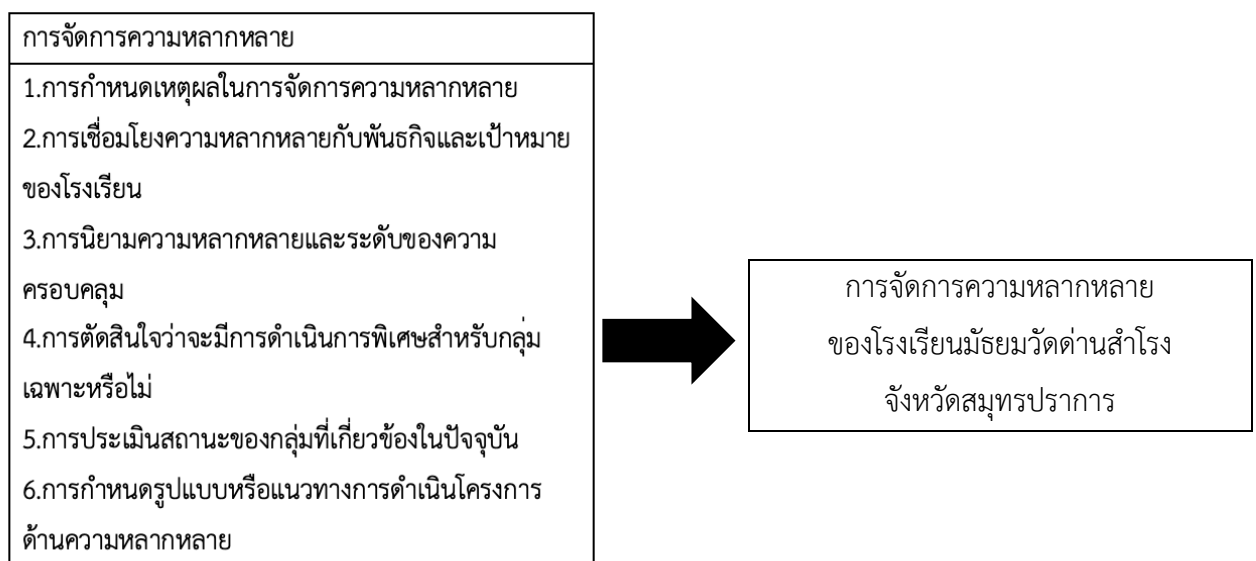
2.2 การเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายองค์กร คือ การจัดการความหลากหลายควรถูกผสมผสานเข้ากับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร ไม่ใช่ดำเนินการแยกส่วนหรือเป็นโครงการเฉพาะกิจ

2.3 การนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม คือ องค์กรต้องกำหนดความหมายของ “ความหลากหลาย” ให้ชัดเจน รวมถึงมิติที่ต้องการเน้น เช่น เชื้อชาติ เพศ อายุ ความสามารถ ฯลฯ พร้อมกำหนดระดับของ “ความครอบคลุม” ที่ต้องการบรรลุ

2.4 การตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่ คือ พิจารณาว่า มีนโยบายหรือโครงการเฉพาะ กลุ่มคณะทำงาน การดำเนินการ การกำหนดนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร รวมถึงวางแผนพัฒนาโครงการหรือไม่

2.5 การประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน คือ วิเคราะห์กลุ่มภายในองค์กร เช่น ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ว่ามีความหลากหลายเพียงใด และควรขยายให้ครอบคลุมมากขึ้นหรือไม่ มีการนำข้อมูลมาใช้หรือไม่

2.6 การกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย คือ เลือกประเภทของโครงการหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมด้านความหลากหลาย การจัดตั้งกลุ่มดำเนินงานที่ตอบสนองความหลากหลาย หรือการปรับกระบวนการสรรหาและพัฒนาให้มีความยุติธรรม และครอบคลุม



แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา: Jeffrey A. Mello, **Strategic Human Resource Management**, (Cengage Learning Asia, 2019), 46

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภทคือ

เครื่องมือประเภทที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการตามแนวคิดเมลโล (Mello) ประกอบด้วยคำถามจำแนกตามตัวแปรดังนี้ 1.การกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย 2.การเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายองค์กร 3.การนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม 4.การตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่ 5.การประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน และ 6.การกำหนดรูปแบบ หรือ แนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย ซึ่ง กำหนดค่าคะแนนออกเป็นช่วงน้ำหนัก 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 2022) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

เครื่องมือประเภทที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับ แนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลาย ของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา งานเอกสาร ดำเนินการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายจากแนวคิดเมลโล่ (Mello) หลังจากนั้นนำผลของข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = index of item objective congruence) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาซึ่งข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 -1.00

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้สร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ตามแนวคิดของเมลโล่ (Mello) ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และใช้ค่าร้อยละ (percentage : %)

2.การวิเคราะห์ระดับการจัดการความหลากหลายใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึงการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึงการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึงการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึงการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 หมายถึงการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การจัดการความหลากหลายในโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic Mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส ปราภภูผลในภาพรวมดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการจัดการความหลากหลายในโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง โดยรวม

(N=94)

ด้านที่	การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง	μ	σ	ระดับ
1.	การกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย	3.94	0.76	มาก
2.	การเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน	3.98	0.79	มาก
3.	การนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม	4.02	0.82	มาก
4.	การตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่	3.87	0.85	มาก
5.	การประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน	3.84	0.87	มาก
6.	การกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย	3.89	0.91	มาก
	รวม	3.92	0.84	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.84$) พิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนิยามความหลากหลาย และระดับของความครอบคลุม ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.82$) ด้านการเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.79$) ด้านการกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.76$) ด้านการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.91$) ด้านการตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่

($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.85$) ด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้เขียนสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เหตุผลในการจัดการความหลากหลายแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน โดยควรให้เหตุผลตั้งแต่การประชุมครั้งแรกก่อนเริ่มปีการศึกษา ถ้าบุคลากรเข้าใจในเหตุผล วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการจัดการความหลากหลาย จะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโรงเรียนในเชิงบวก

2. ด้านการพัฒนาการเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำการจัดการความหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการในพันธกิจและเป้าหมาย ไม่ใช่เพียงแค่เป็นทางเลือก การกำหนดภารกิจนั้นนอกจากจะต้องรับฟัง ความคิดเห็นจากบุคลากรในโรงเรียนแล้วยังต้องผนวกเอาความหลากหลาย ของความคิดเห็นนั้นเข้ามาเป็นตัวแปร ในการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนด้วย

3 ด้านการนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิยามความหลากหลายระดับของความครอบคลุมเพื่อความเท่าเทียมและประโยชน์ของโรงเรียน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนเพื่อกำหนดทั้งนิยามของความหลากหลายและความครอบคลุมโดยเพิ่มตัวแปรที่ส่งเสริมศักยภาพเชิงบวก เช่น ทักษะ กีฬา งานอดิเรก รวมถึงเป้าหมายในอนาคต เป็นต้น

4 ด้านการตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษเฉพาะกลุ่มหรือไม่ โรงเรียนควรมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะ โดยมีการตั้งกรรมการ เพื่อพิจารณา อำนวยความสะดวกในกรณีต่างๆ เช่น มีบุคลากรของโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้อง ออกจากโรงเรียนก่อนเวลา เพื่อไปทำธุระที่จำเป็น บุคลากรที่มีภาระในการดูแลครอบครัว เป็นต้น

5. ด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน การเก็บข้อมูลต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกและความทันสมัย มีการเก็บสถิติที่สามารถเข้าถึงได้จากบุคลากรทุกคน สามารถเรียกดูได้โดยง่าย และมีการนำสถิติที่ใช้ไป ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

6. ด้านการกำหนดรูปแบบหรือแนวทาง ควรมีการดำเนินโครงการด้านความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการอบรม ให้ความเข้าใจเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับความหลากหลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปผลและอภิปราย

ผลการวิจัยสรุปผลการวิจัย

1. การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.84$) พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.82$) ด้านการเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.79$) ด้านการกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.76$) ด้านการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.91$) ด้านการตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่ ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.87$) ด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

2. แนวทางในการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ มีแนวทางพัฒนาที่สำคัญอยู่ 6 แนวทางคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เหตุผลในการจัดการความหลากหลายแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำการจัดการความหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในพันธกิจและเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่เป็นทางเลือก 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุมเพื่อความเท่าเทียมและประโยชน์ของโรงเรียน 4) โรงเรียนควรมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะ 5) การเก็บข้อมูลต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกและทันสมัย 6) ควรมีการดำเนินโครงการด้านความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเรื่องการจัดการความหลากหลายของมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม ด้านการเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย ด้านการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย ด้านการตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่และ ด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากสังคมปัจจุบันได้มีความตื่นตัวถึงความหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรงเริ่มให้ความสำคัญกับการให้เหตุผลเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลาย บุคลากรให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เริ่มมีการดำเนินโครงการพัฒนาความหลากหลาย บุคลากรเริ่มเข้าใจเกี่ยวกับการนำการจัดการความหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน และเริ่มมีการดำเนินการของกลุ่มเฉพาะบางกลุ่ม จึงทำให้การดำเนินงานมีการประสานความร่วมมือและได้ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน

มัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการได้ศึกษาเตรียมตัวและรับฟังข่าวสาร และนำกระบวนการจัดการความหลากหลายมาปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายพัฒนกร ปาณทสุตร ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดเหตุผลการจัดการความหลากหลาย ได้มีส่วนประกอบของทั้งทางผู้บริหารและบุคลากร ของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง โดยทั้งผู้บริหารและบุคลากร ได้มีความรู้ความเข้าใจ ถึงเหตุผลของการมีการจัดการความหลากหลายในโรงเรียน ได้ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน รับฟัง ยอมรับเหตุและผลของทุกคน ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ ดาว่า ซาปา ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความหลากหลายในชั้นเรียน: การสำรวจบทบาทของครู (Diversity Management in Classroom: Exploration of teacher's Role) จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีบทบาทในการออกนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความเท่าเทียม เช่น การห้ามเลือกปฏิบัติ และการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา จะส่งผลที่ดีต่อครู และครูก็จะส่งผลดีต่อนักเรียนตามบทบาทที่ได้รับ

1.2 ความหลากหลายกับภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การเชื่อมโยงความหลากหลายกับภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน มีการรับฟังเหตุผลจากบุคคลที่มีความหลากหลายในบทบาทต่างๆ และเห็นพ้องต้องกันว่า การเชื่อมโยงความหลากหลายกับภารกิจและเป้าหมาย ของโรงเรียนมีความสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ บูรณาการให้เข้ากับภารกิจของโรงเรียน รวมถึงการกำหนดเป้าหมาย เชื่อมความหลากหลายให้เข้ากับแผนกลยุทธ์ และมีค่านิยมไว้ในนโยบายโรงเรียนในอนาคต โดยมุ่งเน้นว่า ความหลากหลาย ไม่ใช่ในนโยบายเสริม แต่คือกลยุทธ์หลักกลยุทธ์หนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ อตัยา (Atyah) ทำการศึกษาเรื่องกรอบแนวคิดความหลากหลายในองค์กร (Workplace Diversity in Organizations Conceptual Framework) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีองค์กรใดที่จ้างคนในอายุเดียวกันทั้งหมด องค์กรต้องจ้างทั้งผู้หญิงผู้ชาย คนผิวสีคนขาว ชาวอาหรับและไม่ใช่ชาวอาหรับ มุสลิมและไม่ใช่มุสลิม ความแตกต่างทั้งหลายนั้น ต้องการการจัดการที่อย่างรู้ และใส่ใจ เกี่ยวกับประเภทและความพิเศษของแต่ละบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยองค์กรที่มีการจัดการความหลากหลายอย่างเป็นระบบจะ สามารถหลอมรวมบุคลากรจากหลากหลายเข้ากับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น

1.3 ด้านการนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การนิยามความหลากหลาย และระดับของความครอบคลุม ไม่ใช่เพียงแค่ว่า ประเมินสถานะของกลุ่มตามข้อมูลข้อเท็จจริงเท่านั้น ยังต้องมีการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ต่อแนวทางที่มีอยู่ รวมถึง

การเสนอแนวทางใหม่ที่เน้นคุณธรรม และเชื่อมโยงกับมิติทางจริยธรรมและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ สวอลโลว (Swallow) ทำการศึกษา เรื่อง การจัดการความหลากหลายในห้องเรียน (Managing Diversity in the Classroom) จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางกรอบแนวคิดเชิงนโยบายของโรงเรียนว่าจะมองความหลากหลายอย่างไรหากผู้บริหารกำหนด ให้ความหลากหลาย คือคุณค่า และศักยภาพมากกว่าปัญหา นโยบายของโรงเรียนจะถูกออกแบบให้เปิดรับความหลากหลายของชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา ความต้องการพิเศษ และไม่มองผู้เรียนต่างวัฒนธรรมว่าต้องปรับตัวให้เหมือน แต่ปรับโครงสร้างสอนให้หลากหลายรองรับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเสริมอัตลักษณ์ เช่น วัฒนธรรมการใช้ภาษาท้องถิ่น หรืออาหารประจำชาติ

1.4 ด้านการตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะหรือไม่ เป็นการรับฟังข้อมูลจาก บุคลากรที่มีความหลากหลาย โดยมีการประนีประนอม เข้าอกเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ถึงบริบทและความจำเป็นของบุคลากรแต่ละบุคคล โดยการใช้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของกุนด์ และ ชวารูป (Gund and Swaroop) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความหลากหลายและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในมุมมองของทรัพยากรมนุษย์ (A Study on Diversity and Inclusion : HR Perspective) จากการศึกษา พบว่า การดำเนินนโยบายด้านความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่าง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ประชากรภายในองค์กร และความต้องการเฉพาะของแต่ละกลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การพิจารณาอย่างเป็นระบบว่า องค์กรควรมีมาตรการทั่วไปที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม หรือมาตรการเฉพาะเจาะจงเพื่อสนับสนุนกลุ่มที่อาจมีความเปราะบางหรือด้อยโอกาส ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความพร้อมขององค์กรในการส่งเสริมความเท่าเทียม

1.5 ด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันในโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง เป็นข้อมูลที่ทางโรงเรียนได้เก็บรวบรวมมาเป็นเวลานาน โดยได้ผลประโยชน์ร่วมจากการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติ รวมถึงอำนวยความสะดวกให้กับคณะครูที่กำลังศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งในอนาคตจะมีการลงลึกรายละเอียด ผ่านกระบวนการสอบถาม ศึกษา เป็นการให้ความสำคัญกับความหลากหลายในฐานะเครื่องมือพัฒนาในลำดับต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ เจนุ (Jain) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากความแตกต่างและความหลากหลายหลากหลายที่มีต่อประสิทธิภาพภาพ ในการทำงาน (A study on impact of diversity and inclusion on workplace productivity) จากการศึกษาพบว่า การประเมินสถานะปัจจุบันของพนักงานกลุ่มต่างๆ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยองค์กรสามารถระบุความต้องการ ความท้าทายและโอกาสของแต่ละกลุ่มได้อย่างเฉพาะเจาะจงข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปสู่การออกแบบนโยบายหรือกิจกรรมที่ตอบโต้ทันท่วงที และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความเท่าเทียม

1.6 ด้านการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกำหนดรูปแบบและแนวทาง การดำเนินโครงการด้านความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง เป็นการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร โดยมี การวิเคราะห์ ซึ่งจะพัฒนาไปเป็น การวิเคราะห์เชิงลึกและครอบคลุม การเสนอ กรอบแนวคิดการเสนอแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเน้นความสำคัญของการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ แอสเซฟา และเซเนเบ (Assefa and Zenebe) ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเป็นเลิศแบบครอบคลุม: กลยุทธ์สำหรับการจัดการความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน (Fostering Inclusive Excellence: Strategies for Effective Diversity Management in Schools) จากการศึกษาพบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ครอบคลุม (Inclusive Environment) มีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรับมือกับโลกที่มีความหลากหลายและเป็นโลกาภิวัตน์

2. แนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายในโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นพหุแนวทางแยกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 แนวทางการส่งเสริมด้านการกำหนดเหตุผลในการจัดการความหลากหลาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เหตุผลในการจัดการความหลากหลายแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน โดยควรให้เหตุผลตั้งแต่การประชุมครั้งแรกก่อนเริ่มปีการศึกษา ถ้าบุคลากรเข้าใจในเหตุผล วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการจัดการความหลากหลาย จะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนในเชิงบวก

2.2 แนวทางการส่งเสริมด้านการพัฒนาการเชื่อมโยงความหลากหลายกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำการจัดการความหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการในพันธกิจและเป้าหมาย ไม่ใช่เพียงแค่เป็นทางเลือก การกำหนดภารกิจนั้นนอกจากจะต้องรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในโรงเรียนแล้ว ยังต้องผนวกเอาความหลากหลาย ของความคิดเห็นนั้นเข้ามาเป็นตัวแปร ในการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนด้วย

2.3 แนวทางการส่งเสริมด้านการนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุม ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิยามความหลากหลายระดับของความครอบคลุมเพื่อความเท่าเทียมและประโยชน์ของโรงเรียน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนเพื่อกำหนดทั้งนิยามของความหลากหลายและความครอบคลุมโดยเพิ่มตัวแปรที่ส่งเสริมศักยภาพเชิงบวก เช่น ทักษะ กีฬา งานอดิเรก รวมถึงเป้าหมายในอนาคต เป็นต้น

2.4 แนวทางการส่งเสริม ด้านการตัดสินใจว่าจะมีการดำเนินการพิเศษเฉพาะกลุ่มหรือไม่ โรงเรียนควรมีการตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการพิเศษสำหรับกลุ่มเฉพาะ โดยมีการตั้งกรรมการ เพื่อพิจารณา อำนาจความสะดวกในกรณีต่างๆ เช่น มีบุคลากรของโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้อง ออกจากโรงเรียนก่อนเวลาเพื่อไปทำธุระที่จำเป็น บุคลากรที่มีภาระในการดูแลครอบครัว เป็นต้น

2.5 แนวทางการส่งเสริมการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน การเก็บข้อมูล ต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกและความทันสมัย มีการเก็บสถิติที่สามารถเข้าถึงได้จากบุคลากรทุกคน สามารถเรียกดูได้โดยง่าย และมีการนำสถิติที่ใช้ไป ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

2.6 แนวทางการส่งเสริมการกำหนดรูปแบบหรือแนวทาง ควรมีการดำเนินโครงการ ด้านความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการอบรม ให้ความเข้าใจเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ทุกคนเกี่ยวกับความหลากหลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการความหลากหลายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความหลากหลายของมัธยมวัดสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการนิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ดังนั้น ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการนี้ เนื่องจากเป็นขั้นตอนในการ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการความหลากหลายในโรงเรียน หากโรงเรียน นิยามความหลากหลายและระดับของความครอบคลุมได้ดีชัดเจน และมีประสิทธิภาพก็จะเกิดผลสำเร็จ ในการจัดการความหลากหลาย และส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของโรงเรียน

2. จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความหลากหลายในโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน มีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ในระดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการส่งเสริมกระบวนการ ด้านการประเมินสถานะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกและความทันสมัย

มีการเก็บสถิติที่สามารถเข้าถึงได้จากบุคลากรทุกคน สามารถเรียกดูได้โดยง่าย และมีการนำสถิติที่ไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ เผยแพร่ออกไปและเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงมีข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความหลากหลายของโรงเรียน มัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรพื้นฐานที่ศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการความหลากหลายของโรงเรียน มัธยมวัดด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ
3. ควรมีการศึกษาการจัดการความหลากหลายของโรงเรียนอื่นๆในระดับมัธยมศึกษา

รายการอ้างอิง

- พัฒนกร ปานทสุตร. (2563). *การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- แววตา ดีปมา. (n.d.). การบริหารบนความหลากหลาย. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2567, <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1419>
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (n.d.). *สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2567, จาก https://www.amnesty.or.th/files/6115/5446/0373/escr_manual_thai.pdf
- สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิ้มปนนาคทอง. (2561, มิถุนายน 8). *การจัดการความหลากหลายของกำลังแรงงานของกลุ่มเพศและกลุ่มเชื้อชาติในองค์กร*. เอกสารในการประชุมวิชาการระดับชาติ UTCC Academic ครั้งที่ 2, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Assefa, E. A., & Zenebe, C. K. (2024). Fostering inclusive excellence: Strategies for effective diversity management in schools. *International Journal of Research in Education Humanities & Commerce*, 5(2), 189–211.
- Atyah, L. A. (2016). Workplace diversity in organizations: Conceptual framework. *Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences*, 18(4).
- Best, J. W. (1970). *Research in education* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dawa Sherpa. (2020). *Diversity management in classroom: Exploration of teacher's role* [M.D. dissertation, Kathmandu University].

- Gund, S., & Swaroop, D. (2024). A study on diversity and inclusion: HR perspective. *International Journal of Engineering and Management Research*, 14(1).
- Jain, D. R. (2021). A study on impact of diversity and inclusion on workplace productivity. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 15(6).
- Likert, R. (2022). *New pattern of management*. New York, NY: McGraw-Hill Book Company. (Original work published 1961)
- Mello, J. A. (2019). *Strategic human resource management*. Cengage Learning Asia.
- Ruben, B. D. (2006). *What leaders need to know and do: A leadership competencies scorecard*. Washington, DC: National Association of College and University Business Officers.
- Saltsman, G., & Shelton, K. (2019). Leadership competencies for global education leaders: A Delphi study of UNESCO delegates and administrators. *ICPEL Educational Leadership Review*, 20(1), 154–158.