

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Development of Cultural Competence of Personnel in The Northeast Border School

เฟื่องฟ้า กัญญาบัตร*, ดาวรุวรรณ ถวิลการ** และ วัลลภา อาริรัตน์***

Feaungfa Kanyabat,* Dawruwan Thawinkarn** and Wallapha Ariratana***

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Author for Correspondence Email: ummydestinyfah@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed Method) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนชายแดน จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระยะที่ 2 ประเมินรูปแบบในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบของสมรรถนะทางวัฒนธรรมมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความตระหนักทางวัฒนธรรม 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม 3) ทักษะทางวัฒนธรรม และ 4) ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ชื่อ หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ลักษณะของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพตามรูปแบบ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, สมรรถนะทางวัฒนธรรม, โรงเรียนชายแดน

Received date: 13/09/2561, Accepted date: 02/10/2561, Published date: 30/12/2561

Abstract

The purposes of this mixed-method research study were to design the components of a cultural competence of the personnel in North East border schools and evaluate its accuracy, possibility of the implementation and advantages. The study was divided into two phases. The first phase was a quantitative study. It was aimed to design the cultural competence model of the personnel in North East border schools. The sample consisted of 320 school administrators and teachers working at North East border schools. The data were collected by using questionnaires. The second phase was allocated to design the cultural competence model of the personnel in North East border schools. Then, the designed model was evaluated to investigate its accuracy, possibility of the implementation, and advantages.

Research findings:

The findings of this study revealed that the cultural competence composed of four main components. Four main components compounded cultural awareness, cultural knowledge, cultural skills, and cultural encounter. The cultural competence model of the personnel in North East border schools was ranked to be accurate, possible to be implemented, and beneficial at the highest level, including the name of the model, the principles and basic concept of the model, the objectives of the model, the characteristics of the model, and the approach to develop the cultural competence model.

Keywords: Development model, Cultural Competence, Border school

บทนำ

สังคมประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก หลายเชื้อชาติ หลายภาษาที่มาอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นผลของการคมนาคมที่สะดวกสบาย คนต่างถิ่น ต่างชาติ ต่างภาษา สามารถไปมาหาสู่กันได้อย่างรวดเร็ว และสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ถิ่นที่อยู่เดิมกลายเป็นถิ่นที่มีคนต่างชาติพันธุ์ ต่างวัฒนธรรมเข้ามาอาศัยอยู่จึงทำให้สังคมแต่ละท้องถิ่นไม่ได้มีวัฒนธรรมเดียวอีกต่อไป สังคมมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเกิดขึ้น (เพ็ชรี รูปะวิเชตร, 2554) จะเห็นได้ว่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะความหลากหลายภายในโรงเรียนชายแดนซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเป็นลาว กัมพูชา และพม่า

(มาเลเซียจัดเป็นพื้นที่ส่วนหนึ่งของชายแดนภาคใต้) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีความห่างไกลความเจริญ ขาดแคลนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการศึกษา ขาดแคลนครู และโรงเรียนตามแนวชายแดนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สภาพสังคมเป็นหมู่บ้านขนาดเล็กเศรษฐกิจไม่ดี (เสริมศักดิ์ วิชาภรณ์, 2552) นักเรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ นักเรียนบางส่วนมี 2 สัญชาติ หรือเด็กไม่มีสัญชาติ มีความหลากหลายทางภาษา และความหลากหลายทางวัฒนธรรม และจากการจัดลำดับการศึกษาของประเทศไทย พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่มีมาตรฐานการศึกษาต่ำกว่ามาตรฐาน รายงานดัชนีการศึกษาไทยรายจังหวัดของ UNDP ซึ่งวัดจากจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย IQ ของเด็กอายุ 6-15 ปี อัตราการเข้าเรียนต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และคะแนน O-NET ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดที่ต่ำกว่ามาตรฐานส่วนใหญ่อยู่ในภาคอีสานและกลางตอนบน รวมทั้ง 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคอีสานร้อยละ 89 ของพื้นที่มีค่าเฉลี่ย IQ ของเด็กอายุ 6-15 ปี ตกเกณฑ์มาตรฐานสากล (ไกรยศ ภัทรวาท, 2557)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นการบริหารจัดการความหลากหลายจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์จึงต้องอาศัยเจตคติ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการความแตกต่าง การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องให้สอดคล้องกับความหลากหลายของวัฒนธรรม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ดังนั้น การบริหารจัดการท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมต้องอาศัยความสามารถหรือสมรรถนะทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง ความสามารถหรือวิธีการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับในความเชื่อ ลักษณะสัมพันธภาพ ทศนคติ และพฤติกรรม ของความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคคลอื่น (Good, 2004) เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรหรือมีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องประสบกับกลุ่มคนที่หลากหลาย เช่น นักเรียนที่มาจากต่างวัฒนธรรม ผู้ปกครอง เพื่อนครู ซึ่งในบริบทของโรงเรียนจะต้องมีการเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน จัดการความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ McAllister and Irvine (2000) กล่าวว่า ครูที่สอนในห้องเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะต้องมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กมลชนก ชำนาญ (2557) ที่กล่าวว่า การที่ครูมีความสามารถทางวัฒนธรรมก็ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่มีนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วย

นอกจากนี้ ชูตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553) ยังกล่าวว่าควรส่งเสริมให้บุคคล องค์กร หน่วยงาน และโรงเรียนที่ประกอบไปด้วย นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มีสมรรถนะทางวัฒนธรรม เพื่อลดปัญหาทางวัฒนธรรมที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งหากสามารถพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ก็จะสามารถขยายผลและนำรูปแบบไปปรับใช้กับโรงเรียนชายแดนในพื้นที่ภาคอื่นๆ ของประเทศต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 2. เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 การวิจัยระยะที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 255 คน และครู จำนวน 4,729 คน รวมทั้งสิ้น 4,984 คน กำหนดสัดส่วนจำนวน 320 คน
 - 1.2 การวิจัยระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
 - 2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert, 1932)
 - 2.2 แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับของลิเคอร์ท
3. การเก็บข้อมูล
 - 3.1 การวิจัยระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 320 ชุด ได้คืนมาครบทั้ง 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 4 คน เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้าน	องค์ประกอบ	\bar{X}	S.D.
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	ตรวจสอบความรู้สึกของตัวเอง	4.24	0.51
	ตรวจสอบเบื้องหลังของวัฒนธรรมตนเอง	4.15	0.59
	เห็นคุณค่าความหลากหลาย	4.40	0.53
	รวม	4.26	0.45
ความรู้ทางวัฒนธรรม	มีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.14	0.56
	รู้และเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่าง	4.16	0.52
	มีความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม	4.26	0.56
	รู้ภาษาที่หลากหลาย	4.15	0.58
	รวม	4.17	0.46
ทักษะทางวัฒนธรรม	ความไวต่อวัฒนธรรม	3.93	0.84
	การประเมินทางวัฒนธรรม	4.04	0.52
	รวม	3.99	0.60
ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม	ความสามารถในการสื่อสาร	4.11	0.58
	เคารพให้เกียรติผู้อื่น	4.33	0.61
	มีปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลาย	4.24	0.62
	รวม	4.21	0.52

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานขององค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.26$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.99$)

2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดที่ว่าด้วยรูปแบบ (Model) ของ Keeves (1997) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นรูปแบบในลักษณะที่เป็นแบบแผน ซึ่งประกอบด้วย

1) หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Culture Competence) หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เด่นชัดในการตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมวัฒนธรรมของตนเอง และวัฒนธรรมอื่น สามารถเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่าง และมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะทางวัฒนธรรมได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ความตระหนักทางวัฒนธรรม (cultural awareness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการทบทวนความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องพบเหตุการณ์หรือบุคคลที่แตกต่าง รู้สาเหตุของอารมณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อวัฒนธรรมอื่น และไม่แสดงความมีอคติกับผู้ที่มีความแตกต่าง และสามารถอยู่ร่วมกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างปกติสุข

ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมประจำท้องถิ่นหรือประจำวัฒนธรรมต่างๆ รู้ว่าควรหรือไม่ควรกระทำสิ่งใดเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่าง เข้าใจในการแสดงออกของผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน รวมทั้งปรับความคิดให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่นโดยไม่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมของตนเอง

ทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการพูดภาษาอื่นได้นอกเหนือจากภาษาของตนเอง และสามารถสนทนากับผู้คนที่มาจากต่างวัฒนธรรมโดยไม่เกิดความขัดแย้งหรือไม่สร้างความแตกแยก สังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม และวัฒนธรรมรอบข้างได้อย่างรวดเร็ว

วาทสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม (cultural encounter) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการใช้การสื่อสารเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันกับบุคคลที่แตกต่างทางวัฒนธรรม มีรูปแบบ วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย และเหมาะสมตามสถานการณ์ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยใจที่เป็นกลาง ให้เกียรติยอมรับในคนที่มีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่าง

2) ชื่อรูปแบบ

ภาษาไทย: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาษาอังกฤษ: Model for : Development of Cultural Competence Model of Personnel in The North East Border School

3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3.1 เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติตามแนวทางสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 เพื่อพัฒนาตามองค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) ลักษณะของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาใน 5 มิติ คือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

5) วิธีการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามรูปแบบ

การพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปวิธีการพัฒนาเป็นประเด็นสำคัญ ดังตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 5

ตารางที่ 2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	รูปแบบ/คุณลักษณะ	วิธีการ/เครื่องมือ/แนวปฏิบัติ
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบความรู้สึกของตัวเองเมื่อต้องพบเหตุการณ์หรือบุคคลที่แตกต่างไป และไม่แสดงความมีอคติกับผู้ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - สำรวจและประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างโดยการทำแบบประเมิน - สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรม เช่น การจัดกิจกรรมบัดดี้คู่ซี้ โดยให้บุคลากรที่มีวัฒนธรรมที่ต่างกัันจับคู่ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
	<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบเบื้องหลังของวัฒนธรรมตนเอง มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมาของวัฒนธรรมตนเองอย่างลึกซึ้งและปฏิบัติตามแนวทางของวัฒนธรรมตนเองได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองจากปราชญ์ท้องถิ่น หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยการสอบถามหรือพูดคุย - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมตนเอง - ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้โดยการจัดนิทรรศการ
	<ul style="list-style-type: none"> - เห็นคุณค่าและยอมรับความหลากหลายในการอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่แตกต่างเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดค่านิยมร่วม (Share value) ในการทำงานร่วมกัน โดยให้ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็น และทำข้อตกลงร่วมกัน - สนับสนุนให้บุคลากรรักใคร่กลมเกลียว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น ไปร่วมงานพิธีต่างๆ ขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่นๆ

ตารางที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	รูปแบบ/คุณลักษณะ	วิธีการ/เครื่องมือ/แนวปฏิบัติ
ความรู้ทางวัฒนธรรม	- มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมประจำท้องถิ่นหรือประจำวัฒนธรรมต่างๆ โดยสามารถบอกเอกลักษณ์หรือจุดเด่นที่แตกต่างกันของแต่ละวัฒนธรรมได้	- ส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่น - กำหนดให้มีการให้ความรู้หน้าเสาธงเกี่ยวกับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล - จัดตั้งห้องวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตน
	- รู้และเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่างในการแสดงออกของผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน	- สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์หรือใช้เวลาร่วมกันหลังเลิกงานด้วยการทานอาหารร่วมกัน - ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร - จัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
	- มีความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม	- เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวัฒนธรรมระหว่างกัน
	- เข้าใจภาษาของผู้คนที่หลากหลายในท้องถิ่นนั้น	- จัดการอบรมการใช้ภาษาถิ่นโดยเชิญปราชญ์ชาวบ้านมาให้ความรู้เรื่องภาษาของท้องถิ่นนั้นๆ - เรียนรู้ภาษาของท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีการใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสารสัปดาห์ละหนึ่งวัน

ตารางที่ 4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	รูปแบบ/คุณลักษณะ	วิธีการ/เครื่องมือ/แนวปฏิบัติ
ทักษะทางวัฒนธรรม	- ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้โดยไม่รู้สึกลำบากใจ	- กำหนดให้มีการแต่งกายด้วยชุดประจำท้องถิ่นหนึ่งวันต่อสัปดาห์
	- ประเมินความคิด ความเชื่อ การให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆของผู้อื่น และวิเคราะห์ข้อจำกัดของตนเองอย่างตรงไปตรงมา	- จัดทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้รู้จักผู้อื่นและตนเองมากขึ้น
	- สามารถสนทนากับผู้คนที่มาจากต่างวัฒนธรรมโดยไม่เกิดความขัดแย้งหรือไม่สร้างความแตกแยก	- สร้างบรรยากาศในการสื่อสาร เช่น การยิ้ม การทักทาย การพูดด้วยวาจาไพเราะ ใช้น้ำเสียงที่เป็นมิตร - เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นด้วยใจที่เป็นกลาง - ระมัดระวังในการใช้ท่าทางและการแสดงออกทางสีหน้าในการสื่อสาร

ตารางที่ 5 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	รูปแบบ/คุณลักษณะ	วิธีการ/เครื่องมือ/แนวปฏิบัติ
ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม	- มีรูปแบบ วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย และเหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน	- มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องสนทนาออนไลน์ (Chat Room), เว็บบอร์ด (Web Board) เป็นต้น - จัดการระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูล
	- ให้เกียรติยอมรับในคนที่มีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่าง	- ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยการให้รางวัลหรือมอบเกียรติบัตรประกาศเกียรติคุณให้ผู้อื่นรับรู้ - ให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นได้รับความผิดหวัง ท้อแท้ โดยการพูดคุย ให้ความช่วยเหลือ ปลอบโยน

วาระสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

3. ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ	4.25	0.50	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด
ชื่อรูปแบบ	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด
1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.50	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด
2. Model for : Development of Cultural Competence Model of Personnel in The North East Border School ”	4.00	0.82	มาก	4.00	0.82	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.25	0.50	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด
1. เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติตามแนวทางสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.25	0.50	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด
2. เพื่อพัฒนาตามองค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.75	0.50	มาก	0.50	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75
ลักษณะของรูปแบบ	4.25	0.50	มาก	4.25	0.50	มาก	4.25	0.50	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ (ต่อ)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ
การพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามรูปแบบ	4.25	0.50	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด
1. ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.75	0.50	มาก	4.25	0.50	มาก	4.25	0.96	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด
2. ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม	4.25	0.50	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด
3. ด้านทักษะทางวัฒนธรรม	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด
4. ด้านปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.75	0.50	มากที่สุด
ภาพรวม	4.23	0.55	มาก	4.50	0.54	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นรูปแบบในลักษณะที่เป็นแบบแผน ประกอบด้วย

1) หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

สมรรถนะทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เด่นชัดในการปฏิบัติตนให้อยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย ความตระหนักทางวัฒนธรรม (cultural awareness) ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) ทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill) และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม (cultural encounter)

2) ชื่อรูปแบบ

ภาษาไทย: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาษาอังกฤษ: Model for : Development of Cultural Competence Model of Personnel in The North East Border School

3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3.1 เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีการปฏิบัติตามแนวทาง
สมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 เพื่อพัฒนาตามองค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียน
ชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) ลักษณะของรูปแบบ

ประกอบด้วยการพัฒนาใน 5 มิติ คือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม
ทักษะทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

5) วิธีการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามรูปแบบ

1. ความตระหนักทางวัฒนธรรม มีวิธีการ เครื่องมือ แนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สำรวจและประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง
โดยการทำแบบประเมิน

1.2 สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรม เช่น การจัดกิจกรรม
บัดดี้คู่ซี้ โดยให้บุคลากรที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจับคู่ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.3 สำรวจและประเมินความสามารถของตนเองเมื่อต้องอยู่ในสถานการณ์ที่
แตกต่าง เช่น การเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณี พิธีกรรมของวัฒนธรรมที่แตกต่าง แล้วสำรวจความรู้สึก
ตนเองว่ารู้สึกอย่างไร

2. ความรู้ทางวัฒนธรรม มีวิธีการ เครื่องมือ แนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่น

2.2 กำหนดให้มีการให้ความรู้หน้าเสาธงเกี่ยวกับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล

2.3 จัดตั้งห้องวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่น

ของตน

2.4 สนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์หรือใช้เวลาร่วมกันหลังเลิกงานด้วยการ
ทานอาหารร่วมกัน

3. ทักษะทางวัฒนธรรม มีวิธีการ เครื่องมือ แนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กำหนดให้มีการแต่งกายด้วยชุดประจำท้องถิ่นหนึ่งวันต่อสัปดาห์

3.2 ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมร่วมกันและมีบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข
โดยใช้รูปแบบการปกครองแบบครอบครัว สร้างความรู้สึกเป็นพี่น้อง

3.3 จัดทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค
ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้รู้จักผู้อื่นและตนเองมากขึ้น

3.4 จัดการศึกษาทำงานภายในท้องถิ่นแล้วนำมาวางแผนพัฒนาตนเองให้อยู่ร่วมกับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้

4. ปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม มีวิธีการ เครื่องมือ แนวปฏิบัติ ดังนี้

4.1 มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องสนทนาออนไลน์ (Chat Room), เว็บบอร์ด (Web Board) เป็นต้น

4.2 ใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ให้กับบุคลากร เช่น E-mail, Web conference, Microsoft SharePoint, Wireless System, Lan system ให้มีประสิทธิภาพสูง

4.3 สนับสนุนให้บุคลากรอาสาเข้าไปดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างโดยไม่รังเกียจ

2. การประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีความถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความถูกต้องสูงสุดในการนำไปใช้ ได้แก่ ชื่อรูปแบบ ด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ชื่อรูปแบบ และการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามรูปแบบ ด้านที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และด้านความเป็นประโยชน์สูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ชื่อรูปแบบ และการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามรูปแบบ

อภิปรายผล

1. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์มีลักษณะที่ประกอบไปด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ลักษณะของรูปแบบ และ 5) วิธีการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบ แนวคิดในการสร้างรูปแบบตามองค์ประกอบที่กำหนดนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves (1997) ที่นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้

1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์และทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งจะสามารถอธิบายปรากฏการณ์นั้นได้ 3) รูปแบบสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelation) ช่วยขยายขอบเขตของความรู้ 4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationship) และสอดคล้องกับ Brown & Moberg (1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2550) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบด้านการศึกษา ดังนี้ 1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบนั้น 2) มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการ 3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบได้ 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบที่จะช่วยให้การนำรูปแบบนั้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าต้องการทำนายปรากฏการณ์ด้านใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ต้องการ

2. การประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศรรณะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศรรณะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โดยภาพรวมพบว่าความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศรรณะทางวัฒนธรรมของบุคลากรโรงเรียนชายแดนในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการกำหนดกรอบองค์ประกอบด้านต่างๆ ของรูปแบบด้วยวิธีการที่หลากหลายกว่าที่จะได้มาซึ่งรูปแบบ แล้วทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาศรรณะทางวัฒนธรรมโดยอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่เก็บรวบรวมมาได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนาศรรณะทางวัฒนธรรม ด้วยกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ครบถ้วนทุกมิติ และรัดกุมดังกล่าวข้างต้นทำให้รูปแบบการพัฒนาศรรณะทางวัฒนธรรมที่ได้มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งในการสร้างรูปแบบการพัฒนาศรรณะทางวัฒนธรรมนั้นได้สร้างขึ้นโดยอิงแนวคิดทฤษฎีที่ว่าด้วยรูปแบบ (Model) ของ Keeves (1997) ซึ่งประกอบด้วยชื่อรูปแบบ หลักการและ

แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ลักษณะของรูปแบบ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Good (2005) ได้กล่าวว่ารูปแบบเป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มาลี สืบกระแสน (2552) ที่กล่าวว่ารูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวนภาพ แผนภูมิ หรือรูปสามมิติ และยังสอดคล้องกับ Willer (1967) ที่เสนอแนวคิดว่าการนำเสนอรูปแบบนั้นอาจมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบ และการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดของแต่ละรูปแบบ จากการศึกษาการนำเสนอรูปแบบของหน่วยงานหรือนักวิชาการพบว่า การนำเสนอรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนารูปแบบนั้นๆ เช่น วิมล จันทร์แก้ว (2555) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บรรณานุกรม

- กมลชนก ชำนาญ. (2557). การพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ไกรยส ภัทราวาท. (2557). เปิดตัวดัชนีการศึกษาไทยรายจังหวัด โอกาสสู่การปฏิรูปการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานทำงาน. ค้นเมื่อ วันที่ 14 ธันวาคม 2560, จาก <http://apps.qlf.or.th/member/news/detail.aspx?id=274>.
- ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์. (2553). การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิตนา แคมมณี. (2550). **รูปแบบการสอนทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2554). **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: ดวงกมล พับลิชชิ่ง.
- มาลี สืบกระแสน. (2552). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภายใต้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Brown, W. & Moberg, D.J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: Wiley & Sons.
- Good, T.D. (2005). **Carter V. Dictionary of Education**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2004). **Definitions of cultural competence**. Natural Center for Cultural Competence, Georgetown University Center for Child and Human Development.
- Keeves, J.P. (1997). **Models and model building Educational research methodology and measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Likert, R.A. (1932). **Technique for the Measurement of Attitude**. Archives Psychological, 3(1), 42-48
- McAllister, G. & Irvine, J.J. (2000). **Cross Cultural Competency and Multicultural Teacher Education**. Review of Education Research, 70(1), 3-24.
- Willer, R.H. (1967). **Leader and Leadership Process**. Boston: Irwin /McGraw-Hill.