

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Impacts of Organisational Culture on Job Performance of Foreign
Teachers in Secondary Schools under the Office
of Basic Education Commission

ตาภัทร เข้มวงศ์¹, บุนทริกา บุลภักดี² และ จุไรรัตน์ สุธรง³

Sutabhat Kemwong¹, Buntarika Bulpakdi² and Jurairat Sudrung³

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹sutabhat.blue1993@gmail.com

Received June 6, 2023; Revised September 5, 2023; Accepted September 19, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Saphier and King (1985) Patterson, Purkey and Parker (1986); Taylor (1991); Cavanagh (1997); และ Kaplan and Owings (2013); และแนวคิดด้านการทำงานของครูต่างชาติที่ได้จากการสังเคราะห์ขอบข่ายการทำงาน (TOR) โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 12 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูต่างชาติที่ปฏิบัติการสอนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2 จำนวน 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรอิสระ (Tolerance) ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ค่าสถิติที่ใช้วัดความเป็นอิสระต่อกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) และถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านความหลากหลาย 2) การทำงานของครูต่างชาติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยการทำงานของครูต่างชาติด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จะทำให้โรงเรียนได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติ และนำผลการวิจัยมาปรับเปลี่ยนระบบการทำงานร่วมกันของครูชาวไทยและครูต่างชาติ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของครูต่างชาติมาสร้างคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางการทำงานของครูต่างชาติภายในโรงเรียน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; การทำงานของครูต่างชาติ; โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This article aimed to (1) study the organisational culture of secondary schools under the Office of Basic Education Commission; (2) study the job performance of foreign teachers in secondary schools under the Office of Basic Education Commission; and (3) analyse the organisational culture aspects that impact job performance of foreign teachers in secondary schools under the Office of Basic Education Commission. It is based on data from the quantitative research. The concept of organisational culture derived from the synthesis of Saphier and King (1985), Patterson, Purkey and Parker (1986), Taylor (1991), Cavanagh (1997), and Kaplan and Owings (2013), and the job performance of foreign teachers was synthesized from the Term of References (TOR) of 12 secondary schools under the Office of Basic Education Commission. The research informants were 393 foreign teachers who had taught English in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 and 2 for at least one academic year. The research tools employed were check-list questionnaires and 5-level rating scale questionnaires. The data analysis tools include frequency, percentage, mean, standard deviation,

Pearson correlation coefficient, Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF) statistics, Durbin–Watson statistic, and Enter multiple regression analysis.

The research findings are: 1) the overall observation of the organisational culture of secondary schools under the Office of Basic Education Commission is at high level. The organizational culture aspect most observed by foreign teachers is Diversity which is at the highest level; 2) the overall job performance of foreign teachers is at high level. The job performance aspect most observed by foreign teachers is Self–Conduct which is at the highest level; and 3) the organizational culture has impacts on the overall job performance of foreign teachers in secondary schools under the Office of Basic Education Commission. The organisational culture aspect that has the highest impact on their job performance is Collegiality.

The research findings will enable schools to recognize the organisational culture that affects job performance of foreign teachers. The findings on organisational culture impacts on the job performance of foreign teachers can be applied to modify collaborative work system between Thai and foreign teachers.

Keywords: Organisational Culture; Job Performance of Foreign Teachers, Secondary Schools

บทนำ

บทความวิจัยครั้งนี้มีมุ่งเสนอวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อ้างถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนมีการยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียนด้วยการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนสนทนาภาษาอังกฤษในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ดังนั้น หลายโรงเรียนจึงจ้างครูต่างชาติเข้ามาปฏิบัติการสอนในวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งการมีครูต่างชาติทำงานในโรงเรียนเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารและครูในการปรับตัว การทำงานร่วมกัน และการรับมือกับความหลากหลายภายในองค์กร

จากสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การปฏิบัติงาน (TOR) โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 โรงเรียน แสดงให้เห็นถึงการทำงานของครูต่างชาติที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการปฏิบัติตน นอกจากนี้ โรงเรียนต้องมีการสร้างความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ ความคิด ทัศนคติ และแนวทางการปฏิบัติในองค์กร หรือที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Gordon, 1999) ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้คนในองค์กร

มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของ Saphier and King (1985); Patterson, Purkey and Parker (1986); Taylor (1991); Cavanagh (1997) และ Kaplan and Owings (2013) ได้องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความคาดหวังที่สูง ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความหลากหลาย และด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน

เมื่อทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กร และการทำงานของครูต่างชาติ พบว่าแม้ว่าครูต่างชาติจะมีขอบข่ายการทำงานที่ชัดเจน แต่ยังปรากฏปัญหาการทำงานในหลายประเด็น Chuchuen (2017) ได้ศึกษาระบบการจัดการครูต่างชาติในโครงการ English Program กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติ คือ การขาดแรงจูงใจในการทำงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน เงินเดือนไม่สูงพอที่จะจูงใจให้ทำงานหนัก ไม่คุ้นเคยกับการสื่อสารและวัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพแวดล้อมในโรงเรียนไม่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีการให้คำปรึกษาหรือแนะนำสำหรับการเริ่มปฏิบัติงานของครูใหม่ และขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenarpornwattana and Svastdi-Xuto (2019) ได้ศึกษาประสบการณ์ความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (culture shock) ของครูต่างชาติในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูต่างชาติตื่นตระหนกกับองค์กรที่เน้นสายการบังคับบัญชา (hierarchy culture) พฤติกรรมของครูที่โรงเรียน ความริษยาอันก่อให้เกิดการวิจารณ์ลับหลังในที่ทำงาน ความหลากหลายในการบริหารจัดการโรงเรียน ความลำบากในการสื่อสาร และความหลากหลายของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูต่างชาติเกิดความรู้สึกด้านลบต่อตนเอง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้การทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกันระหว่างครูไทยกับครูต่างชาติให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2560) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ความคิดเห็น ความเข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บุคลากรรุ่นใหม่ต้องถือปฏิบัติตามวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ทุกองค์กรต้องสร้างรูปแบบวัฒนธรรมขึ้น เพื่อให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติร่วมกัน

Kumar (2016) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับบุคลากรภายในองค์กร อาทิ การเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ การเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร เช่น บุคลากรมีคุณธรรม สร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีในการทำงาน และบุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร

2. องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

จากการสังเคราะห์แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของ Saphier and King (1985); Patterson, Purkey and Parker (1986); Taylor (1991); Cavanagh (1997) และ Kaplan and Owings (2013) ได้องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and Confidence) หมายถึง โรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าครูมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้ความไว้วางใจแก่ครูในการทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองถนัด กล่าวคือ โรงเรียนเชื่อมั่นว่าครูมีศักยภาพที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอด ส่วนครูมีการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน ยินดีรับฟังคำชี้แนะ และพร้อมนำไปปรับปรุงการทำงานของตน

2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) หมายถึง ครูเกิดความรู้สึกรักผูกพัน มีความสุขกับการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีตัวตนภายในโรงเรียน โรงเรียนให้การสนับสนุนแก่ครูในการทำงาน

ครูภายในองค์กรมีสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีในการทำงาน ครูยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. ความคาดหวังที่สูง (High Expectations) หมายถึง ครูได้รับความคาดหวังจากโรงเรียนว่าต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง โดยครูต้องรักษามาตรฐานการทำงานผ่านการรับกำกับดูแล และติดตามคุณภาพงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียนต้องการให้ครูได้พัฒนาตนเองในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ โรงเรียนยังคาดหวังให้ครูใช้เวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ อาสาทำงานด้วยความตั้งใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมถึงการมีศรัทธาในวิชาชีพครู

4. ความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง ครูได้รับความใส่ใจ ดูแลจากเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครู การอำนวยความสะดวกในเรื่องความเป็นอยู่และสวัสดิการแก่ครู รวมถึงการจัดกิจกรรมในวาระต่าง ๆ ให้กับครูในโรงเรียน โรงเรียนพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อครูเผชิญกับปัญหาในการทำงาน และการดำเนินชีวิต

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Involvement in Decision-Making) หมายถึง ครูมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น นำเสนอปัญหาที่พบในการทำงาน และให้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลาย เพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำบางสิ่ง ครูยังมีสิทธิ์ในการลงประชามติในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

6. ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง โรงเรียนยอมรับความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ แนวทางการทำงาน รูปแบบการดำเนินชีวิต เพศ อายุ ช่วงวัย ศาสนา สัญชาติ ความคาดหวังในการทำงาน และทัศนคติของครู โรงเรียนมีการจัดการกับความหลากหลายของครูภายในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับความยุติธรรม ความเท่าเทียม ศักยภาพของครูแต่ละช่วงวัย รวมถึงการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้ภายใต้ความหลากหลายภายในโรงเรียน

7. ความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Collegiality) หมายถึง ครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน มีความจริงใจ มีน้ำใจให้แก่กัน และสนับสนุนเกื้อกูลกันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างเปิดกว้าง ครูรับฟังความคิดเห็น และการวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ มีการแบ่งปันประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีการสอนงานให้คำแนะนำแก่ครูต่างชาติ รวมถึงการปฏิบัติต่อครูคนอื่นด้วยความเท่าเทียม

3. การทำงานของครูต่างชาติ

จากการสังเคราะห์ขอบเขตการปฏิบัติงานของครูต่างชาติ (Terms of Reference : TOR) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2 จำนวน 12 โรงเรียน ได้ขอบเขตการทำงานของครูต่างชาติที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดทำโครงสร้างรายวิชา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาเทคนิค และวิธีการสอนภาษาอังกฤษ การจัดการชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน

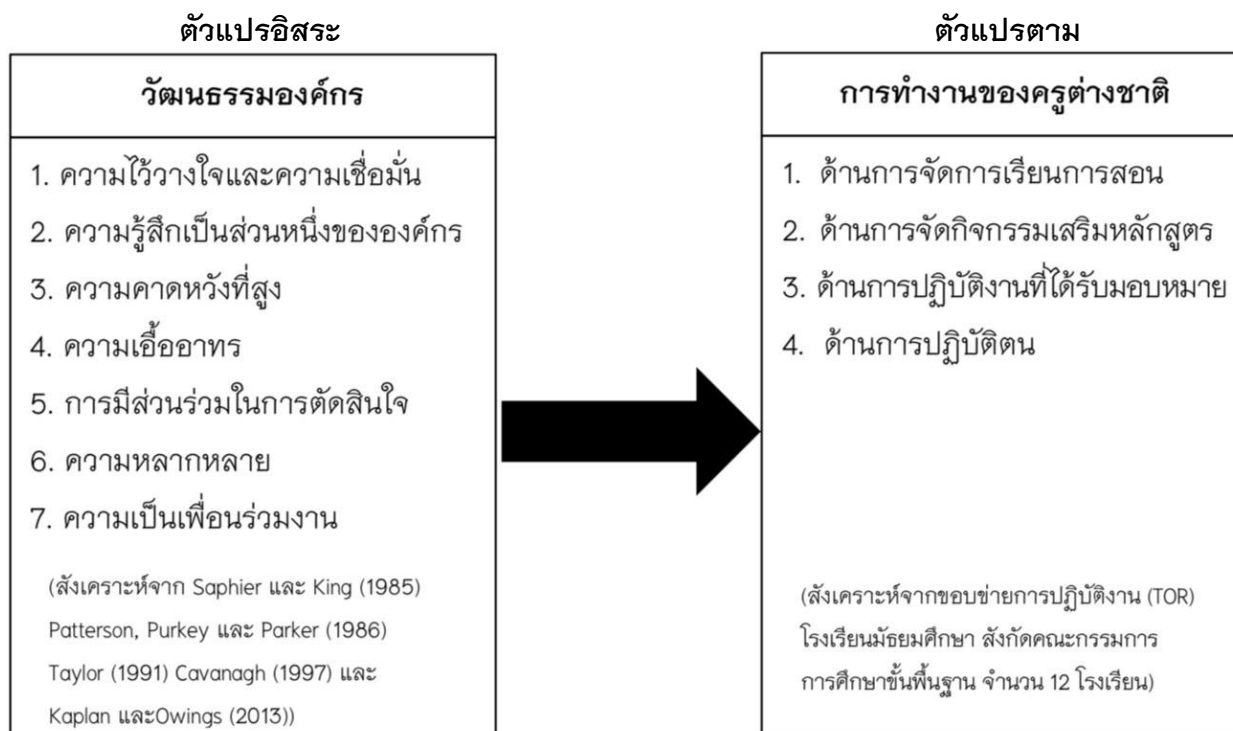
3.2 ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นการสอนซ่อมเสริมให้นักเรียน การฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษให้นักเรียนที่เข้าแข่งขันทักษะภาษาอังกฤษ การจัดค่ายภาษาอังกฤษ การสอนเสริมความรู้ตามปฏิทินโรงเรียน การจัดกิจกรรมพิเศษตามวาระเทศกาลหรือวันสำคัญของชาวตะวันตก การจัดอบรมภาษาอังกฤษให้แก่ครูไทย การจัดกิจกรรมชุมนุม และการเข้าร่วมประชุมและอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.3 ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการยื่นเวอร์หน้าประตูตอนเช้าและการเข้าแถวหน้าเสาธง การเป็นครูที่ปรึกษาประจำชั้น การเป็นกรรมการกำกับห้องสอบ และการเป็นกรรมการแข่งขันทักษะภาษาอังกฤษ

3.4 ด้านการปฏิบัติตน เป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน โดยสรุป ครูต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนของประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น และสิ่งหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ครูต่างชาติทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานภายในโรงเรียนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูชาวไทย และครูชาวต่างชาติ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในประเทศไทยในมุมมองของครูต่างชาติ และการรับรู้การทำงาน of ครูต่างชาติ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับการทำงานระหว่างครูชาวไทยและครูชาวต่างชาติให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Saphier and King (1985); Patterson, Purkey and Parker (1986) Taylor (1991); Cavanagh (1997) และ Kaplan and Owings (2013) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร และการสังเคราะห์การทำงานของครูต่างชาติจากขอบข่ายการปฏิบัติงาน (TOR) โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,358 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูต่างชาติที่ปฏิบัติการสอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 จำนวน 438 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และสัญญาติ มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูต่างชาติ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการทำงานของครูต่างชาติ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยการหาค่า Cronbach's alpha จากการนำแบบสอบถาม

ไปทดลองใช้กับครูต่างชาติที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่า Cronbach's alpha ในภาพรวมเท่ากับ 0.972 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกให้ พร้อมกับแบบสอบถามในรูปแบบ QR Code ส่งไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน ระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2566 โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 393 ฉบับ จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics 22 โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูในภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) 3) การวิเคราะห์ระดับการทำงานของครูต่างชาติ ในภาพรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) 4) การทดสอบข้อตกงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Tolerance) ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่าสถิติที่ใช้วัดความเป็นอิสระต่อกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) 5) การวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การอธิบาย และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายแต่ละตัวแปร

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น	4.32	0.77	มาก
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.40	0.75	มาก
3. ความคาดหวังที่สูง	4.52	0.71	มากที่สุด
4. ความเอื้ออาทร	4.28	0.78	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.26	0.80	มาก

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
6. ความหลากหลาย	4.66	0.65	มากที่สุด
7. ความเป็นเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.82	มาก
สรุปภาพรวม	4.40	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ย 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังที่สูง มีค่าเฉลี่ย 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานของครูต่างชาติตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานของครูต่างชาติตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทำงานของครูต่างชาติ	ระดับการรับรู้		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.33	0.77	มาก
ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.47	0.71	มาก
ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.89	มาก
ด้านการปฏิบัติตน	4.58	0.63	มากที่สุด
สรุปภาพรวม	4.36	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานของครูต่างชาติตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานของครูต่างชาติที่มากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ย 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับมาก และด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม มี 4 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานของครูต่างชาติได้ร้อยละ 22.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัฒนธรรมองค์กร	B	Coefficient Std. error	β	t	Sig.
(Constant)	1.703	.298		5.710	<.001**
ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น (X_{TRUST})	.124	.043	.144	2.902	.004**
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_{BELONG})	.116	.044	.134	2.646	.008**
ความคาดหวังที่สูง (X_{EXPECT})	.017	.050	.017	.339	.735
ความเอื้ออาทร (X_{CARING})	.074	.039	.097	1.889	.060
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($X_{DECISION}$)	.086	.036	.119	2.388	.017*
ความหลากหลาย ($X_{DIVERSE}$)	.048	.043	.052	1.100	.272
ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ($X_{COLLEAGUE}$)	.145	.031	.227	4.752	<.001**

$R = .483$, $R^2 = .234$, $Adj\ R^2 = .220$ ($p = <.001$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถทำนายการทำงานของครูต่างชาติ ในภาพรวมมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน โดยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานของครูต่างชาติในภาพรวมได้ร้อยละ 22.0 โดยวัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .227$, $p = <.001$) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น ($\beta = .144$, $p = .004$)

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\beta = .134, p = .008$) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\beta = .119, p = .017$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความหลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อคำถามข้อที่ 3 โรงเรียนให้ความเท่าเทียม ความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีอคติต่อการทำงานของครูต่างชาติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีขนาดกลางขึ้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) หรือเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ซึ่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ก็ย่อมมีจำนวนมาก และมีความหลากหลายทั้งในด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว บุคลิกภาพ ความเชื่อ และรูปแบบการทำงานของครู ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ครูรู้สึกถึงความเท่าเทียม ความยุติธรรม โดยการไม่เลือกปฏิบัติ และการไม่มีอคติต่อการทำงานของครู อีกทั้งองค์กรมีการส่งเสริมให้ครูเคารพความแตกต่างของทุกคนในองค์กร มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทความของ National Integration Working Group for Workplaces (2010) อธิบายว่า องค์กรต้องเคารพในความแตกต่างของกันและกัน เช่น รูปแบบการสื่อสาร และการใช้ภาษา การเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรต้องจัดการกับการมีอคติ การทะเลาะ และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมภายในองค์กร โดยการสร้างโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้พูดคุยกันเกี่ยวกับงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สิ่งนี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งการทำงานที่ดี และลดการเกิดความขัดแย้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Betchoo (2015) กล่าวว่า องค์กรควรรับรู้และคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม และป้องกันการเลือกปฏิบัติ องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านความหลากหลายจะมุ่งพัฒนาองค์กรให้เติบโตขึ้น โดยใช้ประโยชน์จากคุณสมบัติที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่พบว่า ด้านความหลากหลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพูนพงษ์ คุนา (2561) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรม

โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด

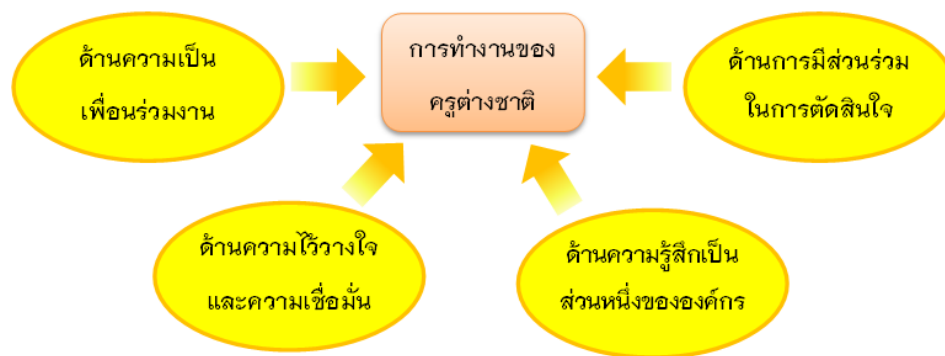
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์การทำงานของครูต่างชาติตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีการทำงานของครูต่างชาติมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 ครูต่างชาติมีความตรงต่อเวลา เช่น การมาปฏิบัติงานตามเวลาที่โรงเรียนกำหนด การเข้าสอน และออกจากห้องเรียนตรงเวลา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความตรงต่อเวลาเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับและให้คุณค่าอย่างกว้างขวางในสังคม ทุกชนชาติจึงให้คุณค่ากับเรื่องของเวลาเป็นอย่างมาก อีกทั้ง ความตรงต่อเวลายังเป็นหนึ่งในเงื่อนไขที่องค์กรระบุไว้ในสัญญาจ้างอีกด้วย ความตรงต่อเวลาแสดงถึงการมีความรับผิดชอบ การให้ความเคารพกับเพื่อนร่วมงาน และความใส่ใจในการทำงาน สอดคล้องกับคำอธิบายของ Closkey (2018) ที่ว่าความตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการแสดงความเคารพต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ อีกทั้งในหลายประเทศยังให้ความสำคัญกับความชัดเจนในเรื่องของเวลาการทำงาน สอดคล้องกับ Hill (2020) กล่าวว่า หลายประเทศในทวีปเอเชียมีความยึดหยุ่นในเรื่องของเวลา แต่หากเป็นการนัดหมาย บุคลากรต้องมาให้ตรงเวลาตามที่ตกลงกันไว้ ซึ่งการไม่ตรงต่อเวลาถือเป็นการไม่เคารพผู้อื่น ดังนั้น ไม่ว่าครูต่างชาติจะมาจากประเทศใดก็ตาม ความตรงต่อเวลาถือเป็นบรรทัดฐานที่ครูต่างชาติทุกคนถือปฏิบัติกันอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prawadlerdruk (2015) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนภาษาต่างประเทศกับครูเจ้าของภาษาที่โรงเรียนสอนภาษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อครูเจ้าของภาษาในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูในระดับมาก โดยครูต่างชาติมีความตรงต่อเวลา และครูมีความอบอุ่นเป็นกันเอง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถทำนายการทำงานของครูต่างชาติ ในภาพรวมมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน โดยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานของครูต่างชาติ ในภาพรวมได้ร้อยละ 22.0 โดยวัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 ครูชาวไทยและครูต่างชาติให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เข้าใจและสนับสนุนเกื้อกูลกันในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูชาวไทยในโรงเรียนให้

ความช่วยเหลือครูต่างชาติทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบเหมาะสมกับความเป็นครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Beyer and Marshall (1981) กล่าวว่า การเป็นเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร บุคลากรภายในองค์กรต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันความรู้ให้แกกัน รวมถึงการปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังต้องให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน เต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดบทบาทของบุคลากรอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรทุกคนในองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lund, Boyce, Oates and Fiorentino (2010) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมความเป็นเพื่อนร่วมงาน บุคลากรภายในองค์กรจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการทำงานด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ แสดงความคิดเห็น และเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น รวมไปถึงองค์กรต้องมีการนิเทศโดยใช้เทคนิคพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (mentoring) และการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) ให้กับบุคลากรที่เพิ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครั้งแรก และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบหมายด้วยความตั้งใจ ไม่หลบเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุป

วัฒนธรรมองค์กรที่ได้ทำการศึกษา ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความคาดหวังที่สูง ความเอื้ออาทร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความหลากหลาย และความเป็นเพื่อนร่วมงาน ส่วนการทำงานของครูต่างชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการปฏิบัติตน ซึ่งหลังจากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติ เรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความหลากหลายในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้างาน และครูชาวไทยควรให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม ความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ถือคติต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูไทยและครูต่างชาติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การทำงานของครูต่างชาติตามการรับรู้ของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตนในเรื่องของความตรงต่อเวลา ดังนั้น โรงเรียนควรมีการปรับวัฒนธรรมของโรงเรียนให้มีความเป็นสากล และครูชาวไทย ทุกคนสามารถปรับตัวในเรื่องความตรงต่อเวลาในการเข้าสอนและออกจากห้องเรียนให้ได้ เพื่อส่งเสริมให้ครูชาวไทย และครูต่างชาติเข้าใจในวัฒนธรรมของกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านความเป็นเพื่อนร่วมงาน โดยครูชาวไทยและครูต่างชาติให้การช่วยเหลือ ซึ่งกัน

และกัน มีน้ำใจ เข้าใจและสนับสนุนเกื้อกูลกันในการทำงาน ดังนั้น โรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูไทยและครูชาวต่างชาติได้แลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน อีกทั้งโรงเรียนควรเชิญชวนครูต่างชาติให้เข้าร่วมทุกกิจกรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของครูต่างชาติให้กับทุกโรงเรียนในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของครูต่างชาติในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมประชากรที่มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ครูต่างชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูต่างชาติ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. จามจุรีโปรดักส์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2560). *พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

พูนพงษ์ คุนมา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปี 2565*.

http://www.bopp.go.th/?page_id=1828

Betchoo, N. K. (2015). *Managing Workplace Diversity: A Contemporary Context*. <http://lib.bvu.edu.vn/bitstream/TVDHBRVT/15790/1/Managing-Workplace-Diversity.pdf>

Beyer, J. E. and Marshall, J. (1981). The Interpersonal Dimension of Collegiality. *Nursing Outlook*, 29(11), 662–665.

- Cavanagh, R. F. (1997). *The culture and improvement of Western Australian Senior Secondary Schools* [Doctoral dissertation in Education, Curtin University of Technology].
- Chuchuen, R. (2017). *Foreign teacher management system in an English Program: A case study at Piboonbumpen Demonstration School, Burapha University* [Doctoral dissertation in Education]. Burapha University.
- Closkey B. M. (2018). *Cross-Cultural Communication Skills: Avoid these 3 things that annoy your western colleagues*. <https://www.nextgenclt.com/post/cross-cultural-communication-avoid-these-3-things-that-annoy-your-western-colleagues>
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach* (6th ed.). Prentice Hall.
- Hill, M. (2020). *Global Etiquette: Time Matters– The Pacific, Asia and the Americas*. <https://luxebatmag.com/global-etiquette-pacific-asiaamericas-march/>
- Kaplan, L. S. and Owings, W. O. (2013). *Culture Re-Boot: Reinvigorating school culture to improve student outcomes*. Corwin Press.
- Kumar, A. (2016). Redefined and Importance of Organizational Culture. *Global Journals*, 16(4), 15–18.
- Lund, J., Boyce, B. A., Oates, R., and Fiorentino, L. (2010). Faculty dispositions: Seeking clarity while looking at muddy waters. *Quest*, 62(3), 268–286.
- Ma, X., Charoenarpornwattana, P., and Svastdi-Xuto, P. (2019). Culture shock experiences of foreign teachers working in a selected private school in Chonburi province, Thailand. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(1), 54–67.
- National Integration Working Group for Workplaces. (2010). *Managing Workplace Diversity: A Toolkit for Organizations*. NIWGF.
- Patterson, J. L., Purkey S. C., and Parker J. V. (1986). *Productive School Systems for a Nonrational World*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Prawadlerdruk, N. (2015). *Students' satisfaction towards Learning Foreign Languages with Teachers at a Private Language School* [Doctoral dissertation, Thammasat University].
- Saphier, J. and King, M. (1985). Good seeds grow in strong cultures. *Educational Leadership*, 42(6), 67–74.
- Taylor, T. E. (1991). *Development of a school valid and reliable school audit* [Doctoral dissertation in Education, Iowa State University].