การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Perception on Organizational Culture of Teacher Employees under the Jurisdiction of Municipality in the Three Southern Border Provinces

จิตรา เฮงเอีย ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) พนักงานครู
ชวลิต เกิดทิพย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน 3) รวบรวมกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ Rating Scale ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .986 ขณะที่แบบสอบถามแบบปลายเปิดเป็นการรวบรวมกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) กิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การได้แก่ กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารและการกระจายงาน กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมของนักเรียนที่เข้าร่วมแข่งขันจนได้รับรางวัลในระดับชาติ ระดับภาค และระดับท้องถิ่นตามลำดับ

คำสำคัญ : การรับรู้, วัฒนธรรมองค์การ, พนักงานครู

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of teacher employees under the Jurisdiction of Municipality in the three southern border provinces, 2) compare the teacher employees perception on organizational culture under the Jurisdiction of Municipality in the three southern border provinces classified by position, educational qualification, and work experience, and 3) collect the operational activities to enhance the organizational culture of the teacher employees under the Jurisdiction of Municipality in the three southern border provinces. The Rating Scale questionnaire was used which its reliability was .986 and the open-ended questions were used to collect the operational activities to enhance the organizational culture of the teacher employees under the Jurisdiction of Municipality in the three southern border provinces. The statistics were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results revealed as follows: 1)The teacher employees under the Jurisdiction of Municipality in the three southern border provinces perceived the organizational culture in overall images at the high level. When considering in each aspect, it was found that the teachers under the Jurisdiction of Municipality in the three southern border provinces perceived the organizational culture at the high level in every aspect. 2) The employees teachers under the Jurisdiction of Municipality in the three southern border provinces who had difference in position and work experience would perceive the organizational culture as overall image not differently. 3) The operational activities to enhance the organizational culture included administration and work delegation, participation activity in curriculum development, and at national, regional, and local level students activity competition.

Keyword : Perception, Organizational Culture, Teacher employees

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าด้านการสื่อสารโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้โลกอยู่ในสภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม สังคมไทยในขณะนี้คนไทยโดยทั่วไปยังขาดทั้งการเรียนรู้ กระบวนการคิด การวิเคราะห์ เกิดช่องว่างในแนวความคิดและค่านิยมต่าง ๆ ในขณะที่คุณค่าของวัฒนธรรม คุณธรรม ภูมิปัญญาที่ดีแต่เก่าก่อนถูกมองข้ามไป รัฐจึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาให้สอดรับซึ่งกันและกัน ทั้งระบบปฏิรูปแนวการจัดการศึกษา โดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญพัฒนาหลักสูตร และเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งระบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชน เน้นในเรื่อง การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพครู ตลอดจนระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการศึกษาปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษา เน้นเรื่องการประกันคุณภาพภายในและมีการรับรองประเมินผลมาตรฐาน จากองค์การภายนอก ปฏิรูปสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีการผลิตสื่อและเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบที่ที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2544) ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมโลกเพื่อความอยู่รอดขององค์การรวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานร่วมกันและให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หัวใจของการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อองค์การ คือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรูปแบบแผนพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการควบคุมและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งค่านิยมในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การแต่งกาย การเล่น การทำงาน วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้คนกลายเป็นคนเฉื่อยชา ผู้ที่ไม่เฉื่อยชาอาจถูกกลืนในที่สุด แต่ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง คนจะทำงานอย่างภาคภูมิใจทุ่มเทให้กับงาน วัฒนธรรมมีหน้าที่ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความศรัทธา และผนึกกำลังเข้าด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะหล่อหลอมค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง การปฏิบัติงาน

ในองค์การหากวัฒนธรรมไม่เอื้อต่อการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การแล้วอาจส่งผลทางด้านลบต่อการจัดการคุณภาพทั้งองค์การได้ องค์การจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับท้องถิ่นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็น ในการจัด การศึกษาด้วยความเสมอภาค

วัฒนธรรมองค์การถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก เพราะองค์การทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยอีกหลายวัฒนธรรม และวัฒนธรรมเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ หากมองในทางปฏิบัติแล้ว วัฒนธรรมองค์การอาจเป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจนจับต้องยาก ซึ่งความเป็นจริงองค์การในปัจจุบันคุณภาพของผู้เรียนจะเป็นคนดี มีปัญญา นำพาชีวิตเป็นสุข ต้องอาศัยปัจจัยร่วมกันหลายอย่าง เช่น ผู้บริหารเป็นผู้นำ ทุ่มเท จัดกลไกการบริหารที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ ผู้เรียนมีครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง รักและเมตตาผู้เรียนอีกทั้งถือว่างานสอนเป็นงานที่สำคัญที่สุด ตั้งใจคิดค้นหากระบวนการเรียนรู้ที่ดี ช่วยเหลือให้ผู้เรียนแต่ละคนเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพตามแนวทางยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมีปัจจัยความพร้อมทางสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถช่วยสร้างการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็ง ปณิธาน ความมุ่งมั่น และพลังการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนได้มากขึ้น (วันชัย มีชาติ, 2551)

ในส่วนของโรงเรียนเทศบาล ถือเป็นองค์การทางการศึกษาหรือหน่วยงานของสังคม ที่มีบทบาท หน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ ในการพัฒนาประเทศ วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ทิศทางและเป้าหมายอันพึงประสงค์ วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน สำหรับแนวคิดของ Patterson (1986 อ้างถึงในชูชาติ งามจริต, 2549) กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนฉะนั้น

ผู้บริหาร ครูอาจารย์ จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน และอิทธิพลต่อการบริหาร มีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นอย่างดี ทำหน้าที่เป็นผู้นำ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น บุคลากรจะเห็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างและปฏิบัติตามวัฒนธรรมโรงเรียนโดยเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติร่วมกัน จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ หรือความประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบการบริหาร และการพัฒนาโรงเรียน ถ้าเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนและสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมโรงเรียน และวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีลักษณะสังคมแบบหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน ปรากฏให้เห็นได้ทางด้านศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งเป็นการสืบทอดวัฒนธรรมตั้งแต่บรรพบุรุษมาช้านาน ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิผล ไม่เกิดปัญหาเหมือนในองค์การซึ่ง บรรจง ฟ้ารุ่งสาง (2550) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยทางด้านการศึกษาของท้องถิ่นมีความเชื่อมโยงสูงกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ของคนในท้องถิ่นในด้านภาษา ศาสนา และประวัติศาสตร์ของกลุ่มชาติพันธุ์

ดังนั้นปัญหาการจัดการศึกษา จึงเกี่ยวกับการที่รัฐใช้นโยบายการศึกษาพร้อมกับนโยบายผสมผสานทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดปัญหาการต่อต้านระบบการศึกษาของรัฐจากคนส่วนใหญ่ในท้องถิ่น ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาคุณภาพด้านการใช้ภาษาในระบบโรงเรียน การใช้นโยบายการเรียนระบบหลักสูตรที่เน้นวัฒนธรรมภาษาไทยในวัฒนธรรมมลายู กลายเป็นวัฒนธรรมที่ปลุกเร้า ให้คนท้องถิ่นต่อต้านระบบการศึกษาของรัฐ ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรพิจารณาให้ดีว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันจะนำไปเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยส่วนรวม สำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดระบบการเรียนการสอนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมอบหมายให้กรมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการจัดการศึกษาควบคู่และเป็นไปตามระบบการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความหลากหลาย

ทางวัฒนธรรมและเกิดปัญหาผลการเรียนตกต่ำ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ครูและนักเรียนไม่มีความปลอดภัยในการเรียนการสอน ผลการสำรวจนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในปี 2550 พบว่าเด็กอ่านหนังสือ ไม่ออกถึง 11,073 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 จากสภาพในพื้นที่พบว่าเด็กมุสลิมส่วนใหญ่ต้องการมีทักษะภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอาหรับ (อ้างถึง ในแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2552 - 2555) ซึ่งผลจากการประเมินภายนอกเหล่านี้เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนการสอน การดำเนินการ ของโรงเรียน สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ วัฒนธรรมองค์การภายในสังคม ชุมชน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การหลักในการพัฒนาประเทศ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่าวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว จะส่งเสริมการบริหารงานอันเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการแก้ปัญหา ทำให้โรงเรียนแข็งแกร่งเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน เข้าใจความมุ่งหมายของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การยอมรับและความไว้วางใจมอบหมายงาน กระจายงาน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เข้าใจในความหลากหลายของบุคลากร ให้ความเอื้ออาทรดูแล เอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยให้ทุกคนพอใจ มีความผูกพัน ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์การรวมทั้งส่งผลให้ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อรวบรวมกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสมมติฐานจากการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. พนักงานครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน
2. พนักงานครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน
3. พนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้หลักการและกรอบแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Patterson (1986 อ้างถึงใน ชูชาติ งามจริต, 2549) ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน 10 ด้านได้แก่ ความมุ่งหมายของโรงเรียน การเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของพนักงานครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 828 คน จำแนกเป็น โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี จำนวน 5 โรงเรียน มีพนักงานครูจำนวน 262 คน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 6 โรงเรียน มีพนักงานครู จำนวน 327 คน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 6 โรงเรียน มีพนักงานครูจำนวน 239 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยพนักงานครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 270 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane/ (1973) แล้วใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 17 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดเทศบาล

เมืองนราธิวาส จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 6 โรงเรียน รวมเป็นพนักงานครูทั้งหมด จำนวน 828 คน

นิยามศัพท์

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายสิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัส โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติเรียนรู้ร่วมกัน เป็นแบบแผนแนวคิดที่สมาชิกยึดถือร่วมกันในองค์การ ซึ่งแสดงออกในการรับรู้ ยึดถือปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงาน ของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความมุ่งหมายของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของโรงเรียนและต้องเปิดโอกาสให้พนักงานครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายและรับรู้ด้วยเพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

การเสริมพลัง หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบความรับผิดชอบ มอบหมายกระจายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพร้อมทั้งให้โอกาสบุคลากรในการรับรู้ข่าวสารได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

การตัดสินใจ หมายถึง ทางเลือกสิ่งหนึ่งจากหลาย ๆ สิ่งหรือเลือกที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งจากหลาย ๆ อย่างที่มีอยู่ โดยผ่านการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนจากข้อมูลข่าวสารสารสนเทศความเป็นไปได้ เหมาะสมที่สุด ตรงต่อเป้าหมาย และควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกันให้เกิดความรู้สึก โรงเรียนเป็นของทุก ๆ คน ทุกคนมีความรู้สึกผูกพัน ภูมิใจ มีความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน

ความไว้วางใจ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและพนักงานครูที่เป็นลักษณะการไว้เนื้อเชื่อใจ ให้การยอมรับนับถือกันและกันว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระโดยไม่ต้องมีการควบคุมจนเกินไป ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

ความมีคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานทางการศึกษา เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

การยอมรับ หมายถึง การเปิดรับความคิดเห็นที่ดีของพนักงานครูในความสำเร็จผลงานของพนักงานครู นักเรียนทั้งจากภายใน ภายนอกโรงเรียน ยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของพนักงานครู ซึ่งทำให้พนักงานครูมีความภูมิใจในตนเอง มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความตั้งใจจริงที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้งานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งความเอื้ออาทรที่ทุกคนมีต่อกันนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันห่วงใยซึ่งกันและกันและยินดีที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

ความหลากหลายของพนักงานครู หมายถึง ความแตกต่างของพนักงานครูในด้านความเชื่อ ปรัชญา บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของพนักงานครูแต่ละคน และรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

พนักงานครู หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานีและนราธิวาส ประกอบด้วย ครูที่บรรจุเป็นข้าราชการและครูลูกจ้าง

กิจกรรมในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้วัฒนธรรมองค์การมีความเข้มแข็งในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 828 คน จำแนกเป็น โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี จำนวน 5 โรงเรียนมี พนักงานครูจำนวน 262 คน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครยะลา จำนวน 6 โรงเรียน มีพนักงานครู จำนวน 327 คน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 6 โรงเรียน มีพนักงานครูจำนวน 239 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลสามจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ จำนวน 270 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane/ (1973) : (อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546) แล้วใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 67 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานครูเสนอแนะกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 10 ข้อ

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการ ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนด้วยตัวเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 15 วัน ผู้วิจัยไปติดตามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลไปดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยวิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ

หาค่าการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นการรวบรวมกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
    1.1 ความถี่ (Frequency)
    1.2 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
    1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
    2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
    2.2 มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean)
    2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
    2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม
        2.41 ในกรณีที่ความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน
        2.42 ในกรณีที่ความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.1 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 86.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 81.9

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสาระสำคัญสรุปตามตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมและรายด้าน ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้
ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.31	.683	มาก
การเสริมพลัง	4.07	.717	มาก
การตัดสินใจ	3.86	.747	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.22	.691	มาก
ความไว้วางใจ	4.03	.655	มาก
ความมีคุณภาพ	4.09	.714	มาก
การยอมรับ	4.02	.731	มาก
ความเอื้ออาทร	3.93	.851	มาก
ความซื่อสัตย์สุจริต	3.99	.688	มาก
ความหลากหลายของพนักงานครู	4.01	.690	มาก
โดยภาพรวม	**4.16**	**.605**	**มาก**

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16) ซึ่งด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.31) ส่วนด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.86) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งหมายของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.31) โดยโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ไว้อย่างกระชับ ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.30) และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมีการคำนึงถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.91)

1.2 ด้านการเสริมพลัง พบว่าพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการเสริมพลัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07) โดยผู้บริหารและพนักงานครูมีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.30) และพนักงานครูได้รับการสำรวจความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.83)

1.3 ด้านการตัดสินใจ พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.86) โดยผู้บริหารมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.06) และผู้บริหารและพนักงานครูมีการใช้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.81)

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.22) โดยพนักงานครูมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.31) และพนักงานครู มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.02)

1.5 ด้านความไว้วางใจ พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03) โดยผู้บริหารเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.06) และพนักงานครูมีความจริงใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.85)

1.6 ด้านความมีคุณภาพ พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09) โดยผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาพนักงานครูให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.25) และนักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.47)

1.7 ด้านการยอมรับ พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02) โดยผู้บริหารและพนักงานครูยอมรับ และเห็นคุณค่าในผลงานความสำเร็จของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.20) และพนักงานครูยอมรับซึ่งกันและกันโดยสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างจริงใจและเต็มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.86)

1.8 ด้านความเอื้ออาทร พบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93) โดยพนักงานครูในโรงเรียนให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน

ครูบรรจุใหม่หรือย้ายมาใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.16) และพนักงานครูได้รับการสนับสนุนให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างครบถ้วนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.88)

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.99) โดยพนักงานครูปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.10) และพนักงานครูได้รับพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (= 3.75)

1.10 ด้านความหลากหลายของพนักงานครู พบว่าพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของพนักงานครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01) โดยผู้เรียนมีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของพนักงานครูที่จัดให้หลายรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.08) และพนักงานครูทดลองแนวทางการสอนที่หลากหลายในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.82)

2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รับรู้วัฒนธรรมองค์การ ตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของพนักงานครูมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยพนักงานครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งหมายของโรงเรียนมากกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.11	.687	4.35	.676	-2.249	.025*
การเสริมพลัง	3.99	.807	4.09	.697	-.848	.397
การตัดสินใจ	3.77	.784	3.88	.739	-.886	.376
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.11	.716	4.24	.685	-1.190	.235
ความไว้วางใจ	3.98	.835	4.04	.610	-.612	.541
ความมีคุณภาพ	3.99	.767	4.11	.701	-1.095	.275
การยอมรับ	3.96	.611	4.04	.755	-.785	.435
ความเอื้ออาทร	3.81	.865	3.96	.847	-1.157	.248
ความซื่อสัตย์สุจริต	3.96	.683	4.00	.690	-.396	.692
ความหลากหลายของพนักงานครู	4.04	.720	4.01	.685	.312	.756
รวม	**4.08**	**.642**	**4.18**	**.597**	**-1.080**	**.281**

* $p < .05$

3. เพื่อรวบรวมกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูเสนอกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดได้แก่ พนักงานครูเสนอกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสรุปตามตารางการรวบรวมกิจกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การตามทัศนะของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังนี้

กิจกรรมเพื่อการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ	ความถี่
1. ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน	
1.1 กิจกรรมพัฒนาหลักสูตร	59
1.2 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	43
1.3 กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์	35
2. การเสริมพลัง	
2.1 กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารและกระจายงาน	88
2.2 กิจกรรมที่ครูปฏิบัติงานตามคำสั่ง	62
2.3 กิจกรรมสอนซ่อมเสริม	47
3. การตัดสินใจ	
3.1 กิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การจัดชั้นเรียน	45
3.2 กิจกรรมการอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน	25
3.3 กิจกรรมส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี	20
4. ความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	
4.1 กิจกรรมทางด้านการแข่งขันทางวิชาการ	34
4.2 กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ	20
4.3 กิจกรรมกีฬา	18
5. ความไว้วางใจ	
5.1 กิจกรรมการเรียนการสอน	38
5.2 กิจกรรมออมทรัพย์ของโรงเรียน	32
5.3 กิจกรรมการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	14
6. การยอมรับ	
6.1 กิจกรรมแจกเกียรติบัตรและประกาศให้ทราบหน้าเสาธง	25
6.2 กิจกรรมประกาศยกย่อง	16
6.3 กิจกรรมทำป้ายยกย่องความสำเร็จ ลงวารสารและเว็บไซต์	12
7. ความมีคุณภาพ	
7.1 กิจกรรมของนักเรียนที่แข่งขันจนได้รับรางวัล	56
7.2 กิจกรรมแสดงความยินดี ให้ความดีความชอบเป็นรางวัล	26
7.3 กิจกรรมส่งเสริมครูสอนดี	19
8. ความเอื้ออาทร	
8.1 กิจกรรมสายใยสัมพันธ์	57
8.2 กิจกรรมสร้างฝันและกำลังใจ	37
8.3 กิจกรรมการปฏิบัติการสอนแทน	8

กิจกรรมเพื่อการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ	ความถี่
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	
9.1 กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การสอนเต็มเวลา	21
9.2 กิจกรรมการประกวดการแข่งขัน	15
9.3 กิจกรรมออมทรัพย์ของนักเรียน	11
10. ความหลากหลายของพนักงานครู	
10.1 กิจกรรมเสริมวิชาการ เช่น กิจกรรมสภานักเรียน	40
10.2 กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การสอนให้ตรงกับวิชาเอก หรือความถนัด	33
10.3 กิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม	7

3.1 กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานครูมีส่วนร่วมในการรับรู้ความมุ่งหมายของโรงเรียนความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมพัฒนาหลักสูตร รองลงมา คือ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ตามลำดับ

3.2 กิจกรรมที่ผู้บริหารมอบให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารและการกระจายงาน รองลงมา คือ กิจกรรมที่ครูปฏิบัติงานตามคำสั่งและกิจกรรมสอนซ่อมเสริม ตามลำดับ

3.3 กิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมทางด้านการเรียนการสอน เช่น การจัดชั้นเรียน รองลงมา คือ กิจกรรมอบรมสัมมนา การนิเทศภายในและกิจกรรมส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ตามลำดับ

3.4 กิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมทางด้านการแข่งขันทางวิชาการ รองลงมา คือ กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ และกิจกรรมกีฬา ตามลำดับ

3.5 กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ พนักงานครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ กิจกรรมออมทรัพย์ของโรงเรียนและกิจกรรมการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

3.6 กิจกรรมที่แสดงการยกย่องในความสำเร็จของพนักงานครูและนักเรียนในโรงเรียน ความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมแจกเกียรติบัตรและประกาศให้ทราบหน้าเสาธง รองลงมา คือ กิจกรรมประกาศ ยกย่องและกิจกรรมทำป้ายยกย่องความสำเร็จ ลงวารสารและเว็บไซต์ ตามลำดับ

3.7 ลักษณะการยอมรับแบบที่เป็นการประกาศและยกย่องในความสำเร็จของพนักงานครูและนักเรียน ความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมของนักเรียนที่เข้าแข่งขันจนได้รับรางวัล รองลงมา คือ กิจกรรมแสดงความยินดี ให้ความดีความชอบเป็นรางวัลแก่นักเรียนในที่ประชุมและการทำป้ายยกย่องความสำเร็จ และกิจกรรมครูสอนดี ตามลำดับ

3.8 กิจกรรมในโรงเรียนที่แสดงถึงความเอื้ออาทรในโรงเรียนของผู้อำนวยการหรือพนักงานครูด้วยกัน ความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมสายใยสัมพันธ์ เช่น เกษียณอายุราชการ รองลงมา คือ กิจกรรมสร้างฝันและกำลังใจและกิจกรรมการปฏิบัติการสอนแทน ตามลำดับ

3.9 กิจกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในโรงเรียน ความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การสอนเต็มเวลา รองลงมา คือ กิจกรรมการประกวดการแข่งขันและกิจกรรมออมทรัพย์ของนักเรียน ตามลำดับ

3.10 กิจกรรมในโรงเรียนที่ส่งเสริมในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลความถี่สูงสุด คือ กิจกรรมเสริมวิชาการ เช่น กิจกรรมสภานักเรียน รองลงมา คือกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การสอนให้ตรงกับวิชาเอกหรือความถนัดและกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละด้านของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ งามจริต (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เนื่องมาจากโรงเรียนทุกโรงเรียนต้องการให้โรงเรียนที่รับผิดชอบมีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านหนึ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โรงเรียนจึงมีการคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้ขวัญและกำลังใจใน

การทำงานและการคำนึงถึงความหลากหลายของพนักงานครูในองค์การ การยอมรับนับถือ เห็นคุณค่าในความสำเร็จ ผลงานของพนักงานครูเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการมอบอำนาจซึ่งบุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่ มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งเป็นตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970 อ้างถึงใน รัตนา ศิริชยานันท์, 2542) ความต้องการการยอมรับในสังคมถือเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ (Esteem of Status Needs) ซึ่งผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่แสดงพฤติกรรมให้ครูอาจารย์ยอมรับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานครู พนักงานครูกับพนักงานครู พนักงานครูกับนักเรียน การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญของธรรมาภิบาล กระบวนการบริหารจัดการที่ดีจำเป็นต้องมีพนักงานครูที่มีจริยธรรม คุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นจำนวนมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิบูล ทีปะปาล (2550) ที่กล่าวว่า ระบบของการรับรู้และความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การมีร่วมกันที่ทำให้องค์การมีลักษณะแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ ระบบการรับรู้ร่วมกันอันเป็นหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede และคณะ (1990 อ้างถึงในสุนทร วงศ์ไวศยวรรณ, 2540) ที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นต้องประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน การรับรู้และการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เนื่องจากเป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์การเป็นแหล่งหลอมรวมสมาชิกให้เกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทพลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ไว้อย่างกระชับ ชัดเจน อีกทั้งยังกำหนดให้พนักงานครูปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและกระตุ้นให้จัดการศึกษาที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้ นอกจากนี้ทางผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้พนักงานครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานครูหรือพนักงานครูด้วยกันเอง ตลอดจนให้อำนาจ และความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่และรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ

ของพนักงานครู มีความเชื่อมั่นในความสามารถ และศักยภาพของพนักงานครู ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานครูได้ปฏิบัติงานตามวุฒิ หรือความถนัด ความสนใจ และความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน ตลอดจนสนับสนุนและยอมรับความคิดเห็นที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานครู และยังส่งเสริมให้พนักงานครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานครู และระหว่างพนักงานครูกับพนักงานครู เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานครูได้มีความร่วมมือในการทำงานกันมากขึ้น นอกจากนี้ทางโรงเรียนยังมีระบบเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของพนักงานครูทุกคนในโรงเรียน ด้วยการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ และจัดสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับพนักงานครูอย่างสม่ำเสมอด้วยความเสมอภาค อีกทั้งทางผู้บริหารยังส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ของพนักงานครูอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตทั้งคำพูดและการปฏิบัติ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวทำให้ พนักงานครูมีความรู้สึกหรือคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละด้านของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามตัวแปรตำแหน่งคือข้าราชการครูและครูลูกจ้าง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภา ศรีบุญจิต (2549) ซึ่งศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการรับพนักงานครูเข้ามาทำงาน จะต้องได้รับการปฐมนิเทศ ชี้แจงกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เพื่อให้พนักงานครูเหล่านั้นได้ปรับตัวเข้ากับองค์การของตน เป็นส่วนหนึ่งช่วยให้พนักงานครูเกิดการเรียนรู้เข้าใจและยอมรับค่านิยม และบรรทัดฐานต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ตนอยู่ปฏิบัติตนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลทำให้พนักงานครูทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์การ ความเป็นธรรมในด้านความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง ทำให้พนักงานครูรู้สึกพึงพอใจและความเท่าเทียมกันจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์การระหว่างตำแหน่งไม่สะท้อน ความแตกต่างให้เห็น

3. ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีวุฒิการศึกษาคือ วุฒิปริญญาตรีและปริญญาโท โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับจินตนา ศรีนุรัตน์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทสยามเฟอร์โร อินดัสทรี้ จำกัด พบว่าพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากเมื่อพนักงานครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาอยู่ในองค์การ ไม่ว่าระดับการศึกษาใด โรงเรียนให้พนักงานครูเรียนรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง รวมไปถึงแนวทางในการปฏิบัติตนที่เหมาะสม ซึ่งวิธีการหนึ่งคือการปฐมนิเทศจะเสริมสร้าง หรือเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แก่พนักงานครู อีกทั้งยังให้ความรู้ในแง่มุมอื่นๆ ด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการการหล่อหลอมขัดเกลาพนักงานครู และเป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้พนักงานครูเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ตาม ซึ่งเหตุผลดังกล่าวยังส่งผลให้วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและขัดแย้งกับแนวคิดของ Trice และ Beyer (1984 อ้างถึงใน นิธิ สิทธิบุหงา, 2541) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่คล้ายกันเช่น การศึกษาจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นวัฒนธรรมย่อยของการมีเอกลักษณ์ (Identities) ภาพลักษณ์ส่วนตน (Self Images) และกลุ่มอ้างอิง (Reference Groups) ร่วมกัน

4. ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีและ 5 ปีขึ้นไปโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ภักดิ์ ปล้องอุดม (2544) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าพนักงานครูที่ทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกันหรือมีลักษณะภูมิประเทศที่เหมือนกัน มีความพร้อมทางด้านวิชาการ อาคารสถานที่และมีบรรยากาศที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้มีวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน นอกจากนี้ไม่ว่าพนักงานครูจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตามหากโรงเรียนมีการหล่อหลอมทางสังคมโดยการถ่ายทอดให้พนักงานครูใหม่ที่เข้าสู่โรงเรียนได้รับความรู้ และเข้าใจถึงค่านิยมบรรทัดฐาน ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน การถ่ายทอดนี้ จะสอดแทรกค่านิยมและแนวทางการทำงานที่โรงเรียนคาดหวังไว้ ทำให้พนักงานครูรับรู้ข้อมูล

ข่าวสารหรือความเข้าใจถึงความเป็นไปเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนของตนอย่างต่อเนื่องและเหมือน ๆ กัน ซึ่งเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยพนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มากกว่าพนักงานครูที่มีประการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานครูเข้ามาเป็นสมาชิกของโรงเรียนในระยะเวลานาน จะทำให้พนักงานครูได้รับอิทธิพลจากสังคมนั้น ๆ และเกิดความเข้าใจถึงค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมองค์การที่องค์การคาดหวัง ส่งผลให้พนักงานครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีโอกาสในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไป หากพนักงานครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานเท่าใดก็ยิ่งรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การชัดเจนและมากกว่าบุคคลอื่น พนักงานครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะสามารถปรับตนเองให้เข้ากับเป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์การได้ดีกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์มาก่อนเป็นระยะเวลานาน ส่งผลทำให้พนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มากกว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาสั่งสมความคิดความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมของคนในหน่วยงานยอมรับไม่ได้ปรากฏขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ต้องอาศัยเวลาการบ่มเพาะผ่านเวลาแห่งการพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การได้และสอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ติเยาว์ (2543) กล่าวว่า ในการบริหารงานในองค์การผู้บริหารต้องใช้เวลาเพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบุคคลในองค์การต้องใช้เวลามากในการที่จะคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1.1.1 โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้พนักงานครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียนให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลสารสนเทศและการตัดสินใจ

1.1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานครูทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน

1.1.3 ผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานครูในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานครู

1.2.1 พนักงานครูควรยอมรับซึ่งกันและกันตามบทบาทภาระหน้าที่

1.2.2 พนักงานครูควรให้การยกย่องและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

1.2.3 พนักงานครูในโรงเรียนทุกคนควรอยู่กันอย่างพี่น้อง ช่วยเหลือกันในเวลาที่เกิดปัญหา

1.2.4 พนักงานครูในโรงเรียนควรมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน

1.2.5 โรงเรียนควรให้พนักงานครูหล่อหลอมความแตกต่างระหว่างบุคคลให้มีความสอดคล้องกันได้เป็นอย่างดี

1.2.6 พนักงานครูควรเห็นความสำคัญขององค์การมากกว่าส่วนตนและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในแต่ละเทศบาล

2.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การของครูโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2544). *แนวคิดการบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

จินตนา ศรีนุรัตน์ (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทสยามเฟอร์โร อินดัสทรี้ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ชูชาติ งามจริต. (2549). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิธิ สิทธิบุหงา. (2541). *การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการพลเรือนไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิภา ศรีบุญจิต. (2549). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การ : ศึกษากรณี บริษัทประชา อาภรณ์ จำกัด (มหาชน)*. รัฐประศาสศาตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรจง ฟ้ารุ่งสาง. (2550). *การวิจัยนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2540-2550. ปัตตานี* : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

พิมพ์ภักดิ์ ปล้องอุดม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา ศิริชยานันท์. (2542). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2552-2555).* กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิกจำกัด.

สุนทร วงค์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : แฟรนเซียม.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Patterson, J. L., Purkey, S.C., & Purkey, J. V. (1986). *Productive School Systems for a Nonrational World.* Alaxandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.