

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรม
องค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27

11

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL
CULTURE IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 27

รุ่งทิพย์ บุญกิจ*
ดร.ยุวธิดา ชำปัญญา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 4) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 340 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 20 คน และครูจำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก มีค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เท่ากับ .92 และเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ คาเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F- test (One way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 แบบสร้างสรรค์และแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับมาก ส่วนแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

4. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 แบบสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบตั้งรับ – เชื้อชาและแบบตั้งรับ – ก้าวร้าว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-เชื้อชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว

ABSTRACT

The purposes of this research is to study 1) The level of teacher empowerment in schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 2) Comparisons of teacher empowerment between schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 The schools will be classified by size based on student numbers. 3) The level of organizational culture in all schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 4) Comparisons of the organizational culture existing at schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 Schools will be Classified by size based on student numbers. and 5) The relationship between teacher empowerment and organizational culture in schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 The sample in the research consisted of 340 persons in schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 Classified by 20 school administrators and 320 teachers. The research instrument to be used will be a rating scale questionnaire. The data collected will be analyzed by percentage, mean, standard deviation, F-test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research finding were as follows :

1. The overall of teacher empowerment in schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 was at a high level.

2. The teacher empowerment in schools under the Secondary Educational Service Area Office 27 classified by school size had different with statistical significance at .01 level.

3. The organizational culture in schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 constructive Organizational Culture, Passive – defensive Organizational Culture was high level and Aggressive – defensive Organizational Culture was at moderate level.

4. The organizational culture in schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 classified by school size found that Constructive Organizational Culture had different with statistical significance at .05 level. Passive – defensive Organizational Culture and Aggressive – defensive Organizational Culture had different with statistical significance at .05 level.

5. The relationship between teacher empowerment in schools under The Secondary Educational Service Area Office 27 with Constructive Organizational Culture has high level of positive correlation with statistical significance at .05 level. Had lower level of positive correlation with Passive – defensive Organizational Culture with statistical significance at .05 level. And no relationship with Aggressive – defensive Organizational Culture.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 3) กระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติ ปัญญา คุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการต้องดำเนินการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา และสถานศึกษาโดยเฉพาะครู และผู้บริหารซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของครู โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การคือระบบโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของคนในองค์การและลักษณะงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2549 : 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลนั้นครอบคลุมทั้งการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ศักยภาพ และพฤติกรรมการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในระดับทีมงานมีพื้นฐานมาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในทีมและสมาชิกในองค์การ และการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ บรรยากาศการทำงาน รวมไปถึงวัฒนธรรมในองค์การซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพของการทำงานและผลสำเร็จของผู้รับการศึกษา (ยุวธิดา ซาปัญญา. 2554 : 66) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ให้เป็นมืออาชีพ (Lee. 2012 : 74-92) Scott และ Jaffe (1991 : 20) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ลักษณะคือ 1) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 4) การสร้างบรรยากาศการทำงาน และ 5) การสร้างทีมงาน แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เพราะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มคนสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (Alsop. 2007 : 8) ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน มีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ จึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม เช่นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมขวัญและสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน (Tebbitt. 1993 : 18-23)

สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีความสำคัญในการที่จะจัดการศึกษาหล่อหลอมปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องให้กับพลเมือง มีคุณภาพมุ่งสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณธรรม โดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและความเชื่อเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน (วันชัย มีชาติ. 2551 : 269) วัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการประเพณีและการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มคน เพราะวัฒนธรรมเป็นความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิถีปฏิบัติที่ทุกคนร่วมกันยึดถือ ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ในบ้านเมืองมีความเข้าใจตรงกันมานานแล้วว่า คุณภาพของผู้เรียนจะเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ต้องอาศัยปัจจัยร่วมกันหลายๆ อย่าง เช่น ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ ทุ่มเทศกลไกการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นผู้เรียน มีครูมืออาชีพที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูที่แท้จริง รักเมตตาผู้เรียนถือว่าการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด และตั้งใจคิดค้นแสวงหากระบวนการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพตามแนวทางยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สุชาติ พาอยู่สุข. 2550 : 1) Cooke และ Lafferty (1989 : 214) ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในการรับรู้ ยึดปฏิบัติ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน โดยอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร 3 รูปแบบ ได้แก่ แบบสร้างสรรค์ แบบตั้งรับ – เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ – ก้าวร้าว จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนความเชื่อค่านิยม ความเชื่อความคิดประจำตัวของสมาชิกที่จะอยู่ร่วมกันในองค์การที่คนทำงานอยู่ และถ่ายทอดต่อๆ กันมา อีกทั้งวัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวคิด

ความเชื่อของคน ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมมองเห็นและแต่ต้องไม่ไ้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การต้องทำอย่างเป็นระบบ ต้องทำอย่างมีแบบแผน และต้องมองผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวจึงควรเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์การได้ร่วมในการเปลี่ยนแปลงนี้ให้มากที่สุด (Fisen. 1990 : 1494 – A)

ปัจจุบันวัฒนธรรมองค์การได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกความสามารถขององค์การในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารองค์การต้องตอบสนองต่อความต้องการของปัจเจกบุคคลที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย และเพื่อตอบสนองต่อความไม่แน่นอนขององค์การในอนาคตซึ่งจะมีความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม (ชนิดา จิตตรุทธะ. 2554 : 3) ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และถ้าวัฒนธรรมโรงเรียนแข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์รวมในการยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทุกคนเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสร่วมกันในการตัดสินใจ ให้การยอมรับให้ความไว้วางใจโดยการมอบหมายกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนเข้าใจถึงความหลากหลายของบุคคล รู้จักใช้ความรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความรู้สึกว่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของทุกคนทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจและตั้งใจทุ่มเทการทำงานเต็มตามศักยภาพ (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 491)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นองค์การทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากรเพื่อเป็นพลเมืองดีของชาติได้กำหนดพันธกิจ ไว้ว่า มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ การประกอบอาชีพ เต็มศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากล แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูยังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะโรงเรียนที่ห่างไกลสำนักงานเขตพื้นที่ และโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความพร้อมทางด้านการจัดการศึกษา ชุมชนและบริบทที่ต่างกันทำให้มีค่านิยม ความเชื่อวัฒนธรรมของโรงเรียนต่างกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้เกิดความสามารถปฏิบัติงาน ตามวัฒนธรรมของโรงเรียนนั้นๆ ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแตกต่างกันด้วย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เพื่อเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู และสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงต่อไป

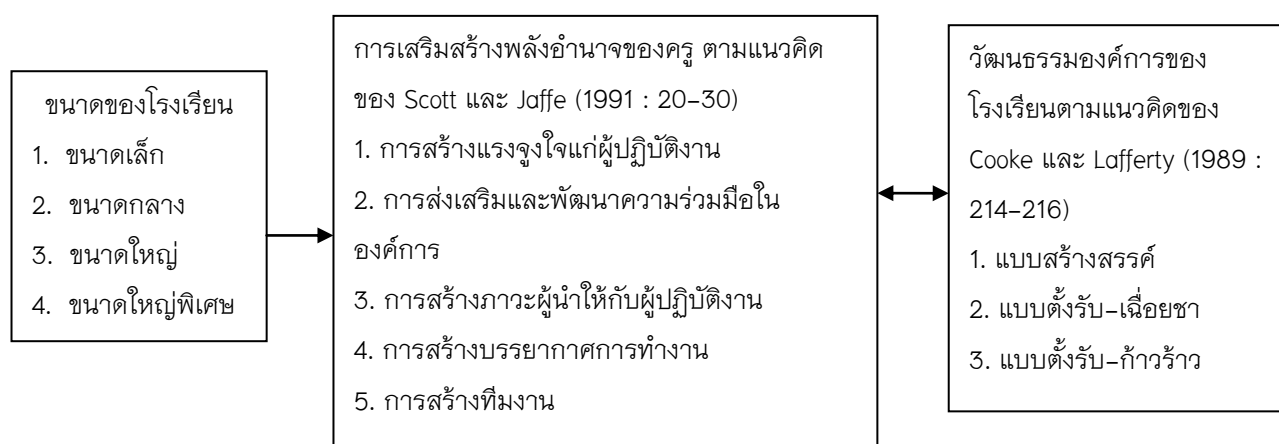
ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
4. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 2,879 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 171 คน ครูจำนวน 2,708 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 34-35) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 20 คน ครูจำนวน 320 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจตรวจสอบรายการ (Check list) ที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูตามแนวคิด ของ Scott และ Jaffe (1991 : 20-30) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 4) การสร้างบรรยากาศการทำงาน และ 5) การสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Cooke และ Lafferty (1989 : 214 –216) 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) แบบสร้างสรรค์ 2) แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3) แบบตั้งรับ -ก้าวร้าว เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอลิสต์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืน ร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ
2. วิเคราะห์ การเสริมพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD
4. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างทีมงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงานและด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. ผลเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่

ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 แบบสร้างสรรค์แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับมาก และ แบบตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แบบสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบบตั้งรับ-เฉื่อยชาและแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-เฉื่อยชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงตั้งใจในการส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ และร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำในการกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีค่านิยมในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้พร้อมใช้อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อครูให้เกียรติและยอมรับความรู้ความสามารถของครูทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ กล่าวยกย่องชมเชยครูในโอกาสต่างๆ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่สูงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ ฮัลตัน (2551 : 97-98) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคลสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ อรุณ โคตรวงษา (2553 : 131-132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก ชูภักดิ์ (2554 : 2034-2042) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนนานาชาติโครสเบอร์รี่ พบว่าระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การส่งเสริมความร่วมมือในองค์การ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างภาวะผู้นำตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตณี มาสาซ้าย (2556 : 73) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ผลเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ยแล้วพบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูอยู่เสมอ ส่งเสริมความร่วมมือและเจตคติที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาโรงเรียนให้ครูมีโอกาสนำเสนอ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างเพียงพอ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ประกอบกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีอัตราส่วนของครูและนักเรียนในอัตราส่วนที่เหมาะสมมีทรัพยากรเพียงพอ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีโครงสร้างการบริหารงานที่ซับซ้อนครูมีจำนวนมากผู้บริหารและครูมีความท่างเห็นกัน ทำให้การสื่อสารไม่เร็วเท่าที่ควร ครูปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว และไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในตำบล ได้รับงบประมาณน้อย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ครูไม่ค่อยได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการ ส่งผลให้ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในระดับน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553 : 131-132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ ปิงไสย์ (2551 : 118-119) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งขัดแย้งกับข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ ซึ่งอาจจะเกิดจากความแตกต่างด้านบริบทการบริหารงานและนโยบายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์ แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับมาก และ แบบตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะร่วมมือร่วมใจ สามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจยกย่องและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้ออาทร สนับสนุนซึ่งกันและกันมีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานในหน้าที่ตนเองอยู่ตลอดเวลา มีค่านิยมในการทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับกิจกรรมของส่วนรวม ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความเสมอภาคในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารและครูมีความรักและผูกพันกับโรงเรียน มีความสุขในการทำปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม (2552 : 97-98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จัดอยู่ในวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555 : 59-60) ได้ศึกษา วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและมิติอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูยอมรับและคล้อยตามความเห็นของผู้บริหาร ปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ไม่ผิดพลาดเพื่อความมั่นคงในอาชีพ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ หลีกเลี่ยงการมีปัญหาด้านขัดแย้งกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ครูส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงการเข้าไปตัดสินใจในปัญหาภายในหน่วยงาน ยึดการปฏิบัติงานในลักษณะที่เหมือนเพื่อนร่วมงานเสมอ และผู้บริหารมีการควบคุม ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเสมอ จึงมุ่งให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แบบตั้งรับ -เฉื่อยชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ ฟองคำ (2554 : 91-94) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาและวัฒนธรรมแบบตั้งรับ - ก้าวร้าว ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูในโรงเรียนปฏิบัติงานร่วมกันด้วยเอื้ออาทร มีความจริงใจ ครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ ใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้บริหารและครูร่วมกันแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและครูในโรงเรียนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการอย่างเคร่งครัด และมีค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แบบตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทร ภูมิโสภิสฐ์ (2550 : 186 - 187) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนแบบตั้งรับ - ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

4. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน แบบสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีโครงสร้างในการบริหารงานซับซ้อนต่างกัน จำนวนครูในโรงเรียนไม่เท่ากัน จึงเกิดแนวปฏิบัติค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกของครูภายในโรงเรียนต่างกันทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแบบแผนการปฏิบัติที่ถูกรังสรรค์และพัฒนาขึ้น ซึ่งครูในโรงเรียนยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในโรงเรียนทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม สนับสนุนแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2551 : 505) วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้

เป็นอันหนึ่งอันเดียวในระบบโรงเรียน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้โดยดีนอกจากนี้ยังเป็นสิ่งยึดองค์การโรงเรียนไว้ด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อสมาชิกในโรงเรียนอย่างจริงจังที่จะเพิ่มความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555 : 59-60) ได้ศึกษา วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย จันทศรี (2556 : 110) ศึกษา รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรีที่ได้รับรางวัลคุณภาพกับไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็ก มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเด่นคือลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา สถานศึกษาขนาดกลางลักษณะเด่นคือตั้งรับ-ก้าวร้าว และสถานศึกษาขนาดใหญ่วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเด่นคือตั้งรับ-เฉื่อยชา

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในทุกด้าน เน้นการสร้างความสัมพันธ์กับครู ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Scott และ Jaffe (1991 : 19) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล สอดคล้องกับ Kinlaw (1995 : 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาบุคลากร และองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างแรงเสริมเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการ ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือพูดถึงปัญหาร่วมกัน ให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน จึงส่งผลให้บรรยากาศการทำงานของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะร่วมมือร่วมใจสามัคคี ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความเอื้ออาทร สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานมีความรักและผูกพันกับโรงเรียน เป็นไปตามแนวคิดของ Clutterbuck และ Kernaghan (1995 : 52-54) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคลคือ 1) เป็นผู้ที่มีเป้าหมายในตนเอง 2) มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง 3) มีความรับผิดชอบ 4) มีความพึงพอใจในงาน 5) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 6) สามารถแก้ปัญหา จัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สอดคล้องกับ Deal และ Peterson (1990 : 9 -11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเกิดแนวคิด ความรู้สึก และแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีกรรมและประเพณี ปทัสถาน และค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนยังมีผลต่อสมาชิก ในเรื่องความสนใจ ความขยันขันแข็งและผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนได้ สร้างข้อผูกมัดและความชัดเจนในเรื่องค่านิยมหลักในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิต

6. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูไม่ครบทุกด้าน โดยเฉพาะการให้โอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติการ การให้ความยุติธรรมจึงส่งผลให้ โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน ครูยอมรับและคล้อยตามความเห็นของผู้บริหารครูปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารมีการควบคุม ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเสมอ ครูในโรงเรียนหลีกเลี่ยงการมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ Mouly,

Smith และ Sankaran (1999, อ้างถึงใน อรุณ โคตรวงษา. 2553 : 20) ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจจากการทำงานของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ การมีเป้าหมายของงาน เป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน บุคลากรทุกฝ่ายรับรู้ภารกิจชัดเจน เข้าใจการทำงานตรงกัน ฝ่ายบริหารสนับสนุนปัจจัยการทำงานอย่างเพียงพอพร้อมให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานและการแก้ปัญหา ให้การฝึกอบรมทักษะความสามารถ และมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนทั่วถึง มีข้อมูลป้อนกลับอย่างเพียงพอ การให้รางวัลยกย่องชมเชยเป็นไปอย่างเหมาะสม

7. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูในทุกด้าน ครูมีความพึงพอใจทำให้บรรยากาศในโรงเรียนมีความรักสามัคคี เอื้ออาทร ผู้บริหารและครูไม่ได้เถียงกันในที่ทำงาน ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจและออกคำสั่งให้ครูเกิดการยอมรับและปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า ผู้บริหารและครูชอบการเปลี่ยนแปลงและนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้กับการพัฒนาโรงเรียนเสมอ จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Avalos (1997 : 77-81) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูเป็นการสร้างความสำนึกในหน้าที่ครู กำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีผลเสริมสร้างคุณภาพการสอนการทำงานของครูให้สอดคล้องกับความรู้ ที่จะสร้างงานที่ดีมีคุณภาพ ให้การศึกษอบรมเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในด้านการทำงาน สร้างความร่วมมือระหว่างเพื่อนครู และครูกับผู้บริหารในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่าด้านการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม ให้โอกาสครูได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ ให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เสริมสร้างความมั่นใจปฏิบัติงานที่ท้าทายตามความสามารถ และสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานในลักษณะเอื้ออาทร มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีภาวะผู้นำสูงและเกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น

2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้มากขึ้น เพื่อให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบบสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้มากขึ้น เพื่อให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียน ความภักดีต่อองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

2.4 ควรวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลของวัฒนธรรมองค์การแบบต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กนก ชูศักดิ์. “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียนนานาชาติไอร์แลนด์,” *OJED An online Journal of Education*. 2011. (Vol.6.No) : pp. 2034–2042.
- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศุภสภา, 2546.
- กุหลาบ ปิงไสย์. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- ชาติชาย จันทศรี. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรีที่ได้รับรางวัลคุณภาพกับไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. 2556.
- นุชา สระสม. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2552.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม. : ประสานการพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2553.
- ยุริดา ซาปัญญา. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูประถม : การวิจัยทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- รัตมณี มาสาซ้าย. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2556.
- วราพร พุ่มโพธิ์ทอง. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551.
- สุชาติ พาอยู่สุข. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2549.
- อรุณ โคตรวงษา. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.
- อุไรวรรณ ชัดตัน. การศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร สำนัการบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนัปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาพัฒนาศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2551.
- Alsop, Ruth. “Empowerment in Practice : Analysis and Implementation”. *World Bank Learning Module 37,2* (May). 2007.

Clutterbuck, David and Susan Kernaghan. The Power of Empowerment. London : Kogan Page Limited, 1995.

Cooke R. and Lafferty. Organizational culture inventory. Plymouth, MI : Human Synergistics, 1989.

Deal, T.E. & Peterson, K.D. The Principal's Role in Shaping School Culture, 1990.

Fisen, R.D. "Telling Tales in school : Exploring the Relationship Between School Stories and School Culture,"
Dissertation Abstract International, 1990.

Lee Ann Wall. An Exploratory Study of Teacher Empowerment and Technical Education in Kentucky. The Faculty of the
Educational Leadership Doctoral Program, Western Kentucky University. 2012.

Scott, C. D. & Jaffe, D. T. Empowerment : Building a committed workforce. 1991.

Tebbitt, B.V. "Demystifying organizational empowerment". Journal of Nursing an Administration 23, 1.Thousand Oaks,
CA: Corwin Press. 1993.

