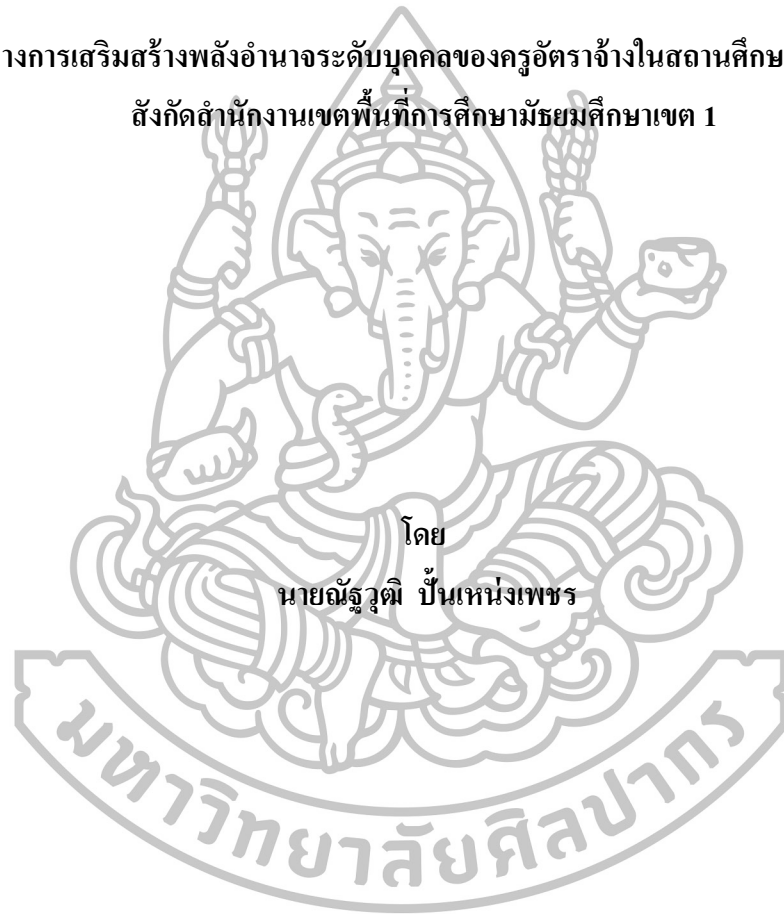




แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1



โดย
นายณัฐวุฒิ ปั้นเหนงเพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

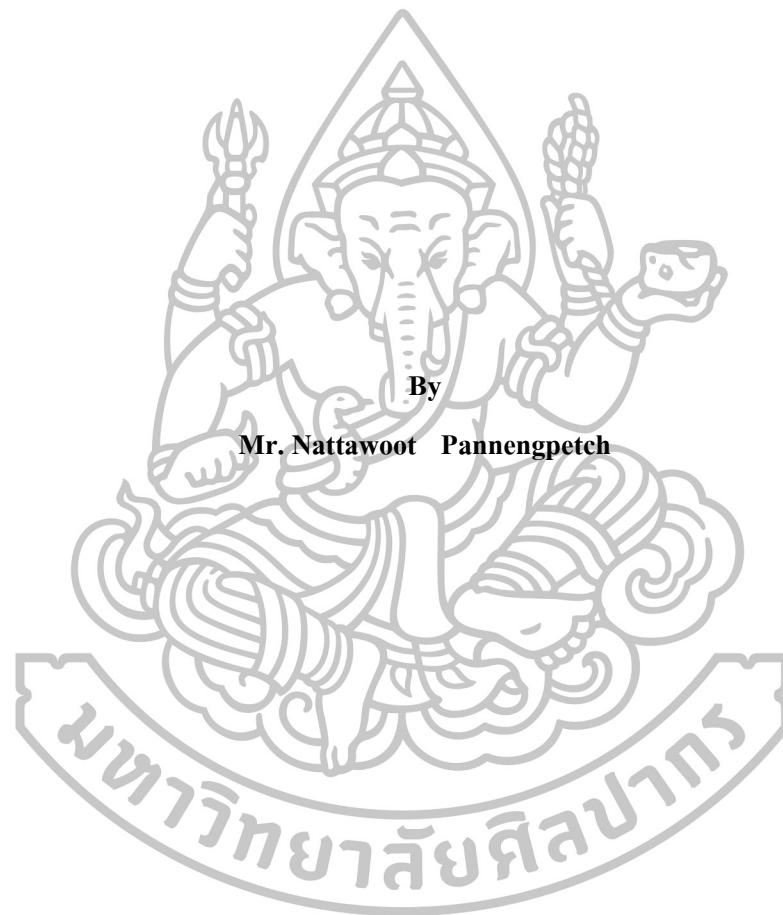
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**A PERSONAL EMPOWERMENT PROCESS FOR TEMPORARY TEACHER
IN BASIC EDUCATION UNDER OFFICE OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**



**By
Mr. Nattawoot Pannengpetch**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Education Program in Development Education
Department of Education Foundations
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1” เสนอโดย นายณัฐวุฒิ ปั่นแห่งเพชร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา)

...../...../.....

56260312: สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคล / ครูอัตราจ้าง / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ณัฐวุฒิ ปั้นแห่งเพชร: แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, รศ.ดร.คณิต เขียววิชัย และรศ.ดร.นรินทร์ สังข์รักษา. 220 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 222 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพลังอำนาจครูอัตราจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานมีความคิดเห็นในการรับรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูอัตราจ้างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกันมีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคล มี 6 แนวทางคือ 1. การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 2. การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม 3. การพัฒนาด้วยการยอมรับ 4. การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5. การพัฒนาด้วยการให้อิสระ และ 6. การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ลายมือชื่อนักศึกษา..... ปีการศึกษา 2558
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

56260312: MAJOR: DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORDS: PERSONAL EMPOWERMENT/ TEMPORARY TEACHER/ THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

NATTAWOOT PANNENGPETCH: A PERSONAL EMPOWERMENT PROCESS FOR TEMPORARY TEACHER IN BASIC EDUCATION UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION OF EDUCATION SERVICE AREA 1. THESIS ADVISORS: ASST. PROF. CHAIYOS PAIWITHAYASIRITHAM, Ed.D., ASSOC. PROF. KANIT KHIAWICHAI, Ph.D. AND ASSOC. PROF. NARIN SUNGRUGSA, Ed.D. 220 pp.

This research study is based on mixed methodologies research by study both qualitative and quantitative methods. The objectives of this research were 1) to determine the power of temporary teachers in basic education under The Secondary Educational Service Area Office 1 2) to compare personal factors that affected power of the individual temporary teachers in basic education under The Secondary Educational Service Area Office 1 3) to study guidelines to empower individual temporary teacher in basic education under The Secondary Educational Service Area Office 1. The samples of this research were 222 of temporary teachers in basic education under The Secondary Educational Service Area Office 1 by using Stratified Random Sampling method. The research instruments were interviewing questionnaire and guideline for in-depth interviewing.

The collected data was statically analyzed with Statistical Computer Program Package and presented in frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D), t-test, f-test and Scheffé multiple comparison techniques. For the qualitative data it would be then analyzed with the technique of content analysis.

The results of this research were as follows:

1. The degree of empowerment for temporary teachers are high in overall and also high when considered every aspects accept in responsibility area which can be examine as

2. Sex, age, marital status and working experience has effects to empower temporary teacher, the difference was statistically significant level .05. Incomes, education level and size of workplace do not make a difference in empowering temporary teacher.

3. Guidelines to empower an individual's temporary teacher have been developed into 6 guidelines: 1. Developed by training 2. Developed with participation 3. Developed with acceptance 4. Developed in professional advancement 5. Developed by providing an independent and 6. Developed with support resources.

Department of Education Foundations

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2015

Thesis Advisors' signature 1. 2. 3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมณ์เลิศ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ อาจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ และอาจารย์ ดร.ยุวรี ผลพันธิน ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณครุอัคราจ้างที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์เชิงลึกทุกท่าน ที่กรุณาเสียเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามเพื่อหาระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครุอัคราจ้าง และให้สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครุอัคราจ้าง

ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลครุอัคราจ้าง ให้ความช่วยเหลือในการทดลองใช้เครื่องมือ และการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาพัฒนศึกษา และคณาจารย์ที่ให้ทั้งความรู้ ความคิด ประสบการณ์ คำแนะนำ การใช้ชีวิต ตลอดจนทักษะชีวิตด้านต่าง ๆ

ขอขอบคุณงานเขียน หนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์นี้มีความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์มากที่สุด

ขอขอบพระคุณคุณแม่ (นางบิ่งอร บุญม่น) ที่เป็นทั้งแรงกายแรงใจ และอยู่เบื้องหลังทุนการศึกษา ทั้งในการศึกษาเล่าเรียน และการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่ ๆ สาขาวิชาพัฒนศึกษา รุ่น 11/2 และที่สำคัญ พี่แจ๊ก (นายนิคมสม อักษรประดิษฐ์) ที่ให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ ตลอดจน ทุก ๆ ท่านที่มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาคุณงามความดีของบิดา มารดา ครอบครัว เพื่อนสนิท มิตรสหาย และครุอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทุกท่าน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ คงเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาครุอัคราจ้างต่อไป

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
	กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
	สารบัญตาราง	ฉ
	สารบัญแผนภูมิ.....	๗
	บทที่	
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	คำถามการวิจัย.....	6
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
	สมมติฐานการวิจัย.....	6
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	การวิจัยเชิงปริมาณ	7
	การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
	ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.....	11
	แนวคิดเกี่ยวกับครูอัตราจ้าง	14
	ความหมายของครูอัตราจ้าง(ครูจ้างสอน).....	14
	ความสำคัญของครู	15
	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู.....	16
	การพัฒนาครู	17
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	20
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	20
	วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร	23
	ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร.....	24

บทที่	หน้า
ประเภทของการพัฒนาบุคลากร	28
กระบวนการพัฒนาบุคลากร	29
วิธีการพัฒนาบุคลากร	30
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร	34
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	35
การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	38
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	40
ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	40
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	42
พลังอำนาจครู	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
งานวิจัยในประเทศ	79
งานวิจัยต่างประเทศ	86
กรอบแนวคิดในการวิจัย	92
3 วิธีดำเนินการวิจัย	93
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)	94
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	94
ตัวแปรที่ศึกษา	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
ขั้นตอนที่ 2 การเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)	98
แหล่งข้อมูล	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
การวิเคราะห์ข้อมูล	99

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
	ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1	102
	ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตรา จ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1	104
	ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพลังอำนาจระดับบุคคล ของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	112
	ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	146
	ตอนที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลัง อำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	147
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	156
	สรุปผลการวิจัย	156
	อภิปรายผลการวิจัย	158
	ข้อเสนอแนะ	165
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	165
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	166
	รายการอ้างอิง	167
	ภาคผนวก	176
	ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	177
	ภาคผนวก ข หนังสือขอข้อมูลประชากร	182
	ภาคผนวก ค หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล	184
	ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	186

	หน้า
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์.....	188
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถาม	190
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	197
ภาคผนวก ซ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1	203
ภาคผนวก ฌ รายชื่อโรงเรียนแบ่งตามกลุ่มโรงเรียน	216
ประวัติผู้วิจัย	220



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงผลจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน	104
2	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการมอบอำนาจหน้าที่	107
3	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	108
4	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	109
5	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	110
6	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	111
7	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	112

ตารางที่		หน้า
8	สรุปแสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในแต่ละด้าน	113
9	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบตัวแปรเพศกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)	114
10	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามอายุ	116
11	แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามอายุ	118
12	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....	120
13	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามรายได้	120
14	แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามรายได้	123
15	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ	124
16	แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ	127

ตารางที่		หน้า
17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)	127
18	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบตัวแปรเพศกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)	128
19	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	129
20	แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	130
21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method).....	132
22	แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน	134
23	แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน	135

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิตี่		หน้า
1	กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามแนวคิดของ Conger and Kanungo	44
2	แบบแผนการรู้คิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Thomas and Velthouse.....	45
3	แบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Vogt and Murrell	46
4	รูปแบบปิรามิดแห่งพลังอำนาจของ Tracy	47
5	รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw	53
6	กรอบแนวคิดในการวิจัย	94
7	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง.....	130



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยปัจจุบันอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญ จากปัญหาหอบด้านท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ผลักดันให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวใน ด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการคือการเตรียมทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องเน้นการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดใหม่ ให้เป็นกระบวนการคิดในเชิงนวัตกรรม การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการคิดแบบองค์รวมในเชิงบูรณาการ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมให้มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล ก้าวหน้า และผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ สอดคล้องกับทิศทางของกระแสโลกและกระแสสังคมรอบข้างได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุน ของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค ศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิง สถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามสถานการณ์การพัฒนา ที่ผ่านมามีผลกระทบต่อคนและ สังคมไทยหลายประการ

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) เน้นการพัฒนาโดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เน้นพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มี การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ประเทศ พัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้ มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้ให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้าง ศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึก

ในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุนเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและเอื้อต่อการพัฒนาคน

ประกอบกับที่ผ่านมาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของสังคม เด็กวัยเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละรายวิชา ของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ประกาศผลสอบในปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าไม่มีรายวิชาใดที่ได้คะแนนเฉลี่ยเกินร้อยละ 50 ซึ่งรายวิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือวิชาสังคมศึกษาได้ 46.26 และวิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายวิชาภาษาอังกฤษได้ 30.62 เช่นเดียวกับผลสอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่มีรายวิชาใดที่ได้คะแนนเฉลี่ยเกินร้อยละ 50 ซึ่งรายวิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือวิชาภาษาไทยได้ 49.36 และวิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายวิชาภาษาอังกฤษได้ 24.98

ในด้านการผลิตครู ไม่สามารถผลิตครูที่มีความรู้ ความสามารถและมีปริมาณที่เพียงพอ เนื่องจากนโยบายการจำกัดอัตรากำลังคนของภาครัฐ รวมทั้งการใช้งบประมาณจูงใจให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 ทำให้สูญเสียอัตราครูไปจำนวนหนึ่ง อีกทั้งบัณฑิตครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ บางส่วนที่จบการศึกษาแล้วไม่เป็นครู ครูสอนไม่ตรงวุฒิ และการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้เกิดความขาดแคลนครูในภาพรวม ในขณะที่ครูสายวิชาชีพส่วนมากขาดประสบการณ์ในสถานประกอบการ อีกทั้งครูยังมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน ประกอบกับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้าย ๆ ส่วนการพัฒนาครูก็ยังขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง และด้านสถานศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จากสภาพดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

ปัจจุบันจำนวนครูอัตราจ้างในสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เพิ่มจำนวนเพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลมาจากจำนวนครูต่อนักเรียนไม่สมดุลกัน มีการเปิดวิชาเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยสถานศึกษามีทัศนคติในการมองครูอัตราจ้างว่าเป็นการทำงานชั่วคราวชั่วคราว จึงทำให้ขาดการสนับสนุนส่งเสริม การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง ประกอบกับครูอัตราจ้างขาดการได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพของครูรวมไปถึงการได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพ อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษา

การพัฒนาครูเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับ ความเอาใจใส่ เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ

จะเป็นการใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการและที่สำคัญที่สุด คือ ครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, 2542: 18)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คือ การเสริมสร้างพลังความสามารถโดยการแสดงความยอมรับและชื่นชม การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง การแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539: 10) เมื่อครูอัตรากำลังได้รับอำนาจและได้รับโอกาสนี้แล้วจะทำให้รู้สึกว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งก่อให้เกิด พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน (สุพิศ กิตติรัชดา, 2538: 3) และยิ่งจะทำให้ครูอัตรากำลังใช้พลังอำนาจในงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของครูอัตรากำลัง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ตัวครูอัตรากำลังเองรับรู้ หรือผู้อื่นสัมผัสได้ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาที่ดี มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบันเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงศักยภาพของตน และเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการแก้ปัญหา ทักษะความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงาน มีคุณค่าแห่งตน มีอิสระและมีความรับผิดชอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีการในเชิงปฏิบัติที่นำไปสู่การร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการหาฉันทามติในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ การร่วมกันรับรู้ข้อมูลภายในและภายนอกองค์กรเกี่ยวกับการทำงาน นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นรูปแบบในการสร้างแรงเสริมและเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด ทักษะคิด เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กร โดยพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kinlaw, 1995: 13) พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) และกำหนดพันธกิจ (Mission) ขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อสร้างความรู้สึที่เป็นเจ้าของหรือมีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังส่งผลให้บุคคลเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผลเมืองดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และยังสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มที่อีกด้วย ตลอดจนการ

เสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากการเปลี่ยนงาน และความเหนื่อยยากในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง (มณฑา มานะประสพสุข, 2546: 2) ความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์การ ลดการขาดงานมีการเปลี่ยนงานน้อย และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน (Steers, 1977: 465-466)

ขณะที่ Dunst (Short; Greer, and Michael, 1991: 39, citing Dunst, 1991) ได้ศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ การให้ครูมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เพื่อให้ครูได้แสดงความสามารถออกมา และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนส่งเสริม (Support) และให้โอกาส (Opportunity) เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความสนใจและความสามารถของแต่ละคน เช่นเดียวกับจากวิจัยของ Lucas Broen and Markus (1991: 61-62) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูนั้น ต้องให้การสนับสนุนส่งเสริม การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง การให้อิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในการบริหารงานของโรงเรียนอีกด้วย

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจโรงเรียนใดที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนงาน นโยบาย เป้าหมายในการบริหารงานชี้ให้เห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนนั้นได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากผลกระทบต่อตัวครูในด้านขวัญและกำลังใจ หรือการได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพของครู รวมไปถึงการได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพ (Opportunities for Professional Development) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) (Gruber and Trickett, 1987:70; short, and Rinehart, 1992: 353, อ้างถึงใน ประวิต เอรารรัตน์, 2548: 4)

ขณะเดียวกัน Reyes (1989: 67-69) ได้ศึกษาพบว่า ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นทำให้ครูมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) และมีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันสูง กล่าวคือถ้าหากครูมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรครูก็จะมี ความพึงพอใจในงานด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในตัวครูนี้ส่งผลโดยตรงกับงานที่ครูทำ นั่นคือ ช่วยให้ผลิตภาพในการทำงานครู (Teacher Productivity) เพิ่มขึ้น และเกิดวิวัฒนาการในตัวนักเรียน นอกจากนี้ Duffy (1992: 446) ยังพบว่าครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีความมั่นใจและสามารถประยุกต์ปรัชญา ทฤษฎี และโปรแกรมต่าง ๆ มาใช้ในห้องเรียนของตนเองได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

สำหรับความเชื่อมั่นที่มั่นคงในองค์กร ในที่นี้หมายถึง ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีของครูที่มีต่อโรงเรียนและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ ส่วนความพึงพอใจงานนั้นหมายถึงความรู้สึกในด้านบวกของครูที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการให้แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพ การมีอิสระในการทำงาน การมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่ได้รับและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โดยที่ Zimmerman (2000: 45-46) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ กล่าวคือ ในเชิงกระบวนการ (Process) ในระดับบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในระดับองค์กรเป็นการเปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบเปิด และการยอมรับความหลากหลาย ในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering) นั้นระดับบุคคลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนัก และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระดับองค์กรเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น และการมีผลกระทบเชิงนโยบาย และในระดับชุมชนเป็นการจัดตั้งสหภาพหรือองค์กรชุมชน การมีภาวะผู้นำที่หลากหลาย และทักษะการอยู่อาศัยร่วมกันในชุมชน ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้โรงเรียนนั้นจึงเกี่ยวข้องกับครูซึ่งเป็นระดับบุคคล โรงเรียนซึ่งอยู่ในระดับองค์กร และการมีกิจกรรมร่วมกันในเชิงองค์กรครูที่เป็นชมรม สมาคม สหภาพครูหรือเครือข่ายอื่น ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเป็นมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนในสังกัดได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน มีนักเรียนมาสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี ทำให้ทางสำนักงานเขตและโรงเรียนต้องมีการจ้างครูอัตราจ้าง เพื่อรองรับและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าว ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 เป็นสำนักงานเขตที่ได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ โดยได้มีการกำหนดให้มีพัฒนาครูอัตราจ้างอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูอัตราจ้างจึงเลือกใช้พื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 เป็นพื้นที่ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยในฐานะนักพัฒนาศึกษา จึงเห็นว่า การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอัตราจ้างมีความน่าสนใจจนอาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่ต้องศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันครูอัตราจ้างในสถานศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้นอันเป็นผลมาจากมาตรการจูงใจให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการ

ก่อนกำหนด อัตราการเกษียณอายุราชการมากขึ้นกว่าเดิม และที่สำคัญครูอัตราจ้างยังขาดการเห็นคุณค่า การพัฒนาศักยภาพ การสร้างความรู้ในองค์กร โดยศึกษาครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาครูอัตราจ้างให้กับโรงเรียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหาร โรงเรียนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอัตราจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรให้ครูอัตราจ้างได้เห็นคุณค่า ศักยภาพและความสามารถของตนอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนและประเทศชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อความคำถามสำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1 อย่างไร
3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1 มีลักษณะเช่นไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูอัตราจ้างที่มี เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกันมีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้ การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยการศึกษารอบคลุมประเด็นต่าง ๆ จึงแบ่งการเขียนออกเป็นขั้นตอนดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยในส่วนของเชิงปริมาณนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีลำดับขั้นดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร (Population) คือ ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 500 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2558)

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามมีกลุ่มตัวอย่างคือ ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 222 คน ได้มาโดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับ (Konczak et al, 1992) การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง ประกอบด้วย 1. การมอบอำนาจหน้าที่ 2. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 3. การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง 4. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน 6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ศึกษาตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ศึกษาตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พลังอำนาจระดับบุคคล 6 ด้าน คือ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2559 ถึง วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2559

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยในส่วนของเชิงคุณภาพนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีลำดับขั้นดังนี้

1. ขอบเขตผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ครั้งนี้ ได้แก่ ครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเลือกครูจากกลุ่มโรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม โดยแบ่งตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนใกล้เคียงกัน โดยเลือกครูอัตราจ้างกลุ่มละ 2 คน ทั้งหมด 6 กลุ่มโรงเรียน แบ่งเป็นครูอัตราจ้างที่ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 1 คน ตอนปลาย 1 คน รวมจำนวน 12 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึง วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ครูอัตราจ้าง หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน (ครูพิเศษ) เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจ้างเป็นรายเดือนด้วยเงินงบประมาณหรือเงินบำรุงการศึกษา

พลังอำนาจระดับบุคคลของครู หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพครูอัตราจ้าง ให้ครูสามารถรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าหรือความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ได้อย่างเต็มที่ โดยมีกระบวนการ

เสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาทักษะในการทำงาน และการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ดังนี้

1. การมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบภายในขอบข่ายงานของตนอย่างอิสระ การยอมรับในความสามารถของครู การมอบหน้าที่ตามขอบข่ายงานของครู และการให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครู

2. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง ครูได้รับรู้และพิจารณาผลการปฏิบัติงานของตนเองในทุกขั้นตอนของการทำงานอย่างเปิดเผย มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ครูได้รับการสนับสนุนให้คิดตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยการให้อิสระแก่ครูได้ตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่ และกระตุ้นครูให้คิดตัดสินใจด้วยตนเอง

4. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ครูได้รับการสนับสนุน กระบวนการและกลยุทธ์ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน โดยคำนึงถึงความถูกต้องและชัดเจน ความหลากหลาย ความรวดเร็ว และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร

5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน หมายถึง ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ หมายถึง ครูได้รับการช่วยเหลือโดยการจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยเหลือ ชี้แนะให้ครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง และสามารถใช้ศักยภาพของตนเองค้นพบวิธีการทำงาน หรือแนวทางแก้ปัญหาในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 หมายถึง สำนักงานด้านการศึกษาที่ควบคุม ดูแลระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

2. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

3. ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

4. นำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคลากรประเภทครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสาระสำคัญต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาสาระ ซึ่งนำเสนอรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
 2. แนวคิดเกี่ยวกับครูอัตราจ้าง
 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

1.1 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขการจัดการ การศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, 2545)

การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การ พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยยึดความมีเอกภาพด้านนโยบายและ มีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภท มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา

บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายบุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางด้านต่าง ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ บิดามารดาหรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลในความดูแลได้รับการศึกษา

1.3 หมวด 3 ระบบการศึกษา

การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาจัดได้ทั้งสามรูปแบบ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการศึกษาจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา

1.4 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการศึกษาทั้งสามรูปแบบในหมวด 3 ต้องเน้นทั้งความรู้ คุณธรรม และ กระบวนการเรียนรู้ ในเรื่องสาระความรู้ ให้บูรณาการความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับแต่ละระดับการศึกษา

1.5 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา

แบ่งเป็นสามระดับ คือ ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา เพื่อเป็นการกระจายอำนาจลงไปสู่ท้องถิ่น และสถานศึกษาให้มากที่สุด

1.5.1 ระดับชาติ

ให้มีกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ กำกับดูแล การศึกษาทุกระดับและทุกประเภทรวมทั้ง การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาสนับสนุนทรัพยากรรวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

1.5.2 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา และจำนวนประชากรเป็นหลัก รวมทั้งความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงาน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่

1.5.3 ระดับสถานศึกษา

ให้แต่ละสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน และสถานศึกษาอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้กระทรวงกระจายอำนาจ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาฯ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

1.6 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน

1.7 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยรัฐจัดสรรงบประมาณและกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.8 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการศึกษา โดยให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้มาตรการภาษีส่งเสริมและให้แรงจูงใจรวมทั้งใช้มาตรการลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสม

1.9 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รัฐจัดสรรคลื่นความถี่สื่อตัวนำและ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่นเพื่อประโยชน์สำหรับ

การศึกษา การทะนุบำรุง ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น รัฐส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอื่น โดยจัดให้มีเงินสนับสนุนและเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กล่าวโดยสรุปพระราชบัญญัติฉบับนี้ต้องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา โดยบุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ไม่เสียค่าใช้จ่าย มีการแบ่งการศึกษาออกเป็นสามระดับ การศึกษาภาคบังคับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การบริหารและการจัดการ เป็นลักษณะกระจายอำนาจตามระดับ ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษา โดยให้มีระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และยกวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับครูอัตราจ้าง

ปัจจุบันครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นครูที่มีความมั่นคงทางวิชาชีพน้อย แต่มีความสำคัญในด้านการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากจำนวนครูประจำต่อจำนวนนักเรียนไม่เพียงพอจึงมีความจำเป็นต้องมีการจ้างครูอัตราจ้างเข้ามาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามากขึ้น

2.1 ความหมายของครูอัตราจ้าง (ครูจ้างสอน)

สุธีราทั่วประโคน (2541: 7) กล่าวว่าครูอัตราจ้าง หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีลักษณะชั่วคราว และ หรือมีกำหนดเวลาจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ สามารถจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายหรือเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการ

สายันท์ ตรีอุดม (2545: 4) ครูจ้างสอนหมายถึง ครูผู้สอนที่ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งจ้างโดยเงินงบประมาณ หรือเงินบำรุงการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นครูจ้างรายเดือน ครูจ้างรายชั่วโมง

ราตรี ฤกษ์วงศ์ (2550: 10) ครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองท้องถิ่น สถานศึกษา หรือสมาคมครูผู้ปกครองที่ได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

อนันต์ โพธิ์สัตย์ (2547: 7) ครูอัตราจ้าง หมายถึง ครูที่จ้างด้วยเงินบำรุงการศึกษา ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน

สุระเดช สมศรีโย (2546: 7) บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอน และปฏิบัติหน้าที่พิเศษอื่น ๆ โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างรายเดือนและรายชั่วโมง

ปิยะ อุทสิงห์ (2544: 9) ครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ตามสัญญาจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่ หรือ สถานศึกษา

วิชัย พุ่มพฤษย์ (2545:6) บุคลากรที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ได้รับคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินบำรุงการศึกษาเรียกว่า ครูพิเศษสอน

จากนิยามความหมายของครูอัตราจ้าง (ครูจ้างสอน) สามารถสรุปได้ว่าครูจ้างสอนเป็นบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน ได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา ทำสัญญาจ้างเป็นรายปี รายเดือน รายชั่วโมง

2.2 ความสำคัญของครู

สังคมไทยส่วนใหญ่แล้วยังมีความผูกพันและยกย่องครูว่าเป็นปูชนียบุคคลของสังคมอยู่ค่อนข้างมาก สังคมจึงพากันฝากความหวังหลาย ๆ อย่างไว้ที่ครู นับตั้งแต่อยากเห็นครูเป็นคนดีเพื่อจะได้สอนให้ลูกเป็นคนดีตามครู ดังนั้น พฤติกรรมครูจึงถูกจับตามองอยู่ตลอดเวลาจากสังคมทั่ว ๆ ไป ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการกิจที่หนักยิ่งใหญ่มาก และมีคุณค่ามหาศาลต่อสังคมด้วยการสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบเพื่อไปสร้างสรรค์ครอบครัว สังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญ และนอกจากนี้ ครูต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญสังคม เป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญในการร่วมแก้ไขปัญหาสังคมในทุกระดับด้วยนอกจากเป็นผู้สร้างและผู้เชี่ยวชาญสังคมแล้ว บทบาทและความสำคัญของครูต่อสังคมมากที่สุดอีกประการก็คือการป้องกันความเสื่อมโทรมของสังคมและประเทศชาตินั่นเอง (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544: 18)

ปัจจุบันสังคมไทยเป็นยุคอุตสาหกรรมส่งผลให้ประชาชนภายในประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต นอกจากนี้ยังมีศาสตร์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นหลายสาขา วิชาชีพครูก็เริ่มก่อตัวขึ้นเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ จากการขยายตัวทางอุตสาหกรรม สังคมยุคใหม่มีความจำเป็นและเกิดความต้องการครูที่มีคุณภาพและศักยภาพเข้ามาช่วยจัดระบบวิถีชีวิต ทั้งทางด้านวัฒนธรรม และทางเศรษฐกิจ ที่ต้องการกำลังคนในระดับต่าง ๆ ที่เหมาะสม ความสำคัญของครูไทยในปัจจุบันตามแนวคิดของ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 20) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการสร้างเยาวชน เนื่องจากสังคมปัจจุบันระบบครอบครัวเดี่ยว เมื่อพ่อแม่ทำงาน ลูกต้องถูกส่งเข้าสู่ระบบโรงเรียน โดยมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรม อบรมจริยธรรม สอนวิชาการ และช่วยชี้นำต่าง ๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ความสำคัญของครูในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและมีความสำคัญกว่าทรัพยากรทั้งหลาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ

การเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือเจริญขึ้นกว่าเดิม การศึกษาคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา ดังนั้นครูจึงเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศชาติ

3. ความสำคัญของครูในการรักษาชาติ เนื่องจากเยาวชนเรียนรู้วัฒนธรรมไทยได้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมไทย ได้แก่ 1. สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2. วิถีครอบครัวและชุมชน 3. ขนบธรรมเนียมและประเพณีไทย 4. ภาษาไทย 5. ระเบียบวินัย 6. ค่านิยม 7. วิถีชีวิตและภูมิปัญญาไทย 8. การแต่งกายแบบไทย 9. ศิลปกรรมแบบไทย 10. วัฒนธรรมกับการท่องเที่ยว 11. วัฒนธรรมกับการพัฒนา

นอกจากการส่งเสริมวัฒนธรรมไทยดังกล่าวแล้ว ครูยังช่วยเสริมสร้าง วัฒนธรรมที่พึงประสงค์อื่น ๆ อีกด้วย เช่น วัฒนธรรมทางการเมือง วัฒนธรรมการใช้ถนน และวัฒนธรรมการเข้าคิว เป็นต้น

4. ความสำคัญของครูในการเยียวยาสังคม เนื่องจากสภาพปัจจุบัน โลกมีความสับสนวุ่นวาย มีบุคคลจำนวนมากที่ต้องเผชิญกับผลกระทบที่ตนเองไม่เป็นผู้ก่อขึ้น เช่น เด็กพิการต่าง ๆ ทั้งทางกายและทางใจ นอกจากนี้ผู้ที่อยู่ในสถานพินิจ และในเรือนจำบุคคลกลุ่มนี้ต้องการครูเพื่อดูแลและให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ครูจึงได้ชื่อว่าเป็นผู้เยียวยาสังคม

จากขอบข่ายเนื้อหาข้างต้นสรุปได้ว่า อาชีพครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูต้องตระหนักในความเป็นมนุษย์ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครู และเป็นผู้ธำรงชาติ ทั้งนี้เพราะครูมีบทบาทสำคัญทั้งในการคุ้มครองและป้องกันเยาวชนของชาติ ครูเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศชาติ สังคมจึงยกย่องให้มีฐานะพิเศษหรืออาจเรียกว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่สังคมยอมรับ

2.3 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 602) คำว่า หน้าที่ หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 1247) และรับผิดชอบ หมายถึง ขอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของตน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 944)

สุชาติ นันทะไชย (2546: 75) ได้ให้ความหมายของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูว่า หมายถึง ลักษณะภารกิจที่ผู้เป็นครูจำเป็นต้องกระทำ โดยเป็นสำนึกที่ถูกต้องสอดคล้องตามบทบัญญัติในลักษณะงานครูตามกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

กล่าวโดยสรุป บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู หมายถึง สิ่งที่ต้องทำตามสถานภาพที่มีโดยตำแหน่ง โดยการกระทำนั้นต้องทำด้วยความถูกต้อง ทั้งตามกฎหมายและศีลธรรม

2.4 การพัฒนาครู

คุณภาพของระบบการศึกษาใด ๆ ก็ตาม ทำยที่สุดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ดังนั้น เรื่องการพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่เร่งด่วน และต้องการความระมัดระวัง และความเอาใจใส่อย่างต่อเนื่องดังเช่นจากการประชุมการศึกษานานาชาติ ครั้งที่ 45 ของ IBE ได้จัดขึ้นที่สำนักงานการศึกษาสากล (International Bureau of Education) UNESCO ระหว่างวันที่ 30 กันยายน ถึงวันที่ 5 ตุลาคม 1996 หัวข้อการประชุมคือเรื่อง “เสริมพลังบทบาทครูในโลกที่เปลี่ยนแปลง” และหัวข้อที่เป็นข้อเสนอจากประเทศในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกซึ่งเกี่ยวข้องกับหัวข้อดังกล่าว (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2542, อ้างถึงใน สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา, 2552: 77) คือ

1. บริบทการเปลี่ยนแปลง โดยมีเงื่อนไขที่จำเป็น 2 ประการ คือ
 - 1.1 การยอมรับว่าโลกเปลี่ยนแปลง และตระหนักได้ถึงเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต
 - 1.2 การปรับปรุงแบบการศึกษาในเรื่อง หลักสูตรวิชาครู การฝึกหัดครู (รวมทั้งการสรรหาครู) การเป็นหุ้นส่วนในการศึกษา และการจัดบริบทการสอน
2. คุณลักษณะวิชาชีพครูใหม่ โดยพิจารณาเรื่องสมรรถภาพการสอน ทักษะการจัดการและการจัดการวิชาชีพครู หน้าที่และความรับผิดชอบในวิชาชีพ คุณสมบัติส่วนตัว และการควบคุมคุณภาพของวิชาชีพครู
3. สถานะของครู หมายความว่ารวมถึงบุคลิกภาพ วิชาชีพ และสังคม โดยรัฐควรจะประกาศเจตนารมณ์ในการส่งเสริมฐานะของครู โดยการปรึกษารัฐบาลหรือกับบุคคลหลายฝ่าย แต่งตั้งคณะทำงานจากตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสียในการศึกษาเพื่อชี้ชัดปัจจัยที่ส่งผลถึงฐานะของครู กำหนดโครงการและคิดค้นยุทธวิธีการเสริมฐานะของครู
4. การฝึกอบรมครูก่อนและระหว่างประจำการ ภายใต้กรอบแนวคิดที่กำหนดให้ครูต้องมีการศึกษาต่อเนื่องนับจากวันแรกที่เป็นครู จนกระทั่งวันครบเกษียณอายุ ปรับรูปแบบและเนื้อหาของ การฝึกหัดครูให้เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลง และให้การประกันว่าครูจะได้รับ การศึกษาตลอดชีวิต
5. เทคโนโลยีสารสนเทศและบทบาทหน้าที่ใหม่ของครู ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ให้ทั้งประโยชน์และภาระเพิ่มทั้งบทบาทและหน้าที่ของครู ดังนั้น รัฐบาลควรรับเป็นภาระว่าจะจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครูอย่างไร และเมื่อไรเพื่อเป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนรวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของเทคโนโลยี (ในเชิงการสอนและเศรษฐกิจ) ในฐานะเป็นเครื่องมือการให้บริการการศึกษา

6. ครูเป็นหุ้นส่วนในการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยรัฐบาลต้องกำหนดนโยบายและจัดหาวัตถุประสงค์ให้ รวมทั้งกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลงการศึกษาในโลกที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งกลไกที่จำเป็นอย่างยิ่ง คือ การกระจายอำนาจอย่างเต็มที่ และนั่นก็คือ ความเป็นประชาธิปไตย

7. สิ่งที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษ คือ บทบาทของครูควรจะถูกปรับให้สอดคล้องและสนับสนุนกับการเปลี่ยนท่าทีของรัฐบาลในการให้ประโยชน์แก่ประชาชนที่ยากจน สตรีในสังคมแบบเก่า ชนกลุ่มน้อย ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ตลอดทั้งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของบุคคลกลุ่มที่กล่าวมาแล้วนี้

วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคมดังที่กล่าวมาแล้ว แต่วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่ไม่ได้รับความสนใจจากคนในสังคมไทยเท่าที่ควร ทั้งยังเป็นวิชาชีพที่มีปัญหาสะสมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน กล่าวคือ คนเก่งส่วนใหญ่ไม่เข้าเรียนครู มีการผลิตครูเกินความต้องการในบางสาขาวิชา ครูเก่ง ครูดีไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทในสังคม และมีแนวโน้มจะออกจากวิชาชีพครูมากขึ้น ครูขาดคุณภาพ จริยธรรม และจรรยาบรรณ และที่สำคัญยิ่ง คือ ครูไม่พัฒนาตนเอง แนวทางแก้ปัญหาในประเทศต่าง ๆ คือ มุ่งกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลจัดการ ปรับหลักสูตรในการผลิตครูให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีมาตรฐาน รวมทั้งมีระบบการประกันคุณภาพการผลิตครู การปรับวิธีการเพื่อส่งเสริมครูดีให้อยู่ในอาชีพได้อย่างมั่นคง โดยส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูให้มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่ผูกโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมทั้งมีระบบการติดตามตรวจสอบและการประกันคุณภาพครู การปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อให้ครูใหญ่เป็นผู้บริหารมีอาชีพมีบทบาทเป็นผู้นำทางการศึกษา และพัฒนาการบริหารจัดการในโรงเรียน (ดิเรก พรสีมา, 2542: 39)

ดิเรก พรสีมา (2542: 40) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ควรกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ภาพลักษณ์ของครูแนวใหม่ที่ต้องการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการทางการศึกษาของครู สถานภาพและภาพลักษณ์ของครูไทย และวิชาชีพครูควรมีลักษณะดังนี้

1.1 วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพครูชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม
1.2 ครูไทยเป็นปวงชนบุคคลที่ถึงพร้อมทั้งความรู้ความสามารถในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการเป็นครูแนวใหม่

1.3 สังคมและชุมชนมีส่วนร่วมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมในการพัฒนาวิชาชีพครู
ทั้งระบบ

1.4 มีระบบการประกันคุณภาพสถาบันผลิตครูและการรับรองคุณภาพบัณฑิตครู
 1.5 ครูทุกคนมีใบประกอบวิชาชีพครู
 1.6 ครูไทยมีคุณภาพ ปริมาณ และความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการ
 ของสังคมและชุมชน

1.7 มีระบบค่าตอบแทน การสร้างขวัญกำลังใจ และสวัสดิการครูที่เหมาะสม
 สอดคล้องกับภาระงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

1.8 ครูทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองต่อการพัฒนา
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.9 มีการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย และการจัดสรรงบประมาณในระดับท้องถิ่น
 เพื่อการพัฒนาครู

1.10 มีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการกำหนด และตรวจสอบมาตรฐานวิชาชีพครู
 ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ระบบค่าตอบแทนและ
 สวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ โดยรื้อปรับระบบขององค์กรที่เกี่ยวข้องให้ทำหน้าที่
 รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ และเปิดโอกาสให้สังคมชุมชน
 มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.11 มีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของครูซึ่งมีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยให้การประเมินมีผลต่อการให้
 คุณและโทษ รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการ

1.12 ครูดีทุกคนได้รับการยกย่องและให้รางวัล รวมทั้งมอบหมายให้มีบทบาท
 สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

นอกจากนี้ ดิเรก พรสีมา (2542: 42) ยังได้นำเสนอมาตรการรื้อปรับระบบการใช้
 การส่งเสริมรักษาและการพัฒนาครู โดยปรับระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานใช้ครูและ
 สถานศึกษาจะต้องกำหนดภาระงานครูให้ชัดเจน ปรับระบบและวิธีบริหารงบประมาณโดยการ
 จัดสรรงบประมาณในระดับท้องถิ่นด้วยการที่รัฐกระจายอำนาจทางการคลังให้ และปรับเปลี่ยน
 โครงสร้างภาษีท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษีและนำรายได้จากภาษีไปใช้ในการจัด
 การศึกษาปรับระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการครู โดยต้องปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน
 ครูใหม่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เป็นปัจจุบัน รัฐต้องดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อ
 รักษาครูดีไว้ในระบบ และใช้ประโยชน์จากครูดีเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ปรับกระบวนการพัฒนา
 ครูโดยรัฐจะต้องกำหนดหน้าที่ให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองตามระยะเวลาที่กำหนด ปรับสถานศึกษา
 ให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูรวมตัวกันในรูปองค์กรวิชาชีพ เพื่อให้เกิดเครือข่ายความ

ร่วมมือทั้งการแลกเปลี่ยน และการช่วยเหลือทางวิชาการ รวมทั้งต้องพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ในการส่งเสริมการใช้ครู โดยให้มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ให้รางวัลและสนับสนุนขวัญและกำลังใจของครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น พิจารณาสรรหาครูที่มีผลการเรียนการสอนดีเด่นสนับสนุนให้เป็นครูแห่งชาติเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและโครงการวิจัย และพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาการฝึกหัดครู และวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การส่งเสริมและพัฒนาครูที่ทำหน้าที่ผู้บริหาร โรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ กฎหมายการศึกษาจึงควรบัญญัติให้มีสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาที่เป็นองค์กรอิสระ ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา จัดขึ้นทะเบียนผู้บริหารการศึกษา ควบคุมจรรยาและมารยาทของผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (ดิเรก พรสีมา, 2542: 43)

กล่าวโดยสรุป วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคมไทยมาช้านาน สังคมจึงมีความคาดหวังสูงต่อครู การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่เร่งด่วน และต้องการความเอาใจใส่อย่างจริงจัง การปรับหลักสูตรในการผลิตครูให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีมาตรฐาน รวมทั้งมีระบบการประกันคุณภาพการผลิตครู ควรส่งเสริมครูดีให้อยู่ในอาชีพได้อย่างมั่นคง โดยส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูให้มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่ผูกโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดใดจะสามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่องค์กรต่าง ๆ จึงได้มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นของบุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนาวิธีการที่แก้ปัญหาได้ดีที่สุดคือการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานที่ต้องดำเนินการ เพราะบุคลากร ในหน่วยงานเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงาน ในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่

จะส่งผลให้ผลผลิตต่าง ๆ ขององค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

สมคิด บางโม (2545: 164) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นงนุช วงศ์สุวรรณ (2542: 196) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543: 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ โครงการที่จัดขึ้นโดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 154) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพื่อเพิ่มพูนความรู้สึนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 135) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติให้ได้ผลตามหน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยปกติจะมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จำนง กันธิยะ (2549: 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างและการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและเอื้อต่อความสำเร็จในกิจการขององค์กร

สุปราณี ศรีนัตราภิมุข (2542: 1) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยความสะดวกประโยชน์ให้แก่พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สมาน รังสิโยภยกุล (2541: 83) การพัฒนาบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 80) การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กุลธนา ธนาพงศธร (2542: 168) การพัฒนาบุคคลเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และต่อองค์กร

เกียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทรจักร (2544: 42) กระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

พงศธร พิทักษ์กำพล (2540: 5) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ (Process) เพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถทักษะและทัศนคติ

Riggs (1964: 277) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการที่จะให้ประโยชน์สูงสุดของตัวบุคคลโดยมีแผนการ มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายอย่างชัดเจน

Meggison (1978: 307) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่จะให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ของตนที่ปฏิบัติ

Castetter (1996: 220) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นผลให้บุคคลเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

Fedrick and Charles (1964: 2-3) กล่าวถึงพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน และความสามารถของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

จากความหมายข้างต้นดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มี

ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ ส่วนการดำเนินการจะบรรลุตามแผนที่วางไว้หรือไม่ นั่น ทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐ หรือหน่วยงานทางภาคเอกชนจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อที่จะให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทางอันจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุผลตามแผนที่ได้วางไว้ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สุจิตรา จันทนา (2543: 196) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรสามารถแยกออกได้ 2 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร (Institutional Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนรวม ความมุ่งหมายนี้ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
- 1.2 เพื่อสอนแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.3 ลดการสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในโครงการปฏิบัติงาน
- 1.4 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.5 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.7 ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 1.8 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

2. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนนี้ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน

2.8 เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.9 เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำเร็จ พันธุ์ผัก (2541: 15-16) ได้จำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติและเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในอันที่จะนำเอามาปรับปรุงและประยุกต์ใช้งานทั่ว ๆ ไป ตลอดจนเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอื่น ๆ เป็นจุดมุ่งหมายทั้งในการฝึกอบรมและพัฒนา

2. เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ หรือทักษะ ให้สามารถปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีความถูกต้องมีประสิทธิภาพ เช่น เพิ่มพูนความชำนาญในการนับธนบัตร หรือความชำนาญในการพูดและกล้าแสดงออกต่อหน้าชุมชน จุดมุ่งหมายประเภทนี้เป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งบางครั้งไม่ได้หมายความว่าเน้นตลอดไป ความชำนาญบางอย่างต้องอาศัยความรู้หลายด้าน ใช้เวลา เช่น ความชำนาญในการตัดสินใจที่ถูกต้องในกรณีนี้ต้องอาศัยโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องกันเป็นชุด การพัฒนาบุคคล

3. เพื่อให้มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นจุดมุ่งหมายที่ยากและซับซ้อนมากที่สุด เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เช่น ถ้าพนักงานมีทัศนคติไม่ดีต่อฝ่ายบริหารย่อมทำให้พฤติกรรมของผู้นั้นแสดงออกไปในทางที่ไม่ยอมให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร พร้อมหาทางขัดแย้งต่อต้านตลอดเวลา การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้พนักงานร่วมมือกับผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทัศนคติพนักงานผู้นั้นเสียก่อน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องยากต้องใช้วิธีการทางจิตวิทยาเข้าช่วยหลายอย่าง มักใช้โปรแกรมการพัฒนากุศลทางอ้อมมากกว่าทางตรง

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า หน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ในส่วนขององค์กร หรือวัตถุประสงค์ในส่วนบุคคล เพราะการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจนจะทำให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และการกำหนดวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายในการพัฒนานั้นยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเอง

3.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าองค์กรได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้การทำงาน

มีประสิทธิภาพซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 154-155) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่แม้ได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษามาแล้วแต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อน เพื่อให้คนใหม่พร้อมปฏิบัติงาน

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งระบบวิธีทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ

3. แม้บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่มานานจนถือว่ามีความมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากมักมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน ระบบวิธีการทำงาน ความเจริญของเทคโนโลยีอาจทำให้ปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นที่หน่วยงานต้องพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจ

4. การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับตำแหน่งผู้บริหารใหม่ บุคคลเหล่านั้นมักมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน จึงต้องมีการอบรมบุคคลเหล่านั้น

5. แม้บุคคลมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้ว แต่ปัจจุบันเป็นโลกแห่งการแข่งขัน ดังนั้น ทุกหน่วยงานต้องพยายามพัฒนาตนเองให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นราลักษณ์ พันธะสา (2542: 19) สรุปการพัฒนาบุคลากรว่ามีความสำคัญและจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542: 12) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้จะช่วยให้ตัวเองก้าวหน้าในการงาน ผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

คณินิจ กองผาพา (2543: 13) สรุปความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้

ความสามารถ ทักษะเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงาน ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถ และความประพฤติของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

กุลชน ธนาพงศธร (2542: 69-71) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น
 2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหาย ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก
 4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
 5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ
- อุยณีย์ สุขสุทธิ (2543: 17, อ้างถึงใน พิสัย ละเลิศ, 2550: 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. บุคลากรใหม่ที่เข้าทำงานจะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากสถาบันหรือมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ต้องมีการสอนงาน อบรมงานเพื่อปรับความรู้ ให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้
2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์ และพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่พนักงาน จากการศึกษาที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเป็นประจำทันสมัยอยู่เสมอ
3. องค์กรจะดำรงคงอยู่จะต้องมีความเจริญก้าวหน้าขยายกิจการทั้งการขยายการผลิต การเติบโตกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนเพิ่มเติม และเข้าประจำตามตำแหน่งต่าง ๆ ตามขนาดงานที่ขยายออกไป องค์กรต้องเตรียมคนเอาไว้เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา

4. ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จำเป็นต้องอบรมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่เปลี่ยนไป

5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานานแม้แต่เดิมจะมีความรู้ ความชำนาญ แต่เมื่ออยู่ค้ำบที่นาน ๆ จะเกิดความจำเจ เบื่อหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจ จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้ เข้ารับการสัมมนา เข้าประชุม รับการอบรม เป็นต้น เพื่อการพัฒนาที่เรียกว่า การปิดฝุ่น เพื่อเป็นการ กระตุ้นบำรุงขวัญ ในการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศ และเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

6. องค์กรต้องวางแผนพัฒนาตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่จะฝึกอบรมเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานด้านบริหารที่ ต้องใช้เวลาในการเตรียมคน และฝึกอบรมเป็นระยะเวลานานกว่าคนนั้นจะทำงานได้

อุษณีย์ สุขสุทธิ (2543 : 17, อ้างถึงใน พิสัย ทะเลิศ, 2550: 12) กล่าวถึงความสำคัญ ของการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

ประการแรก การพัฒนาบุคคลช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพยิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

ประการที่สอง การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด และ ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประการที่สาม การพัฒนาบุคคลลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะ อย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือรับตำแหน่งใหม่

ประการที่สี่ การพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน ในการให้คำแนะนำหรือตอบคำถามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประการที่ห้า การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ประการที่หก การพัฒนาบุคคลช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้และ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่นักการศึกษา นักบริหาร ได้ กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรให้สอดคล้อง เหมาะสม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้นำแนวคิด เทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้พัฒนางานที่ตนรับผิดชอบและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

3.4 ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดี และความเชื่อที่ผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายระดับดังได้แบ่งประเภทของการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนาระดับพนักงาน (Employee Development) หมายถึง การพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดผลงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคคลของกลุ่มนี้จึงเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทักษะในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคณงาน การพัฒนาจึงเน้นที่การฝึกฝนหรือการทดลองปฏิบัติจริง เช่น ใช้การฝึกอบรมไปพร้อมกับการทำงาน (On-the-Job Training) ซึ่งเป็นการฝึกหัดให้บุคคลลงมือทำงานจริงภายใต้คำแนะนำของผู้นิเทศ นอกจากนี้ยังอาจใช้เทคนิคอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การสอนในห้องเรียน (Class Room Lecture) การสาธิตการปฏิบัติงาน (Demonstration) แต่การจะใช้เทคนิคอะไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความถนัดของผู้ทำงานตลอดจนงบประมาณของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

2. การพัฒนาระดับผู้บริหาร (Executive Development) เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ดังเช่น ชงชัย สันติวงษ์ (2539: 214) กล่าวว่า วิธีการส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการจำลองสถานการณ์จากที่เป็นจริง ซึ่งวิธีที่ใช่และนิยมมากที่สุดมีดังนี้

2.1 การใช้กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการให้ผู้บริหารเรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา โดยใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับงานที่แต่ละคนทำ ฝึกให้มีการวิเคราะห์ วิจัย และแสวงหาทางออกที่เหมาะสมต่อไป

2.2 การให้แสดงบทบาท (Role Playing) การแสดงบทบาทสมมติที่คล้ายกับสภาพความเป็นจริง ย่อมเป็นการฝึกผู้บริหารให้เกิดความมั่นใจ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2.3 การสับเปลี่ยนหน้าที่ (Job Rotation) เช่น การให้ทดลองทำหน้าที่อื่น ๆ ที่มีใช้หน้าที่ประจำของผู้บริหารคนนั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่น ๆ ด้วย

2.4 การให้ความรู้โดยการสอนหรือการบรรยาย ในเรื่อง que ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เรื่อง que นำมาสอนได้แก่ จิตวิทยาการบริการ การเป็นผู้นำ การวินิจฉัย การสั่งการ การตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ กฎหมายตลอดจนระเบียบแบบแผนในการทำงานพร้อมทั้งแนวปฏิบัติ

สรุปความว่า ประเภทของการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ การพัฒนา ระดับพนักงานคือการพัฒนาทักษะในการทำงาน และ การพัฒนาระดับผู้บริหาร คือการพัฒนา ทักษะในการบริหารจัดการ

3.5 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนซึ่งมีผู้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542: 193-209) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นประเมินความต้องการ
2. ขั้นดำเนินการพัฒนาบุคลากร
3. ขั้นประเมินผลบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 1731) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีลักษณะเช่นเดียวกับการบริหารงานบุคคลหรืองานบริหารงานด้านต่าง ๆ แต่มีขั้นตอนที่แยก ออกมาให้เด่นชัด เพื่อดำเนินการ ได้แก่ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนา 3) การดำเนินการตามแผนที่กำหนด และ 4) การติดตามประเมินผลจากการศึกษา ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปเป็นกระบวนการพัฒนา บุคลากร ได้ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร
2. กำหนดและสร้างทางเลือกในการพัฒนา
3. การวางแผนในการพัฒนา
4. การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้
5. การกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล (2549: 31-32, อ้างถึงใน พิสัย ละเลิศ, 2550: 13-14) กล่าวไว้ว่า การบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือ สิ่งที่ต้องการต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมี ปัญหาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การทำงานที่กำหนดไว้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาที่ต้องจัดการด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยน โครงสร้างองค์การการเพิ่มกำลังคน เป็นต้น

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจนอย่างไรก็ดี ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากกว่าเกินความสามารถที่จะตอบสนองได้ใน ช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ และตามความเร่งด่วนของแต่ละโครงการเพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งขั้นตอนนี้ คือ การพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของ หลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การ ได้อย่างดีที่สุด

4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้ดำเนินการว่าบรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

จากแนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมี กระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนกำหนดและวางแผนการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และขั้นตอน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3.6 วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลากหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาก็ต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ คือ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 160-161) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้ การปฐมนิเทศ การเสนองาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจรับผิดชอบงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน การให้รักษาการแทน การไปสังเกตการณ์ ทำงานในบางโอกาส ส่งไปศึกษาดูงาน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม ส่งเข้า ประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องงาน จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน การอ่าน

แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำ อยู่เป็นประจำ ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ให้มีการปรึกษางานก่อนเข้าทำงาน และให้มีการ นิเทศโดยหัวหน้างาน

กรมสามัญศึกษา (2540: 15-16) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ กิจกรรมดำเนินงานพัฒนาบุคคลไว้ 9 กิจกรรม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การนิเทศภายใน
3. การจัดหาหรือทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติการ
4. การส่งบุคคลไปอบรมสัมมนา
5. การส่งบุคคลไปศึกษาดูงาน
6. การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม
7. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
8. การจัดประชุมในโรงเรียน
9. การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 21) ได้สรุปวิธีการพัฒนา บุคลากรไว้ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือศึกษาต่อ
2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยสร้างนวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน
5. จัดให้มีการประเมินผล การศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวม ข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกเผยแพร่และ ส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 29-32) ได้กำหนดวิธีการ พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจง เป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา

และอุปสรรคหรือข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหา และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องการรู้ แนะนำชี้แจงเป็นวิธีพื้นฐานที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และเป็นวิธีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

2. การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจง่าย

3. การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

4. การปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติได้ฝึกปฏิบัติหรือทดลองงาน เพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญและมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือแนะนำงาน

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้ใช้เป็นการพัฒนาบุคคลได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญ

6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ โดยปกติการแนะนำปรึกษาจะดำเนินการเป็นสามรูปแบบ คือ แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้า แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง และการให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์

7. การจัดเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน หรือ การจัดหาหรือการจัดทำเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคคลได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

8. การสับเปลี่ยน หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

9. การปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลใหม่

10. การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคคลได้ประสบการณ์เพิ่มขึ้นกับจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542: 162-167) กล่าวว่า องค์กรต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายต่องาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

1. การสอน และให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) วิธีนี้นำมาใช้เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้ เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อตัวบุคลากรต้องการให้สอน หรือขอคำปรึกษาขณะที่เขาทำงาน

2. การสอนงานและนิเทศงาน (Job Instruction and Job Supervision) ต่างจากการสอนและการให้คำปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่าง ๆ ดังเช่น วิธีแรก จุดประสงค์ของวิธีนี้คือ การสอน ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการ เพื่อสอนงานและนิเทศงาน

3. การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ (Job Assignment and Acting) เป็นวิธีที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมากวิธีหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมายโดยเฉพาะ องค์กรของรัฐและรัฐวิสาหกิจอาจใช้วิธีนี้ได้ไม่ถนัดนัก เพราะอาจเกิดปัญหาในทางกฎหมายได้ หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการก็คือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาและโอกาสอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบางเรื่องโดยตัวผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ หรือให้ทำแทนพร้อมรับผิดชอบทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้

4. การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ ๆ และรอบรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีการนี้ช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ ปรับตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้น เช่นกันแต่การใช้วิธีนี้ต้องตระหนักในภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียนจบ ความถนัด ขีดความสามารถ โรคประจำตัว ฯลฯ

5. การฝึกอบรม (Training) ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนแต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีหนึ่งเท่านั้น การฝึกอบรมที่ทำได้ผลจำต้องมีการเตรียมการ

วางแผนอย่างเป็นระบบ และกับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็น โดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดด้วย

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544: 28-48) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธีคือ

1. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรมซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่เพิ่งได้รับรู้ใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญค่านิยมทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้แต่สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษาจะหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดียิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีการซึ่งแต่ละวิธีการก็มีข้อดีและข้อจำกัด ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

3.7 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

เจริญ ไวยวจันกุล (2542: 28) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรระหว่างการทำงานหรือการฝึกอบรมระหว่างการทำงานมีประโยชน์ คือ

1. ประหยัดเวลาของบุคลากร แทนที่จะไปศึกษาเล่าเรียนเป็นเวลานานในภาคปฏิบัติ หน่วยงานอาจมีการเปิดให้มีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ โดยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญอยู่แล้วเป็นวิทยากรอาจใช้เวลาไม่มากนัก

2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรไม่ได้หมายความว่า จะจัดให้เฉพาะผู้ที่เข้ามาใหม่เท่านั้น ต้องจัดให้ทุกคนเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการเพิ่มเติมความรู้และการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

3. สร้างทัศนคติในบรรดานุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานเป็นการเปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการพัฒนาระบบสังคมให้ดีขึ้นก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น

4. เป็นการช่วยให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานขณะที่ปฏิบัติงานสมาชิกอาจมีปัญหาทางปฏิบัติแต่ไม่สามารถไปปรึกษาหารือใครได้ การพัฒนากุศลภาวะระหว่างปฏิบัติงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนเทคนิคส่วนตัวในการทำงาน

5. เป็นการช่วยเหลือหน่วยงานเพื่อหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานไม่ได้ตามปกติ การหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่างเป็นการลำบาก การเปิดอบรมระหว่างปฏิบัติการเป็นการบรรเทาความขาดแคลนดังกล่าวได้บ้าง

6. เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนที่มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ค่าตัวย่อมแพงมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของการพัฒนากุศลภาวะ จำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนองค์กรได้รับ และส่วนที่บุคคลได้รับที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนากุศลภาวะ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545: 217-218) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired-needs Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อ

1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. อำนาจ (Power)
3. ความผูกพัน (Affiliation)

ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ชีวิต หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการด้านอื่น ๆ ดังนั้นความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for achievement) จึงเป็นความต้องการหรือความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ส่วนความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูง จะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกในกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) McClelland และทีมงานผู้วิจัยได้พบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าคนอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อการล้มเหลวต้องการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการคิดค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด

ฉัฐวุฒิ พิมพา (2546: 46) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการฝึกฝนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อครูผู้สอนทุกท่าน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิชาการนั้น ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้เรียน ครูผู้สอนจึงไม่สามารถหยุดนิ่ง การเรียนรู้ที่มุ่งหวังเพื่อการพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ของครู

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546: 36) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานที่หยุดการพัฒนาตนเองเหมือนต้นไม้ที่งอกออกมาจากซอกหินที่แห้งผากอีกไม่นานก็จะเหี่ยวแห้งตายไป

คุณภาพของโรงเรียนย่อมเกิดจากฝีมือของบุคลากรในโรงเรียน แต่มีบุคลากรภายนอกให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน บุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายจึงต้องตระหนักถึงภารกิจอันสำคัญยิ่งนี้ นั่นคือ ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมที่จะใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพศิษย์ คุณภาพนักเรียนหรือคุณภาพโรงเรียน (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2547: 175)

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เกียรติบุญศรี (2548: 43) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร ที่จะต้องกระทำอย่างมีหลักการ มีหลักทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรรองรับ จึงจะสามารถกำหนด

โครงการฝึกอบรมหรือวิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม หลักการพัฒนาบุคลากรมีอย่างน้อย 8 ประการ กล่าวคือ

1. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ (Establish Objectives)

หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่า องค์กรต้องการอะไรจากการพัฒนาในครั้งนี้ เป็นเสมือนเป้าหมายที่ต้องร่วมกันฝ่าฟันต่อไปจนกว่าจะบรรลุตามที่คาดหวัง การที่ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์จะช่วยให้ความรู้มีความหมาย น่าสนใจเพราะทราบเป็นอย่างดีว่า จะต้องกระทำเพื่ออะไร

2. หลักการถ่ายทอดความรู้ (Transfer of Training)

หลักการถ่ายทอดความรู้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแสดงออกให้เห็นว่า ตนเองมีความรู้ความเข้าใจอย่างไรต่อประเด็นที่ได้เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และหลักการนี้ยังรวมถึงการเชื่อมโยงความรู้จากเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ลักษณะเดียวกันอีกด้วย อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น เพราะว่ามีเหมือนความรู้เดิมที่มีอยู่และจะมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. หลักการสะท้อนกลับข้อมูล (Feedback)

หลักการสะท้อนกลับข้อมูลหรือการป้อนข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนแนวของพฤติกรรมการเรียนรู้โดยตัวของผู้รับการอบรมเองของคนอื่น บุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาความรู้ต่อไป แต่หากเป็นสะท้อนเชิงลบ บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะหยุดยั้งพฤติกรรมนั้น ๆ หรือปรับเปลี่ยนแนวทางที่ปลอดภัยหรือที่มีความรู้สึกว่ามีสบายใจที่สุด

4. หลักการเสริมแรง (Reinforcement)

หลักการเสริมแรงเป็นการพัฒนาพฤติกรรมในลักษณะสองทิศทางตามผลของการลงโทษ บุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนรูปแบบการเสริมแรงอาจจะแตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลนั้นซึ่งจะมีความแตกต่างกันเพราะมนุษย์มีความแตกต่างกัน

5. หลักการสร้างความสำเร็จ (Meaningfulness)

หลักการสร้างความสำเร็จเป็นการตอบสนองต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการความสำคัญและการยอมรับจากบรรดาบุคคลที่เขาเห็นว่า มีความสำคัญ ดังนั้นท่ามกลางบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลได้แสดงออกว่า ตัวเขามีความสำคัญอยู่ตลอดเวลา

6. หลักการทำซ้ำ (Repetition)

หลักการทำซ้ำเป็นการทบทวนเข้าใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำ การทำซ้ำจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในความรู้ที่ได้รับมา ดังนั้น เทคนิคการเรียนรู้ส่วนหนึ่งควรกำหนดกิจกรรมให้พนักงาน ได้มีการกระทำหรือการแสดงออกหลาย ๆ ครั้ง ย่อมช่วยให้การเรียนรู้มีประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้ต่อไป

7. หลักการจูงใจ (Motivation)

หลักการจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของบุคคลด้วยการสนองตอบต่อความคาดหวังของบุคคล ด้วยการให้ในสิ่งที่บุคคลนั้นมีความต้องการ ดังนั้น การฝึกอบรมจะต้องมีการสังเกตพฤติกรรมหรือพยายามให้พนักงาน ได้แสดงออกในสิ่งที่อยู่ในความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะกำหนดกิจกรรมให้ตรงประเด็นที่ต้องการ

8. หลักการเรียนรู้ภาพรวม-รายละเอียด-ภาพรวม (Whole-specifics-whole)

หลักการเรียนรู้ภาพรวม-รายละเอียด-ภาพรวม เป็นการเรียนรู้จากภาพรวมกว้าง ๆ ของเรื่องที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุม แล้วเรียนรู้ในรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละส่วนประกอบ และสรุปภาพรวมความสัมพันธ์ของภาพรวมอีกครั้ง หลักการนี้จะช่วยให้เกิดความเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้วิธีการซ่อมรถยนต์ที่จะต้องเรียนรู้ภาพรวมถึงส่วนประกอบและหน้าที่ของทุกส่วน จากนั้นจึงเข้าเรียนรู้โดยละเอียดทุกชิ้นส่วนให้เข้าใจ และสุดท้ายจะสรุปภาพรวมที่เป็นองค์ประกอบของเครื่องรถยนต์และหน้าที่โดยรวมอีกครั้ง จะช่วยให้เรียนรู้ระบบรถยนต์ได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ว่า บุคคลจะมีความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นในการทำงานบุคคลจึงมีความมุ่งหวังที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นกับความต้องการของตน อันส่งผลให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น บางคนทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มุ่งหวังความก้าวหน้า ในขณะที่บางคนทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนต่องานและองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงต้องสร้างให้บุคลากรเกิดความตระหนักและให้เห็นความสำคัญของงานและความสำคัญของคนที่มิต้องงานและความสำเร็จขององค์กร

3.9 การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.9.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

การพัฒนาบุคลากรของแผนฯ ฉบับที่ 11 เน้นการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมทางปัญญา เชื่อมโยงการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย โดยเตรียมความพร้อมของพ่อแม่และผู้ดูแลในการเลี้ยงดูเด็กที่เหมาะสมกับพัฒนาการทางสมอง สติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ผลักดันให้เกิดการ

เรียนรู้อย่างมีความสุขด้วยการกระตุ้นให้ได้คิดและลงมือทำด้วยตนเอง เชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้เข้ากับชีวิตจริง และปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีด้านคุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กทั้งในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับภูมิสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้ดูแลเด็ก และการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็ก เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนสามวัย พัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการ และสติปัญญาทางอารมณ์ที่เข้มแข็งสามารถศึกษาหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีการพัฒนาหลักสูตรและปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านที่เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการการเรียนรู้ให้หลากหลายทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และนันทนาการที่ครอบคลุมทั้งศิลปะ ดนตรี กีฬา วัฒนธรรม ศาสนา ประชาธิปไตย ความเป็นไทย และเรื่องอาเซียนศึกษา ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้นอกห้องเรียน และสร้างนิสัยใฝ่รู้ มีทักษะในการคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าและรับฟังความเห็นของผู้อื่น และการต่อยอดสู่ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดทั้งการจัดกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีและอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น ค้นหาเด็กที่มีอัจฉริยภาพและผู้มีความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปกรรม หัตถกรรม การกีฬา ดนตรี เป็นต้น ให้ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นเลิศ สามารถแสดงศักยภาพในเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น การใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศหลัก รวมทั้งการเรียนรู้ภาษาสากลอื่นที่เหมาะสม และภาษาประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนการเรียนรู้วัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจในวิถีชีวิตของคนในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ สามารถดึงจุดคนเก่งและดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและยกย่องครูเพื่อศิษย์และหรือครูสอนดี เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ครูอื่น ๆ จัดให้มีระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับวิธีประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งปรับระบบการส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพมาตรฐานอย่างจริงจัง เสริมสร้างทักษะชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและถูกต้องให้แก่เด็ก โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการ ควบคุม ดูแลอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ความเข้าใจในหลักโภชนาการ การออกกำลังกาย และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ตลอดจนมีการพัฒนาสุขภาพโรงเรียน โดยจัด โรงเรียน ให้ถูก

สุขภาพดีเพื่อต่อกรมีสุขภาพดี มีการควบคุมดูแลและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดีปลอดภัยจากโรค การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุต่าง ๆ

สรุปความว่า การพัฒนาบุคลากรของแผนฯ ฉบับที่ 11 เน้น การสร้างภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ และการดำรงชีวิต มีการบูรณาการการเรียนรู้ให้หลากหลายทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และนันทนาการที่ครอบคลุม เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สุदारัตน์ วัฒนพุกษา (2552: 18-66) ได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และพลังอำนาจครู จากนักวิชาการ นักวิจัย งานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศไว้ดังนี้

4.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติทั้งในเชิงกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) เป็น การมอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแก่บุคคลตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่บุคคลมีอยู่ โดยให้บุคคลมีอิสระที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้สามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายขององค์การด้วยการให้สมาชิกทุกคนในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วิธีการทำงาน สภาพการณ์ที่ส่งผลประสานกัน ทำให้พลังอำนาจที่มีอยู่แล้วในบุคคลในระดับหนึ่งสามารถพัฒนา หรือเพิ่มพูนเป็นพลังความสามารถด้านต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะแสดงหรือปรากฏออกมาในรูปแบบของความคิด การกระทำ และผลงานที่เป็นประโยชน์กับบุคคล องค์การ และสิ่งแวดล้อม

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นเรื่องของการสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจเสียก่อน กล่าวคือ พลังอำนาจ (Power) ที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการต่าง ๆ ได้ มีแหล่งที่มา 2 แหล่ง ได้แก่

1. พลังอำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการกระทำในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การให้รางวัล (Reward Power) การบังคับ (Coercive Power) การใช้อำนาจหน้าที่ (Legitimate Power)

2. พลังอำนาจที่มาจากคุณลักษณะของบุคคล (Personal Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่ง (Expert Power) หรือเกิดจากการที่บุคคลอาศัยการอ้างอิงแหล่งอำนาจที่ตนเข้าถึง (Referent Power) การที่บุคคลจะมีพลังอำนาจได้ แม้จะทราบแหล่งที่มาของพลังอำนาจของบุคคล แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีใครสามารถให้พลังอำนาจที่แท้จริงแก่บุคคลใด กล่าวคือ บุคคลนั้น ๆ เองที่จะทำให้เกิดพลังอำนาจที่แท้จริงขึ้นในตน โดยอาศัยเหตุปัจจัยต่าง ๆ กันในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรสามารถตระหนัก และรับรู้ถึงพลังอำนาจภายในตนเองได้นั้น จะต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ เป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการการบริหารองค์กร ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพองค์กร ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับปัจเจกบุคคล

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง หากได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมที่เหมาะสมจากผู้บริหาร และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางการบริหารที่ไม่เน้นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรแบบเป็นผู้รับกระทำ (Passive) แบบที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก แบบที่เกิดจากการเรียนรู้จากผู้อื่นเป็นหลักแต่เป็นการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต โดยมีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาสทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อการสร้าง พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลและเป้าหมายของสังคมในที่สุดรวมถึงการแสดงการยอมรับ ชื่นชม เมื่อบุคคลสามารถทำได้สำเร็จ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณเป็นคนที่มีความสามารถในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และรู้สึกชีวิตมีคุณค่า สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้

สรุปความว่า บุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง หากได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมที่เหมาะสมจากผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการส่งเสริม พัฒนาความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นโครงสร้างสำคัญในการทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรที่มีความสำคัญแนวคิดหนึ่งคือแนวคิดของ Kanter (1977) ที่ได้กล่าวถึงภาวะไร้อำนาจ (Powerlessness) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าเป็นสิ่งที่อยู่กันคนละด้าน ลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไร้พลังอำนาจคืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำแบบซ้ำซาก มองเห็นเป็นรูปธรรมได้น้อย งานที่ไม่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นความพยายามในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดความรู้สึกไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานออกไปด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดย Kanter ได้เสนอแนวคิดที่กล่าวถึงพฤติกรรมบุคลากรและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถือว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมบุคลากร เรียกว่า “ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของพฤติกรรมในองค์กร (Structural Theory of Organizational Behavior)” ประกอบด้วย

1. การได้รับอำนาจ (Power) หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ อำนาจ ที่ได้รับจากองค์กรทั้งอำนาจที่เป็นทางการที่ได้มาจากการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ งานที่เสี่ยงอันตรายงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่น และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ที่ได้มาจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ผู้สนับสนุน ผู้ร่วมงานระดับต่าง ๆ ซึ่งอำนาจทั้ง 3 ลักษณะนี้ประกอบด้วย

- 1.1 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนในการจัดหาสิ่งที่เป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เงิน เวลา เครื่องมือชื่อเสียง รางวัล ผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจพึงพอใจในงาน มีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับองค์กร

- 1.2 การได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับ เห็นชอบ รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาดการแสดงชื่นชม สนับสนุน สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ กล้าตัดสินใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

- 1.3 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความรู้ทางเทคนิค ข้อมูลขององค์กร เป็นต้น และข้อมูลข่าวสารมี

ความสำคัญยิ่งต่อบุคลากรทุกระดับในองค์กรและควรเป็นการสื่อสารสองทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. การได้รับ โอกาส (Opportunity) ได้แก่

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจและทุ่มเทความพยายามทำงานเต็มที่

2.2 การได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Increase Competence and Skill) หมายถึง ได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 การได้รับการยกย่องและยอมรับ (Reward and Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับ รางวัล หรือผลตอบแทนเมื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เกิดความภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้ทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ อธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Belief in Self-Efficacy) โดยเฉพาะในภาวะที่คนในองค์กรเกิดการไร้พลัง โดยกระบวนการที่จัดกระทำในองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งแบ่งออกเป็นห้าขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะการไร้พลัง ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างรวดเร็ว ภาวะการแข่งขัน ระบบการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ปัจจัยด้านกรณีเหตุติดตามงาน เช่น ใช้อำนาจมากเกินไป การใช้การลงโทษเมื่อผิดพลาด ขาดเหตุผลในการกระทำ เป็นต้น ปัจจัยด้านระบบการเสริมแรง เช่น ค่าตอบแทนต่ำ การเสริมแรงไม่อยู่บนพื้นฐานของความสามารถ เป็นต้น ปัจจัยด้านการออกแบบงาน เช่น ขาดความชัดเจนในบทบาท ขาดการฝึกอบรมทักษะที่เหมาะสมขาดความอิสระที่จะสร้างสรรค์งาน ขาดทรัพยากร เป็นต้น

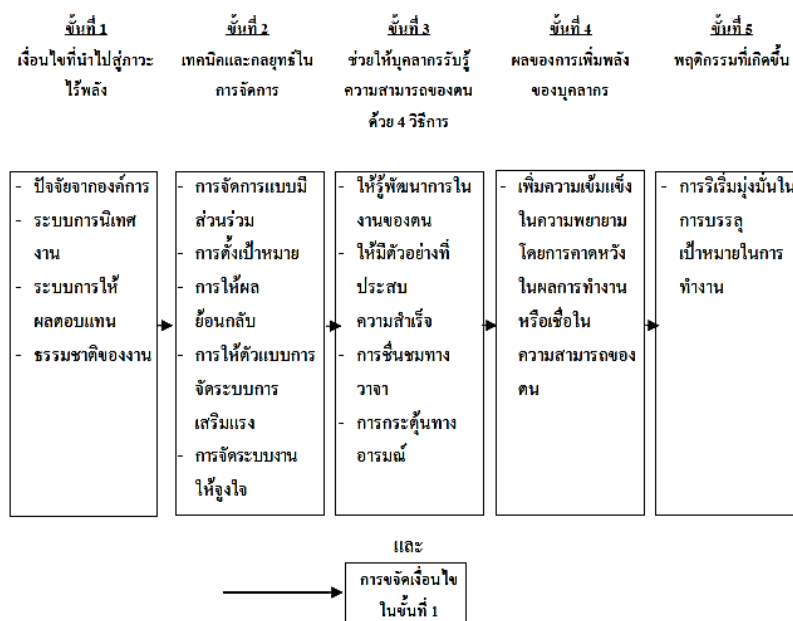
ขั้นที่ 2 การใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มพลังกลับคืนมา เช่น ใช้การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม การร่วมกำหนดเป้าหมาย การมีระบบให้ข้อมูลย้อนกลับการมีแบบอย่างที่เหมาะสม การมีระบบการเสริมแรงที่เน้นความสามารถเป็นฐาน และการสร้างงานให้จูงใจ (Job Enrichment) เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การสร้างให้บุคลากรเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเอง เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

(Enactive Attainment) การให้บุคลากรได้เห็นตัวอย่างเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience) ซึ่งจะทำให้มั่นใจว่าตนก็ทำเช่นนั้นได้ การใช้คำพูดในการชักจูง (Verbalpersuasion) ให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่มีความสามารถ ซึ่งผู้บริหารโดยทั่วไปสามารถทำได้การใช้การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) โดยทั่วไปบุคคลที่มีความเครียด ความกลัวความวิตกกังวล ความเก็บกด อาจจะทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดภาวะทางอารมณ์ดังกล่าวลงได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถมากขึ้น จึงจะกล่าวได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 ผลของการที่บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากรจะมีความแข็งแกร่งมีความคาดหวังสูง มีความพยายามสูง รวมถึงมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ

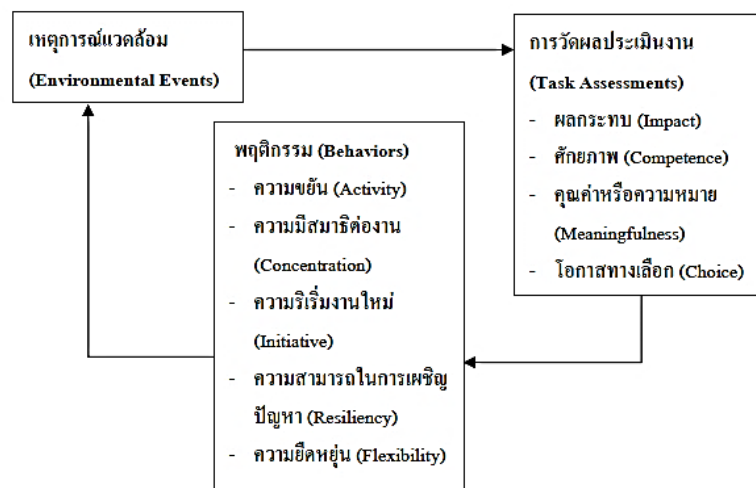
ขั้นที่ 5 พฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แสดงได้ดัง



แผนภูมิที่ 1 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามแนวคิดของ Conger and Kanungo ที่มา: Conger and Kanungo, 1988, อ้างถึงใน สุภารัตน์ วัฒนพฤกษา, “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2552), 24.

ในปี 1990 Thomas and Velthouse (1990) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการรู้คิด (Cognitivevariables) โดยมี

ส่วนประกอบส่วนหนึ่ง เรียกว่า “Task Assessments” ซึ่งเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล กล่าวคือ เป็นแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวกับงาน (Intrinsic Task Motivation) ในที่นี้จะแสดงแกนของแบบแผนการรู้คิด (The Model’s Core) ประกอบด้วยส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) การวัดประเมินงาน (Task Assessments) และพฤติกรรม (Behaviors) แสดงได้ดังแผนภูมิที่ 2

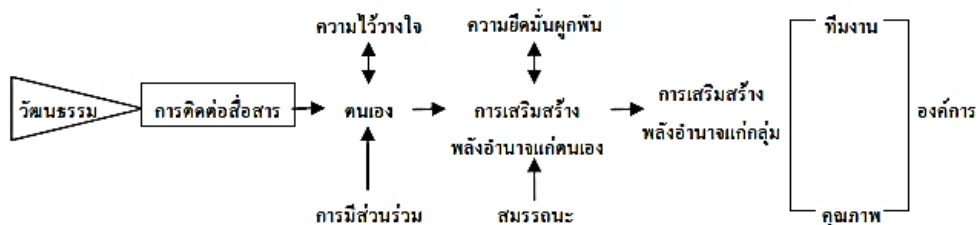


แผนภูมิที่ 2 แบบแผนการรู้คิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Thomas and Velthouse ที่มา: Thomas and Velthouse, 1990, อ้างถึงใน สุภารัตน์ วัฒนพฤกษา, “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552), 25.

จากภาพที่ 2 แบบแผนการรู้คิดของการเพิ่มพลังของ Thomas and Velthouse อธิบายได้ว่าส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม จะรวมทั้งข้อมูลที่เป็นผลจากการกระทำของบุคคลและเหตุการณ์ภายนอก เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท การจัดฝึกอบรม การสอนงาน ตลอดจนการประเมินผลการทำงาน เป็นต้น ส่วนการวัดประเมินงาน เป็นการรู้คิดของบุคคลที่มีต่องานใน สี่ด้าน ได้แก่ ด้านผลกระทบ เป็นการตระหนักรู้ว่าตนมีอิทธิพล มีผลหรือมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของงาน หรือหน่วยงานมากน้อยเพียงใดไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลด้านการบริหารกลวิธี หรือด้านกระบวนการ ด้านศักยภาพ หรือความสามารถ เป็นลักษณะความเชื่อในตนเองว่ามีความสามารถ ซึ่งคล้ายกับลักษณะการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ซึ่ง Conger and Kanungo ให้ความสำคัญกว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคลากรมีการเพิ่มพลัง ในขณะที่ Thomas and Velthouse ถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งในสี่องค์ประกอบ ด้านคุณค่าความหมาย เป็นการประเมินว่างานที่ตนดำเนินอยู่มีคุณค่า มีความสำคัญหรือมีความหมาย

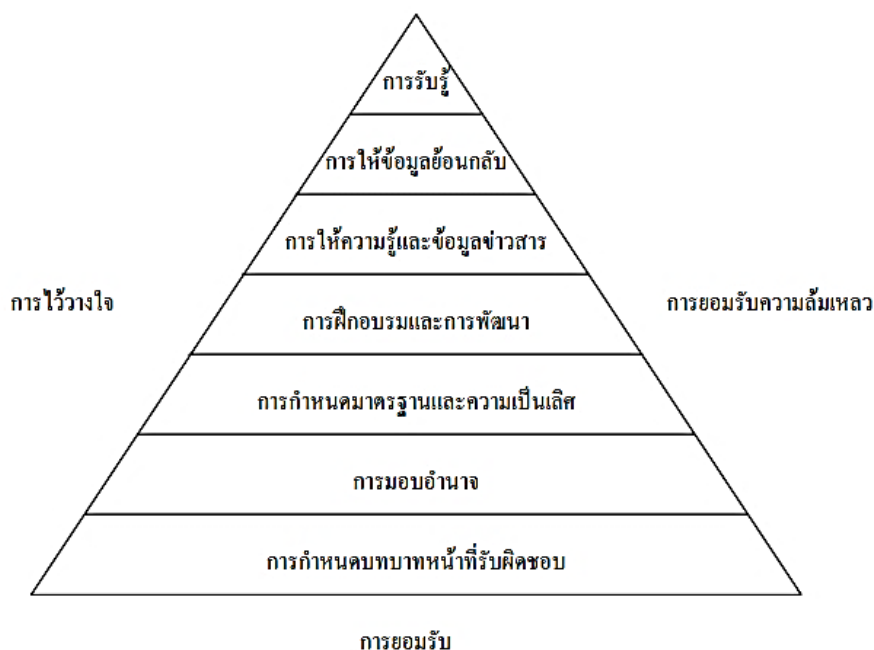
มากนักน้อยเหตุการณ์แวดล้อมเพียงใด ซึ่งอาจจะสัมพันธ์กับอุดมคติหรือมาตรฐานของแต่ละบุคคล ด้านอิสระในการตัดสินใจเป็นการประเมินระดับความรู้คิดของบุคคลต่องานที่ตนทำอยู่ว่าตนมี โอกาสหรือมีอิสระที่จะริเริ่มปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะ เป็นวิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือการตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับลักษณะ Self-Determination และ ในส่วนที่เป็นพฤติกรรมจะเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคลากร ที่เป็นผลมาจากการวัด ประเมินงาน โดยอาจแสดงออกมาในรูปของความขยันขันแข็ง ความมีสมาธิมุ่งมั่น การแสดงออก ซึ่งความริเริ่มใหม่ ๆ ความสามารถในการเผชิญปัญหา หรือการมีพฤติกรรมยืดหยุ่นปรับเปลี่ยน อย่างเหมาะสมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

Vogt and Murrell (1990) ได้อธิบายแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในแง่มุมมองของ องค์การสังคม (Social Organization) โดยมองว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาคน ที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในองค์การและภายในองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างและสองทิศทาง ดังนั้น เมื่อแต่ละคน ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็จะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะในตัวเอง สามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจในกลุ่ม ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีม ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Vogt and Murrell
 ที่มา: Vogt and Murrell, 1990, อ้างถึงใน สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา, “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต สาขาวิชาบริหารการศึกษิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552), 26.

นอกจากนี้ Tracy (1990) ได้อธิบายกระบวนการเสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากร องค์การ โดยให้ชื่อว่า “ปิรามิดแห่งอำนาจ” ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 รูปแบบปิรามิดแห่งพลังอำนาจของ Tracy
ที่มา: Tracy, 1990, อ้างถึงใน สุภารัตน์ วัฒนพฤกษา, “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
ในโรงเรียนเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552), 27.

จากภาพที่ 4 แสดง รูปแบบปิรามิดแห่งพลังอำนาจ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ซึ่งมีความสำคัญและสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง มีรายละเอียดดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (Power Through Responsibility) โดยการให้คำจำกัดความของบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละงาน และส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของในบทบาทความรับผิดชอบที่พวกเขาได้รับ รวมทั้งเข้าใจในความรับผิดชอบของผู้อื่น

2. อำนาจหน้าที่ (Power Through Authority) มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทัดเทียมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน รวมทั้งช่วยให้นักลก้าวหน้าในอำนาจหน้าที่ และสร้างความภาคภูมิใจว่าอำนาจหน้าที่เป็นรางวัลสำหรับผลงานในอดีต

3. มาตรฐานความเป็นเลิศ (Power Through Standard of Excellence) ต้องยึดถือและมุ่งเน้นในมาตรฐาน การกำหนดมาตรฐานของงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ งบประมาณ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้ถึงผลสำเร็จแห่งความเป็นเลิศ ยึดมั่นในความเป็นเลิศ

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Power Through Training and Development) คือ เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ และมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานความเป็นเลิศ สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยไม่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Power Through Knowledge and Information) เป็นการให้บุคลากรได้รับรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงาน ข้อมูลข่าวสาร และพยายาม คาดการณ์ว่าข้อมูลใดเป็นความต้องการของบุคลากร สื่อสารเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และใช้วิธีการที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากภายนอก

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Power Through Feedback) จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับคือ เสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แสดงให้บุคลากรได้เห็นว่าเขาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จูงใจให้บุคลากรทำงานให้ดีขึ้น และสร้างความภาคภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

7. การรับรู้ (Power Through Recognition) ให้บุคลากรรับรู้โดยการยกย่อง ประเมินการทำงานให้ข้อมูล ให้อำนาจหน้าที่สูงขึ้น และให้ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง บุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงาน หรือคุณภาพการบริการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

8. ความไว้วางใจ (Power Through Trust) สิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจในงานของตน คือ การทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและผู้อื่น โดยเชื่อว่าบุคคลย่อมมีพื้นฐานที่ดี และมีความสามารถทำงานได้ดี มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

9. การรับรู้ต่อความล้มเหลว (Power Through Permission to Fail) โดยการช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นประสบการณ์ทางบวก ทำให้บุคคลสามารถวางแผนและคาดการณ์ต่อความล้มเหลว รวมทั้งประเมินความเสียหายของความล้มเหลวได้ และสิ่งสำคัญคือไม่ตำหนิบุคคลต่อหน้าบุคคลอื่นเมื่อเขาทำผิดพลาด ต้องช่วยประคับประคอง สนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงงานใหม่ นอกจากนี้ควรมีการให้รางวัล และสนับสนุนในการทำงานในสภาวะที่เสี่ยง

10. การให้ความเคารพ (Power Through Respect) โดยการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความเคารพในเกียรติ และให้การนับถือ สามารถทำได้โดยสนับสนุนบุคลากรด้วยคำสั่งที่จำเป็น ให้ทรัพยากรที่เพียงพอ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และเป็นปัจจุบัน ให้ความสำคัญในเรื่องของเวลา พยายามหาวิธีที่ทำให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความยากลำบาก ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึก

ว่าองค์การค้ำนึ่งถึงตัวบุคคล จะทำให้เกิดความเครพในตัวเอง พลังอำนาจของบุคคลจะเพิ่มขึ้น ทำให้บรรลุความสำเร็จในงานได้

นอกจากนี้ Scott and Jaffe (1991) ได้นำเสนอเกี่ยวกับหลักการในการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ให้ความถูกต้องยุติธรรม ให้สารสนเทศและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน
2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ซึ่งผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญ
3. การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมงาน หรือส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ
4. การสร้างบรรยากาศในองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้ และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึงความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการสนองตอบความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์การ
5. การสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ และเทคนิคที่จะส่งเสริมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กันการฝึกอบรมการสร้างเครือข่ายในการทำงาน การให้แรงจูงใจ การสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็น หลังจากนั้นสิ่งที่ทีมงานต้องการ ได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ และได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Hawks (1992) มีความเชื่อว่าต้องประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือผู้เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowers) และผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างอำนาจ (Empowered) และต้องเป็นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญา หลักการเรียนรู้ และหลักการสอนเข้าด้วยกัน ดังนั้น Hawks จึงได้ใช้กรอบแนวคิดของ Vogt and Murrell (1990) ในการอธิบายกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเสนอเป็น ทฤษฎีที่เรียกว่า “Murrell-Armstrong Empowerment Matrix” ซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่างๆ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การให้ความรู้หรือการศึกษา (Education) เป็นการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ การใช้ข้อมูล และการคิดสร้างสรรค์ข้อมูลใหม่ ๆ
2. การชักนำ (Leading) เป็นการชักนำผู้อื่นให้ตัดสินใจ

3. การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุน (Supporting) เป็น การให้การช่วยเหลือสนับสนุนและให้คำชี้แนะแก่ผู้อื่น เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

4. การเตรียมการ (Providing) มีการเตรียมทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ เพื่อ ความสำเร็จ

5. การมีแบบแผน (Structuring) รวมถึงการส่งเสริมการจัดองค์การหรือข้อจำกัดใน กิจกรรม

6. การดำเนินการ (Actualizing) เป็นการอาศัยประสบการณ์ในอดีต หรือวิธีการเดิม ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์การ ในการเตรียมดำเนินการให้ดีที่สุด

Tebbitt (1993) ได้เสนอแนวคิดสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า การ เสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การนั้นจะต้องพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์การโดยมีการกำหนดขึ้นใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ขององค์การ

2. การปรับปรุงและกำหนดรูปแบบขององค์การจะต้องมาจากผู้บริหารระดับสูงโดย สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในการทำงานให้บรรลุผลตามพันธกิจและกลยุทธ์ ในการดำเนินงานขององค์การ

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างกรอบมโนทัศน์ใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงความ เชื่อความคิด และการกระทำจากการควบคุมและกำกับ มาเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4. การเปลี่ยนแปลงความเชื่อและการกระทำ ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ตามมาคือ บุคลากร เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจ แสดงให้เห็นได้จากการที่บุคลากรมีอิสระ ในการเลือก ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ยึดมั่นผูกพันต่อการเป็นสมาชิกขององค์การโดยไม่ต่อรอง

5. การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทำให้องค์การสามารถที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงจุดประสงค์ เป้าหมาย บทบาท ระบบ กระบวนการบริหารจัดการ และแนวทางในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ Tebbitt (1993) ยังได้นำเสนอกระบวนการในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดค่านิยม ซึ่งค่านิยมจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์ขององค์การได้อย่างชัดเจน

2. การกำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินการ การกำหนดเป้าหมายจะทำให้ บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

ร่วมกันส่วนการวางแผนจะช่วยให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่น ใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดได้คุ้มค่าตามศักยภาพ

3. การกำหนดคุณภาพผลิตภัณฑ์ หรือคุณภาพการบริการ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการ เป็นศูนย์กลาง ผลิตภัณฑ์หรือคุณภาพการบริการต้องตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีระบบการตรวจสอบ การให้รางวัล การยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร มีการทบทวนให้บุคลากรได้เข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามขอบเขตการทำงาน หรือตามตำแหน่งงานนั้น ๆ ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

5. การกำหนดองค์ประกอบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และขอบเขตการบริหารจัดการ โดยไม่มองแต่เพียงจุดประสงค์ และทิศทางขององค์การเท่านั้น แต่ต้องมีการสรุปแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบอย่างชัดเจน

6. การประเมินองค์การและบุคลากร โดยการประเมินจากความคาดหวังที่มีต่อองค์การรางวัลหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ระบบการช่วยเหลือสนับสนุน และจำนวนทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้ได้ ส่วนการประเมินบุคลากรจะดูได้จากค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวังที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

7. การเชื่อมโยงค่านิยมขององค์การและของบุคลากรเข้าด้วยกัน ค่านิยมจะแสดงให้เห็นว่าองค์การและบุคลากรคิดว่าจะทำอะไร หากค่านิยมมีความสอดคล้องกัน จะทำให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในองค์การ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้

Stewart (1994) ได้เสนอแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง (Personal Empowerment) ด้วยการตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับความพอใจในสภาพการทำงาน และหากพบว่ามีอุปสรรค ต้องดำเนินการสร้างความมั่นใจเสียก่อน หรืออาจต้องขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นเพื่อเป็นการขยายความพร้อม

2. การศึกษาวัฒนธรรมของอำนาจในองค์การ (Power Culture) แล้วนำมาเป็นข้อมูลสำคัญในการสร้างและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจบรรยากาศในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ และถือว่าเป็นข้อปฏิบัติเบื้องต้นที่จำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่

3.1 บรรยากาศของความไว้วางใจ (Trust) ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความเห็นใจ เข้าใจและช่วยเหลือแก้ไขให้งานสามารถดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 บรรยากาศที่มีการสื่อสารแบบเปิดเผย (Openness) เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเข้าพบเพื่อรายงาน หรือขอความช่วยเหลือ และยอมรับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้บริหาร

4. การบริหารจัดการโดยใช้ทักษะที่เหมาะสม ซึ่งทักษะสำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และแนะนำผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 การเสริมสร้าง (Enabling) หมายถึง การให้อำนาจ มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระหรือมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

4.2 การเอื้ออำนวย (Facilitating) หมายถึง การจัดโอกาส สร้างบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดหาทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

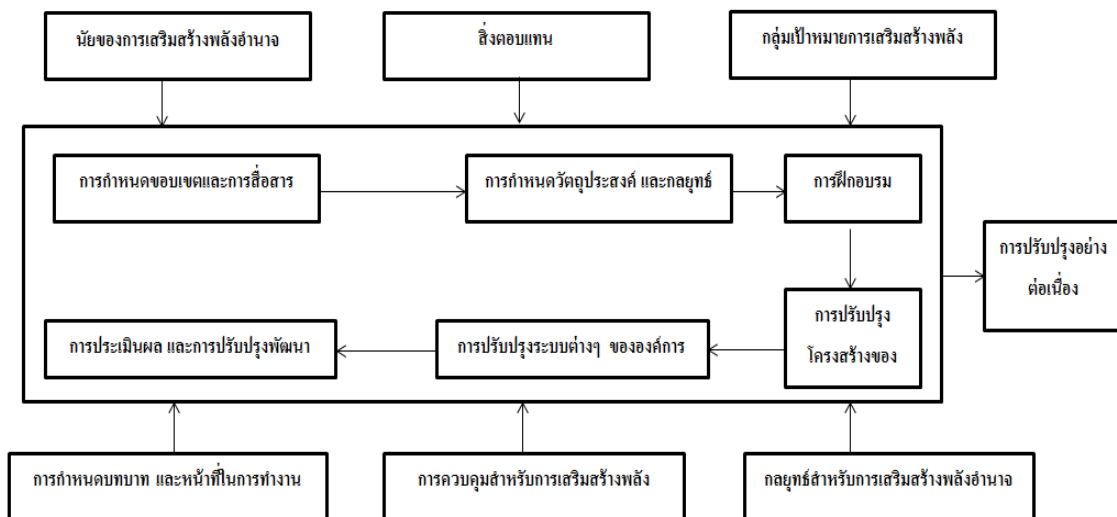
4.3 การปรึกษาหารือ (Consulting) หมายถึง การร่วมกันคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา และหาแนวทางการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.4 การปฏิบัติงานร่วมกัน (Collaborating) หมายถึง การที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวางแผนงาน ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานและประเมินผลงานร่วมกัน ผู้บริหารแสดงแบบอย่างที่ดีและถูกต้อง เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่น เกิดความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน

4.5 การเป็นผู้สอนหรือพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง ผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถมากกว่าเป็นผู้สอนงาน สนับสนุน ดูแลให้คำปรึกษา และช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้มีการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ การดำรงชีวิตและความเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยอิสระ มั่นใจ และสามารถสอนผู้อื่นต่อไปได้ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่อบอุ่นและไว้วางใจกัน

4.6 การสนับสนุน (Supporting) หมายถึง การจูงใจ ให้กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือเมื่อมีความทุกข์ วิตกกังวล หรือคับข้องใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังกายและใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

Kinlaw (1995) ได้นำเสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในลักษณะของรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Mode) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ขั้นตอน (Steps) และสารสนเทศนำเข้า (Information Inputs) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw
 ที่มา: Kinlaw, 1995, อ้างถึงใน สุदारัตน์ วัฒนพฤกษา, “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 ในโรงเรียนเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปรัชญา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552), 34.

จากแผนภูมิที่ 5 แสดงถึง รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 ของ Kinlaw (1995) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอน (Steps) การเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ตั้งแต่
 การวางแผน การเริ่มต้นดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

1.1 การกำหนดขอบเขตและการสื่อสาร (Define and Communicate) การเริ่มต้น
 ของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นต้องมีความชัดเจนในความหมาย หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้
 ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ (Set Goals and Strategies) ในการ
 ทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การปรับปรุง
 การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุ
 วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การฝึกอบรม (Train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติงานแบบ
 ใหม่ ดังนั้นควรฝึกอบรมเทคนิคในการทำงาน เพื่อการปรับปรุงและสร้างสรรค์งานตามความ
 ต้องการของผู้ปฏิบัติ

1.4 การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร (Adjust the Organization's Structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน และวางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

1.5 การปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (Adjust the Organization's Systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุม และจัดการได้ ประการสำคัญ คือ ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1.6 การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา (Evaluate and Improve) เป็นการประเมินในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมา โดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. สารสนเทศนำเข้า (Information Inputs) สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจมี 6 ประการ ได้แก่

2.1 ความหมาย หรือ นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Meaning of Empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน ความสามารถ และจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทน (Payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจมี 3 ระดับคือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นำไปสู่ระดับที่สองคือการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์กร เช่น บรรยากาศการทำงาน กระบวนการทำงาน คุณภาพงาน เป็นต้น และระดับที่สามคือองค์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Targets for Empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงาน โดยเสริมสร้างสภาพการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุง และสามารถในการจัดการงานในหน้าที่

2.4 กลยุทธ์สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Strategies for Empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์กร

2.5 การควบคุมสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Controls for Empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิม คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเน้นการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.6 การกำหนดบทบาท และหน้าที่ในการทำงาน (Roles and Functions) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาท และหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน จากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจน และมีมาตรฐานสูงขึ้น

Konczak et al. (2000) ได้ขยายแนวคิดและสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้บุคลากร และได้ทำการทดสอบคุณสมบัติขององค์ประกอบดังกล่าว พบว่า มีทั้งความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และมีความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎี (Theoretical Validity) กล่าวคือ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดพลังการทำงานด้านจิตใจ ตามที่ Thomas and Velthouse (1990) เสนอไว้ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายพฤติกรรมต่อเนื่องบางประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีพลังการทำงานด้านจิตใจเป็นตัวแปรคั่นกลาง องค์ประกอบพฤติกรรมของผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้บุคลากรที่ Konczak et al. สร้างขึ้น มีดังนี้

1. การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทัดเทียมกับความรับผิดชอบ หรือมอบหมายงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ซึ่งการมอบอำนาจหน้าที่ต้องพิจารณาจากการยอมรับในความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) คือ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ประเมินการทำงานหรือผลงานตนเองทุกขั้นตอน ให้บุคคลมีความพร้อมรับการตรวจสอบการทำงาน มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานการทำงานและการประเมินความสำเร็จของงานที่มาจากทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด และสามารถนำผลการประเมินและข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของผลงานและทำให้เกิดการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา

3. การสนับสนุนให้บุคลากรตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง (Self-Directed Decision Making) คือ การใช้กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมรับรู้ต่อการดำเนินการขององค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร จะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผูกพันกับงานและองค์กร

4. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing) คือ การให้บุคลากรได้รับรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์กร รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน (Skill Development) คือ การให้ความสำคัญและให้โอกาสพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ หรือการให้คำแนะนำเพื่อสร้างนวัตกรรม (Coaching for Innovative Performance) คือ การให้โอกาส หรือคำแนะนำที่สนับสนุนให้บุคลากร กล้าที่จะคิดค้นวิธีการทำงาน หรือนวัตกรรมการทำงานใหม่ สนับสนุนให้บุคลากรกล้าเสี่ยง กล้าที่จะลองผิดลองถูกในการปฏิบัติงาน ไม่ใช้วิธีการตำหนิ หรือลงโทษเมื่อบุคลากรเกิดการผิดพลาด อันเนื่องมาจากความพยายามที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ แต่ควรใช้วิธีการแนะนำ หรือสอนงาน

4.2.1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับตัวบุคคล ลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ Clutterbuck and Kernahan (อ้างถึงใน คณิต เขียววิชัย, 2551: 31) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคลคือ

1. มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง
2. มีความพึงพอใจในงาน
3. มีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. สามารถแก้ปัญหา/จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
5. สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สนับสนุนทางการบริหารที่เหมาะสมอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะไม่เน้นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการพัฒนาแบบที่ต้องอาศัยผู้อื่น หรือแบบที่เกิดจากการเรียนรู้จากผู้อื่นเป็นหลัก แต่เป็นการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง บุคลากรจะรู้ดีกว่าตนเองสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดสำนึกความรับผิดชอบงานของตน และขณะเดียวกันก็มีความรู้ถึงถึงความเป็นเจ้าของงานในภาพรวมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ การยกระดับความรู้ของบุคลากร และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Konczak et al. (2000) กล่าวถึงตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ 2) ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 3) ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง 4) ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 5) ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และ 6) ด้านชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ดังมีรายละเอียดดังนี้

4.2.2.1 ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority)

การมอบอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นสิทธิที่ให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์การได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามความรับผิดชอบ เป็นอำนาจหน้าที่ที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียม ค่านิยม ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรม ควรเชื่อฟัง ฐานอำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับ การยอมรับของบุคคลเป็นเกณฑ์ อำนาจหน้าที่มาจากการยอมรับ โครงสร้างทางสังคมหรือองค์การ บุคคลจะมีอำนาจหากว่าได้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ดังนั้น อำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญ เป็นอำนาจจากหน้าที่ที่จะตัดสินใจเพื่อนำการกระทำของผู้อื่น

พงษ์ศักดิ์ ปัญญาพรผล (2542) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจอย่างเป็นทางการ เป็นอำนาจที่ผู้ปฏิบัติได้รับควบคู่กับการได้รับตำแหน่งงาน การมอบอำนาจหน้าที่จึงเป็นการมอบอำนาจให้กับตำแหน่ง ไม่ใช่การมอบอำนาจให้กับบุคคล

2. ทฤษฎีว่าด้วยการยอมรับ คือ ที่มาของอำนาจที่ใช้ในการบริหารนั้น มาจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับผู้บังคับบัญชาว่ามีสิทธิหรืออำนาจมากกว่าตน

3. ทฤษฎีว่าด้วยความสามารถ คือ ที่มาของอำนาจเกิดจากความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ ของบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น จึงทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของบุคคลนั้น

การมอบอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามแนวคิดหลักการกระจายอำนาจ คือ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถ ที่จะวินิจฉัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ถูกรับผิดชอบ จึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ดังกล่าว

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ สรุปได้ว่าการมอบอำนาจหน้าที่ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีดังนี้

1. มีการจัด หรือปรับโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการทำงานของครู โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของครู นอกจากนี้ควรมีการระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และมีหลักฐานการยอมรับ

1.2 ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู เพราะการกำหนดอำนาจหน้าที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอน การทำงานของครูให้ครูได้ทำหน้าที่ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของตน เพื่อที่จะสร้างงานที่มีคุณภาพ

2. การให้อำนาจการตัดสินใจตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ครูได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูมีอำนาจในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงนอกจากนี้ยังเป็นการทำให้ครูรับรู้ ผู้บริหารให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในความรู้ ความสามารถของครูว่าครูสามารถที่จะวินิจฉัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ครูรับผิดชอบได้ การให้อำนาจการตัดสินใจแก่ครูมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

2.1 การให้อิสระในการกำหนดแบบแผน ทิศทางในการทำงานของตนเองให้อิสระครูได้ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางที่แต่ละคน แต่ละฝ่ายเลือกสรรแล้วจะทำให้อีกก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.2 การให้โอกาสในการเลือกดำเนินงานที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

2.3 การให้ครูมีอำนาจควบคุมตนเองในฐานะผู้เชี่ยวชาญ

2.4 การให้ครูมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสะท้อนความเป็นจริงในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบภายในขอบข่ายงานของตนอย่างอิสระ โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับ ในความสามารถของครู ครูได้รับการมอบหน้าที่ตามขอบข่ายงาน และครูได้รับอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอน ครูได้ทำหน้าที่ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของตน เพื่อที่จะสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ

4.2.2.2 ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) โดยทั่วไปหมายถึง พันธะผูกพันที่จะต้องรายงาน และตอบคำถามเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบเป็นความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับพันธะผูกพันที่จะต้องแสดงให้เห็น และรับผิดชอบในการกระทำที่มีความคาดหวังอย่างเห็นพ้องต้องกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ คือ ทฤษฎี Y (Y Theory) ของ McGregor ที่กล่าวถึงธรรมชาติของบุคคลว่า มีความต้องการได้รับโอกาสการทำงาน ต้องการมีผลงานความสำเร็จ มีความพยายามควบคุมตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจในการทำงาน บุคคลจะแสวงหาความรับผิดชอบ คิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน ดังนั้น

การปฏิบัติของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน การสร้างมาตรฐานการทำงาน

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมุมมองเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จากเดิมเป็นกระบวนการดำเนินและลงโทษผู้กระทำผิด เปลี่ยนมาเป็นแรงจูงใจทางบวกในฐานะที่เป็นโอกาสที่จะแสดงความสำเร็จ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่มีสัมฤทธิ์ผลของการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งมุมมองใหม่นี้สอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร กล่าวคือ การตรวจสอบจะช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในความเพียรพยายามทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นสำนึกรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน ให้แนวทางการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

Conger and Kanungo (1988) กล่าวว่า การให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำหรือหน้าที่ของคุณถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ และมีโอกาสได้รับรู้ผลการกระทำของตน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถตรวจสอบหรือทบทวนว่าสิ่งที่ตนได้กระทำไปนั้นได้ผลลัพธ์เป็นประการใด

Ford and Fottler (1995) เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเกิดขึ้นมาจากการกระจายอำนาจ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจะต้องจัดให้มีกลวิธีให้เกิดการรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นของบุคคลหรือทีมงานด้วย ซึ่งความรับผิดชอบจะมี 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่เป็นการรู้คิด และหรือความรู้สึกทางอารมณ์ที่จะรับผิดชอบ และ 2) เป็นการให้บุคคลมีโอกาสตัดสินใจ หรือพิจารณาผลการกระทำของตนว่าแตกต่างไปจากเกณฑ์ หรือความคาดหวังขององค์กรเพียงใด

Konczak et al. (2000) กล่าวสนับสนุนว่า องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ประเมินการทำงาน หรือผลงานของตนเองทุกขั้นตอน ต้องมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานการทำงาน และการประเมินความสำเร็จของงาน ที่มาจากทุกฝ่ายร่วมกัน กำหนด และสามารถใช่ผลการประเมินและข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของผลงาน และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Kuchapski (2001) ได้กล่าวถึงหลักการของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. การเปิดเผย (Disclosure) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงไปตรงมาเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบว่าเกิดอะไรขึ้นภายในองค์กร โดยการรายงานที่ถูกต้องและสม่ำเสมอ

2. ความโปร่งใส (Transparency) สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่สามารถสังเกต ตรวจสอบ มีส่วนร่วมได้ สิ่งที่เชื่อมโยงนำไปสู่ความโปร่งใส คือ กระบวนการวางแผน และแผนขององค์กร

3. การแก้ไขปรับปรุง (Redress) คือ การตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าองค์กรได้รับผิดชอบในสิ่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ดังนั้น กระบวนการความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการระงับตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของครู เพื่อให้ครูได้เข้าใจสถานการณ์ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกัน

2. การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงาน วิธีการประเมินผลงาน และรับผิดชอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น

3. การให้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ครูได้ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นรูปแบบในการปรับปรุง และพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

5. การตรวจสอบและการประเมินตนเอง เป็นไปอย่างมีมาตรฐานที่ประมวลจากการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความรับผิดชอบ การแก้ปัญหา และคุณภาพผลงานที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด และกระจายการได้รับประโยชน์แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

6. การสนับสนุนให้บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองที่เป็นจริงได้ และมี การติดตามผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อปรับปรุงพัฒนา และไปให้ถึงเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ครูได้รับรู้และพิจารณาผลการปฏิบัติงานของตนเองในทุกขั้นตอนของการทำงานอย่างเปิดเผยมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้ครูเห็นคุณค่าของผลงาน และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2.2.3 ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง (Self – Directed Making Decision)

การตัดสินใจ (Decision Making) คือ การเลือกแนวทางปฏิบัติ จากทางเลือกหลาย ๆ ทางซึ่งเป็นหัวใจของการวางแผน และกระบวนการบริหารงาน โดย Gregg (1957)

กล่าวว่า การจะเป็น ผู้ตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด และมีประสิทธิภาพ ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ ต้องอาศัยหลักเกณฑ์ ความเชื่อตามทฤษฎี มีข้อมูลที่ดี และเพียงพอซึ่งสอดคล้องกับ Campbell (1997) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ จะต้องวิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นนั้น ๆ ให้เข้าใจ ถูกต้องอย่างถ่องแท้เสียก่อน แล้ววิเคราะห์สถานการณ์ให้รอบด้านเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงทำ การตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการใดที่เหมาะสมที่สุด

การตัดสินใจในองค์กรส่วนใหญ่จึงเป็นหน้าที่เฉพาะผู้บริหารระดับสูง เท่านั้น เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้มีข้อมูลข่าวสารขององค์กรทุกด้าน แต่ในปัจจุบันที่ต้องการ การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา หรือวางแผนงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ อย่างทันเหตุการณ์ จึงจำเป็นต้องให้บุคลากรทุกระดับมีทักษะ และความสามารถในการตัดสินใจใน ขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Kramer (1993) ให้ ความสำคัญในเรื่องนี้ว่า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรใช้เทคนิค และกลยุทธ์ ทางการบริหาร โดยเน้นวัฒนธรรมที่ใ้บุคคลสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้บริหารต้องให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ โดยให้ความเป็นอิสระในการหา แนวทางตัดสินใจแก้ปัญหา และเมื่อผู้ปฏิบัติตัดสินใจอย่างไรแล้ว ผู้บริหารต้องยอมรับการตัดสินใจ นั้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ คือ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ที่มีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการ 3 สิ่ง ดังนี้

1. ต้องการมีความสามารถ จึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่
จุดหมาย
2. ต้องการมีสัมพันธไมตรี ความเป็นมิตรที่ดีในหมู่ผู้ร่วมงานและ
ผู้เกี่ยวข้อง
3. ต้องการความเป็นอิสระ ในการริเริ่มการปฏิบัติสิ่งใหม่

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง จึงให้ความสำคัญและกล่าวถึงบุคคลว่า มี ความสามารถในการคิดตัดสินใจในการกำหนดแบบแผนการกระทำของตนเอง สามารถเห็นแจ้ง เข้าใจสภาพการณ์ที่ตนจะสร้างสรรค์ และใช้ทรัพยากรในการทำงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับผลการกระทำหรือผลการตัดสินใจที่เกิดขึ้นไม่ว่าในลักษณะใด

ดังนั้น แนวทางปฏิบัติของทฤษฎี จึงเน้นให้บุคลากรมีอิสระในการ แสดงออกซึ่งศักยภาพความสามารถสร้างทางเลือก และมีสิทธิเลือกทางปฏิบัติของตนเองด้วยความ ตระหนักในภาระหน้าที่และสภาพการณ์แวดล้อม การกำหนดตนเองต้องอาศัยความสามารถของ บุคคลในหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน เช่น สามารถคิดวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายความต้องการ และ

การวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์จำแนกทรัพยากรเพื่อการประยุกต์ใช้ การใช้เหตุผลในการเลือกทางเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการประเมินการปฏิบัติการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูภายในขอบเขตที่กำหนดอย่างชัดเจน และให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้อิสระแก่ครูในการกำหนดจุดมุ่งหมาย การปฏิบัติงาน ให้ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ ให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม

2. เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วม และรับรู้ต่อการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่

3. กระตุ้นหรือสนับสนุนครูให้คิดตัดสินใจด้วยตนเอง ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ชี้นำด้วยการบอกวิธีการแก้ไขปัญหารวมไปถึงการให้โอกาสครูจัดสรรงบประมาณภายในงานของตนเอง

4. เมื่อครูตัดสินใจอย่างไร ผู้บริหารต้องให้การยอมรับการตัดสินใจของครู เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูที่จะกล้าตัดสินใจต่อไป

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ครูได้รับการสนับสนุนให้ได้คิดตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยครูได้อิสระ ได้ตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่ และครูได้รับการกระตุ้นให้คิดตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่มีการชี้นำด้วยการบอกวิธีการแก้ไขปัญหาคูรมีโอกาส มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณภายในงานของตนเอง และเมื่อครูตัดสินใจอย่างไร ผู้บริหารต้องให้การยอมรับการตัดสินใจของครู

4.2.2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Sharing Information)

ข้อมูลข่าวสาร (Information) เป็นแหล่งความรู้ และมีความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับในองค์กร ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารทำให้รู้ถึงการเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบาย ตลอดจนการตัดสินใจขององค์กรซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร โดย ดวงทอง สรประเสริฐ (2550) กล่าวว่า เป็นเรื่องสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ต้องเริ่มจากการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในองค์กร เนื่องจากข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญดังนี้

1. การที่บุคลากรในองค์กรมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์แล้วก็จะกล้า และพร้อมที่จะใช้ในการตัดสินใจอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุความสำเร็จ

2. ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง
อันนำไปสู่ความเต็มใจที่จะช่วยผลักดันให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง

3. การที่บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารจะมีการรับรู้ว่าคุณมีอิทธิพล และ
ได้รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อฝ่ายบริหารหรือ
องค์กร ทำให้เกิดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และ
ผู้บริหาร

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายในตนเองของผู้ปฏิบัติงานที่จะ
ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนออกมาสู่ผลงาน เพื่อการปรับปรุง หรือพัฒนาการ
ดำเนินงานอย่างเต็มที่

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสอดคล้องกับแนวคิดของหลักความเป็น
ประชาธิปไตย (Democratization) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ความรู้ ทัศนคติ ข้อมูลข่าวสาร มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ถือได้ว่ามี
ส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อประโยชน์ในการทำงานของ และเพื่อให้การแลกเปลี่ยน
ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้เรื่องการติดต่อสื่อสาร (Communication) เพราะ
เป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กร การตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์กรจะมี
ประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลที่ได้มาจากการสื่อสารและการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็
ต่อเมื่อสามารถส่งผลกระทบต่อความหมาย และผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์กร และ
เป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ และได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร
การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ ถ้าผู้บริหารมีความสามารถ
ที่จะควบคุมดูแลการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปเพื่อการร่วมมือกันในองค์กร และถ้าประสิทธิภาพของ
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีมากเพียงใด ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน
องค์กรก็จะมีความมากขึ้นเพราะถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสารก็ไม่สามารถเป็นองค์กรได้ บรรยากาศ
ขององค์กร การจูงใจภาวะผู้นำ และการตัดสินใจของผู้บริหารจะไม่เกิดขึ้นเลยหากขาดการสื่อสาร
ที่มีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสารที่ดี หรือที่ประสบความสำเร็จน่าจะเป็นการสื่อสารที่
สามารถทำให้ผู้รับสารได้รับทราบและเข้าใจข่าวสารได้ตรงกับที่ผู้ส่งสารต้องการ แนวความคิดของ
Schermerhorn Jr) ได้จำแนกแบบของการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารที่มุ่งความถูกต้องของข่าวสาร (The Information Accuracy-Oriented) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนภายใต้สายการบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่

2. การติดต่อสื่อสารที่มุ่งการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน (The Communication Openness Oriented) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีได้แสดงให้เห็นสายการบังคับบัญชา และมีได้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่างง่าย ๆ และเปิดเผย

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีดังนี้

1. มีการแจ้งข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจนให้ครูทราบ กล่าวคือ ผู้บริหารทุกระดับต้องสื่อสาร และทำความเข้าใจกับครูให้ชัดเจนเพื่อที่ครูจะได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพราะข้อมูลข่าวสารเป็นรากฐานการสร้างพลังอำนาจ ทั้งทางความคิด การปฏิบัติ การตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน

2. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่ครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารต้องสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร เช่น จัดให้มีอินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและทั่วถึง

3. มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถระหว่างครูด้วยกัน และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรภายนอก อันจะเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน

กล่าวโดยสรุป การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ครูได้รับการจัดให้มีกระบวนการและกลยุทธ์ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนโดยคำนึงถึงความถูกต้องและชัดเจน ความหลากหลาย ความรวดเร็ว และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทักษะความสามารถระหว่างครูด้วยกัน และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรภายนอก

4.2.2.5 ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน (Skill Development)

บทบาทสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงจูงใจความมุ่งมั่น และความพยายามในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อยู่เป็นประจำมีความซ้ำซาก มองเห็นเป็นรูปธรรมได้น้อย งานที่ทำไม่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารจะต้องจัดความรู้สึกไร้อำนาจเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติออกไปด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูดังนั้น การพัฒนาทักษะในการทำงาน เป็นรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่สำคัญเป็นที่ยอมรับและอ้างถึงอยู่เสมอของนักวิชาการ นักการบริหาร แต่สิ่งสำคัญคือผู้บริหารจะสามารถนำแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยความเข้าใจได้อย่างไรหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในการทำงาน มีดังนี้

1. ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของพฤติกรรมในองค์กร (Structural Theory of Organizational Behavior) ของ Kanter (1977) กล่าวถึง บุคลากรควรได้รับโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจและทุ่มเทความพยายามทำงานเต็มที่

1.2 การได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Increase Competence and Skill) หมายถึง ได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 การได้รับการยกย่องและยอมรับ (Reward and Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับ รางวัล หรือผลตอบแทนเมื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เกิดความภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้ทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่

2. ทฤษฎีการปฏิบัติ (Implementation Theory) ของ Banner and Gagne (1995) ได้ชี้ให้เห็นว่า พลังอำนาจการทำงานจะเกิดได้ต้องอาศัยการปฏิบัติของบุคคลเป็นสำคัญ หัวใจสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร คือ การส่งเสริมความสามารถด้านต่าง ๆ ของบุคลากร และประสานให้เกิดการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและทีมงานอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น

3. แนวคิดของ Conger and Kanungo (1988) ที่ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และในขณะเดียวกันบุคลากรได้รับรู้ และทดสอบการมีทักษะ และความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ (Enactive

Attainment) เป็นกระบวนการ ที่กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Belief in Self-Efficacy) การสร้างให้บุคลากรเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเอง เช่น การให้บุคลากรได้เห็นตัวอย่างเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience) ซึ่งจะทำให้มั่นใจว่าตนก็ทำเช่นนั้นได้ การใช้คำพูดในการชักจูง (Verbal Persuasion) ให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนที่มีความสามารถ ซึ่งผู้บริหารโดยทั่วไปสามารถทำได้ด้วยการใช้การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) โดยทั่วไปบุคคลที่มีความเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล ความเก็บกด อาจจะทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดภาวะทางอารมณ์ดังกล่าวลงได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้น ซึ่งการจะเพิ่มพลังให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องพยายามขจัดเงื่อนไขหรือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดภาวะไร้พลังแล้ว ยังจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถขึ้นมาด้วย จึงจะกล่าวได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีประสิทธิภาพ

ผลของการที่บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากรจะมีความแข็งแกร่ง มีความคาดหวังสูง มีความพยายามสูง รวมถึงมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ และพฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งแนวคิดของ Conger and Kanungo ยังสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องพลังอำนาจที่มาจาก การฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบปิรามิด แห่งอำนาจ (Power Through Training and Development) ของ Tracy (1990) ที่กล่าวถึงการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ และมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานความเป็นเลิศ สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ โดยปราศจากการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทักษะในการทำงานที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีดังนี้

1. ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการเผยแพร่ผลงานความสำเร็จของครู ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูรับเอาแนวคิด ทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. สนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้แก่ การอบรมให้ความรู้เทคนิควิธีการพัฒนาสร้างสรรค์งาน และนอกจากนี้ Kanpol (1999) ยังเสนอแนะว่า ควรให้ความรู้แก่ครูด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน อาทิ ความรู้เรื่องเพศ เชื้อชาติต่าง ๆ ชนชั้น วัฒนธรรม เพื่อให้ครูนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน และเหตุการณ์ปัจจุบัน

3. ช่วยเหลือครูได้แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

4. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้ครูแสดงศักยภาพ ความสามารถทั้งในทางความคิด และการกระทำ ควรเป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ เพื่อสร้างความเสมอภาคในการทำงานแก่ครู อาทิ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน และ การศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับ โรงเรียนอื่น

5. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และสถานศึกษาในรูปแบบของการสร้างความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

6. มีการยอมรับ ยกย่องชมเชย ให้รางวัลในผลงานความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ได้รับความสามารถในตนเอง มีความเชื่อมั่นในมาตรฐาน ความเป็นเลิศ รู้สึกว่างานที่ตนทำมีคุณค่า

7. ประสานให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดการประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่าย ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทักษะในการทำงาน หมายถึง ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการยอมรับ ยกย่องชมเชย ให้รางวัลในผลงานความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ได้รับความสามารถในตนเอง

4.2.2.6 ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ (Coaching for Innovative Performance)

วิทยากร เชียงกุล (2547) ได้ให้ความหมายของ Coaching คือ การชี้แนะ หรือการแนะนำ โดยหลักการของการชี้แนะมาจาก โสคราตีส ที่เสนอว่า “...คุณไม่สามารถสอนอะไรใครได้อย่างแท้จริง เขาจะต้องเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง” ดังนั้น การชี้แนะ (Coaching) จึงเป็นวิธีการช่วยผู้เรียนให้ตระหนักว่า เขาทำสิ่งต่าง ๆ อย่างไร เพื่อเพิ่มความตระหนัก และ ความรับผิดชอบของเขา

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ มีดังนี้

1. ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Self-Development Theory) โดย เจลลิว บุรีภักดี (2542) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการค้นพบศักยภาพภายในตนเองของบุคคลกร และมุ่งพัฒนาศักยภาพนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาตนเอง คือ การสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะดังนี้ 1) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 2) การแก้ปัญหาหรือความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนและบุคคลอื่น และ 3) การรักษาสິงที่ดีไว้

ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตนเอง จึงเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ เพราะเป็นการทำให้ครูและบุคลากร นอกจากจะสามารถแก้ปัญหาของตนเอง และวิธีการทำงานแล้ว ยังเป็นการกระตุ้นให้ครูคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่นอกเหนือไปจากเดิม และยังมีพฤติกรรมที่จะรักษาสິงดี ๆ ไว้กับองค์กรอีกด้วย

2. แนวคิดการชี้แนะ (Coaching) ของ Whitmore (2002) มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

2.1 คนทุกคนมีศักยภาพที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และบทบาทของผู้ชี้แนะ คือ การดึงเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดของคนแต่ละคนออกมาด้วยการกระตุ้น ตั้งคำถาม เพราะการตั้งคำถามจะสะท้อนถึงรายละเอียดของสถานการณ์ เช่น อะไร ที่ไหน ใคร แต่จะไม่ตั้งคำถามว่า “ทำไม” เพราะจะเป็นการไปเน้นที่การวิพากษ์วิเคราะห์มากเกินไป

2.2 การชี้แนะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือให้ผู้รับการชี้แนะสามารถหาความเป็นตัวของตัวเอง ลักษณะเฉพาะของตน แล้วพัฒนาศักยภาพของเขาให้ถึงจุดสูงสุด

2.3 การชี้แนะ ไม่ใช่วิธีการบอก หรือการสั่งให้คนทำโน่น ทำนี่ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าที่จะแสดงความรู้สึก หรือความคิดที่แท้จริงของเขาออกมา และการขาดปฏิริยาตอบสนองกลับ (Feedback) จากผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นการหยุดยั้งการคิดค้นใหม่ และขาดการปรับปรุงพัฒนางานของบุคคล และองค์กร

2.4 ผู้ชี้แนะ จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของงาน หรือเจ้าของปัญหาและช่วยชี้แนะให้เขาหาทางออกด้วยตัวเอง

2.5 หลักการชี้แนะ คือ ควรวางเป้าหมายถึงสิ่งที่จะเป็นไปได้ เพื่อเป็นการวางเป้าหมายที่จะให้แรงจูงใจคนได้ และเป้าหมายนั้นต้องแสดงออกถึงภาพพจน์ของตัวองค์กรเพื่อที่จะนำไปสู่การยกระดับใหม่โดยสิ้นเชิง

การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีดังนี้

1. ชี้แนะช่วยเหลือให้ครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง เช่น ให้โอกาสครูได้เลือกปฏิบัติงานที่ครูสนใจ ให้ครูได้เลือกปฏิบัติงานที่ครูมีความถนัด เพื่อช่วยให้ครูสามารถค้นพบจุดเด่นในการทำงานของตัวเอง

2. ให้ครูค้นพบวิธีการทำงาน หรือแนวทางแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ดังนั้นบทบาทผู้บริหารหรือผู้ชี้แนะ คือ การใช้วิธีการตั้งคำถามกับครู เพื่อให้ครูได้วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. สนับสนุนให้ครูใช้วิธีการใหม่ในการทำงาน ด้วยการสนับสนุนในเรื่องเวลา ทรัพยากรรวมถึงการให้กำลังใจครู

4. สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ เพื่อลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาดในการทำงาน ให้กำลังใจครูปรับปรุงการทำงานจนประสบความสำเร็จ แม้วิธีการทำงานใหม่จะไม่ประสบความสำเร็จ

5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู และทีมงาน มีกิจกรรมสนับสนุนให้ครูคิดพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้ริเริ่มทำสิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และมีการจัดแสดงผลการปฏิบัติงาน

6. ให้โอกาส และให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติตามแนวคิด และนวัตกรรมที่ครูคิด หรือสร้างขึ้น

7. ยอมรับในผลงาน และอภัยในความผิดพลาดของครู เมื่อครูพยายามทำงานอย่างดีที่สุดแล้ว แต่งานไม่ประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ หมายถึง ครูได้รับโอกาส หรือ ได้รับการจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยเหลือ ชี้แนะให้ครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง และสามารถใช้ศักยภาพของตนเองค้นพบวิธีการทำงาน หรือแนวทางแก้ปัญหาในการทำงาน สนับสนุนให้ครูใช้วิธีการใหม่ในการทำงาน ด้วยการสนับสนุนในเรื่องเวลา ทรัพยากร รวมถึงการให้กำลังใจครู

4.3 พลังอำนาจครู

Short and Rinehart (1992) กล่าวว่าพลังอำนาจครูประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 3) ด้านสถานภาพ 4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 5) ด้านความเป็นอิสระและ 6) ด้านผลกระทบ มีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)

การตัดสินใจ (Decision Making) มีความหมายโดยสรุป คือ เป็นการเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายแนวทาง เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งหลายอย่างเพื่อความสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้ ในการปฏิบัตินั้นการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหามากกว่าหนึ่งประการเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้ตัดสินใจว่าจะเลือกปฏิบัติโดยวิธีใด จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด และเพื่อบังเกิดผลสูงสุดแก่องค์กร หรือหน่วยงานนั้น แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ คือ แนวคิดในหลักความสามารถ (Enablement) กล่าวคือ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้มีระดับที่สูงขึ้นด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งความสามารถนี้เป็นพลัง

อำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล เช่น สามารถรับรู้ สามารถคิดแก้ปัญหา สามารถควบคุมตนเอง ฯลฯ เป็นต้น

นอกจากนี้ ความสามารถคิดแก้ปัญหายังเป็นพื้นฐานให้เกิดความสามารถอื่น ๆ เช่น ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) ขันเข้าใจปัญหา 2) ขันค้นหาสาเหตุของปัญหา 3) ขันหาทางแก้ไขปัญหา และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ 4) ขันปฏิบัติการแก้ปัญหา และ 5) ขันประเมินผลการปฏิบัติ หรือการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติการแก้ปัญหา

Klecker and Loadman (1998) ได้เสนอแนะให้ประเมินพลังอำนาจการทำงานของครูในด้านการตัดสินใจ โดยการประเมินได้จากความสามารถในการตัดสินใจ ออกแบบคัดเลือก และเตรียมจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวัง หรือทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Corcoran (1981) ได้ทำการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลเรียกว่า The Decision Behavior Scale (DBS) ใช้สำหรับวัดพฤติกรรมการตัดสินใจ 5 ด้านหรือองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น (Confidence) แสดงถึง การตัดสินใจที่มีเหตุผล และแสดงออกถึงความมั่นใจ แน่ใจ กล้าทำสิ่งต่าง ๆ จนลู่ลวงตามที่ตั้งใจไว้ ถึงแม้จะมีเหตุการณ์หรือสิ่งอันใดมาเป็นอุปสรรคก็ยังคงกระทำสิ่งนั้นต่อไปอีก

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) แสดงถึง การได้นำเอาสิ่งต่าง ๆ มาประกอบกันเข้าเป็นสิ่งใหม่ ตลอดจนการรู้จักนำเอานวัตกรรม และความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) แสดงถึง การยอมรับการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีทั้งความคิด และการกระทำของตนเองได้

4. ความมีวิจารณญาณ (Judgement) แสดงถึง การกระทำที่กระทำลงไปด้วยการพินิจพิเคราะห์ มีการประเมินเหตุการณ์ สามารถแยกความจำเป็น และความไม่จำเป็นได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความยุติธรรม และกฎเกณฑ์ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องไว้ก่อน

5. ความมีเหตุผล (Reasoning) แสดงถึง การกระทำอย่างมีระบบ ระเบียบ มีขั้นตอนความเป็นเหตุเป็นผล และมีการประเมิน วิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการตัดสินใจ มีดังนี้

5.1 มีความเชื่อมั่น พึ่งตนเองได้มากขึ้น และทีมงานจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างประสบความสำเร็จ ในลักษณะที่ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจทำงานจนสำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรคมาขัดขวางในการทำงาน

5.2 มีความสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาทักษะในการทำงานได้ด้วยตนเองเช่น ครูจะมีความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ครูสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี ก่อนที่จะเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

5.3 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และพร้อมที่จะเผชิญและแก้ไขปัญหาได้ เช่น ครูสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขวิธีการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานครูสามารถปรับเปลี่ยนแผนงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปได้ รวมถึงครูพร้อมที่จะรับฟังทุกความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

5.4 มีความสามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาที่ต้องตัดสินใจได้อย่างมี โดยครูสามารถแยกแยะข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา สามารถแยกปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำว่าแตกต่างจากปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้ และสามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเอง เป็นต้น

5.5 มีความสามารถบริหารจัดการตนเอง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดแผนการเรียน และวางแผนการใช้งบประมาณในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 มีความเข้าใจในบริบทแวดล้อมที่จะเกิดตามมาจากการทำงาน สามารถแก้ปัญหาดตนเองและช่วยแนะนำวิธีการแก้ปัญหาให้ผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลกล่าวโดยสรุป การตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของครูว่าครูมีความสามารถตัดสินใจดำเนินการ หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง มีความสามารถบริหารจัดการตนเอง ครู และทีมงานจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างประสบความสำเร็จในลักษณะที่ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ

4.3.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth)

Maxcy (1991) ได้กล่าวถึงแนวความคิดความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กล่าวคือ เป็นการให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการในการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ และรับผิดชอบตนเอง ครูจะสามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจไปเป็นผลงาน เป็นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Kanter (1977) ที่ได้ให้ความสำคัญของการให้โอกาสบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคนใน

การทำงาน ถ้าบุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมทำให้มีกำลังใจ และเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความรัก มีความสุขในการทำงาน แต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย ไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และอาจลาออกจางานในส่วนของ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เป็นการให้โอกาสกับบุคลากรได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา การร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Kanter ยังกล่าวถึงการให้คำยกย่อง ชมเชย และรางวัลในการปฏิบัติงาน เป็นการให้สิ่งตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติได้มีความประพฤติดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Short and Rinehart (1992) กล่าวถึง ความก้าวหน้าในวิชาชีพว่าเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู โดยผู้บริหารให้โอกาสครูได้พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ให้ครูได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้ครูได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอน ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาในการทำงาน ทำให้อยากทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อความสำเร็จของงาน Short and Rinehart ยังได้กล่าวถึงการพิจารณาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ว่าสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถของบุคคล คือ การที่บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานหลาย ๆ ครั้งหรือถ้าไม่ประสบความสำเร็จ แต่สามารถแก้ไขความผิดพลาดด้วยความพยายามได้ ซึ่งจะเป็นตัวเสริมแรงให้บุคคลมีความพยายามเพื่อความสำเร็จ
2. การได้เห็นประสบการณ์ของคนอื่นเป็นสิ่งที่ชี้แนะหรือแบบอย่าง เพื่อนำมาพิจารณาความสามารถของตน ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังว่าตนก็สามารถทำงานนั้นได้ถ้าตั้งใจและพยายาม
3. การพุดชกจากผู้อื่น เป็นการรับเอาคำแนะนำชักจูงของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาความสามารถของตน ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเป็นการเพิ่มกำลังใจและความมั่นใจ

ลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีดังนี้

1. ครูรับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้า พัฒนาสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และได้เพิ่มพูนทักษะความสามารถจากการทำงานในหน้าที่

2. ครูมีความรู้ในวิชาชีพ ทักษะ ความสามารถทั้งในเนื้อหาวิชา และการปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่กำลังทำอยู่เป็นอย่างดี และยังสามารถขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถของครูไปสู่ผู้อื่น

3. ครูมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนางานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา

4. ครูรักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

5. ครูยินดีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของครูว่า ครูได้รับโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมถึงการได้รับคำยกย่อง ชมเชย และรางวัลในการปฏิบัติงาน จะทำให้ครูรักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ เป็นการเพิ่มกำลังใจและความมั่นใจ

4.3.3 ด้านสถานภาพ (Status)

สุขุม ศรีบริรินทร์ (2525) กล่าวว่า สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของบุคคล ที่มี ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม หรือตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

Klecker and Loadman (1998) เสนอแนะไว้ว่า การที่ครูรู้สึกมั่นคงในงาน รับรู้ ว่าตนมีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในอาชีพครู จะปรากฏเป็นพลังอำนาจการทำงานของครู เช่นเดียวกับ Short and Rinehart (1992) ที่เห็นว่า สถานภาพเป็นพลังอำนาจการทำงานของครู โดยเป็นการวัดการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน และ รู้สึกว่าได้รับการยกย่องในภูมิความรู้ และความเชี่ยวชาญจากผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง

นัยนา มั่งคั่ง (2540) กล่าวว่า สถานภาพของบุคคลในองค์การประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้รับหรือเลื่อนขั้นในตำแหน่งหน้าที่เลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี และมีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงสภาพแวดล้อมบุคคลได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้อื่น

ลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสถานภาพ มีดังนี้

1. ครูได้รับการยอมรับ ได้รับการเกียรติ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง ในภาพลักษณ์ของมืออาชีพ

2. ครูรู้สึกมั่นคงในสถานภาพ ความมีศักดิ์ศรี ความเป็นมืออาชีพ

3. ครูมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง

4. ครูมีความสามารถ และกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอน และงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบความเชื่อถือไว้วางใจกัน มีการทำงานเป็นทีม

5. ครูรับรู้ว่างานของตนเองมีความสำคัญ และสัมพันธ์ต่อกับงานในส่วนอื่น ๆ ขององค์กร

กล่าวโดยสรุป สถานภาพเป็นพลังอำนาจการทำงานของครู โดยเป็นการวัดการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าได้รับการยกย่องในภูมิความรู้ ความเชี่ยวชาญจากผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง ทำให้ครูรับรู้ว่าการงานของตนเองมีความสำคัญ

4.3.4 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

Bandura (1997) ได้นำเสนอทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ซึ่งมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความกระตือรือร้นที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตของเขา การที่มนุษย์ใช้วิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา และป้องกันผลลัพธ์ที่ไม่พึงปรารถนามีคุณค่ามหาศาล และจะเป็นแหล่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ต่อไป

Bandura ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะจัดระบบ และกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่ว่า บุคคลจะมีวิธีการกระทำอย่างไรมีความพยายามเพียงใด สามารถอดทนต่ออุปสรรค และความล้มเหลวได้มากน้อยเพียงใดมีแบบแผนการคิดที่จะขัดขวางหรือให้กำลังใจตนเอง มีความเครียดเพียงใดในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ยากลำบาก เป็นต้น

นอกจากนี้ Bandura ยังกล่าวว่า ความสนใจที่เกิดจากภายใน (Intrinsic Interest) สามารถส่งเสริมกันได้โดยผ่านกระบวนการการรับรู้ความสามารถของตนเอง กล่าวคือ บุคคลจะมีความสนใจที่คงทนในกิจกรรมที่เขาู้สึกว่าตนมีความสามารถ และกิจกรรมที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง เช่น กิจกรรมที่มีความท้าทาย สามารถก่อให้เกิดความสนใจจากภายในได้ โดยการเลือกความท้าทายให้เหมาะกับระดับความสามารถตามการรับรู้ของบุคคลนั้น และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง มี 4 แหล่งที่สำคัญ คือ

1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ ซึ่งเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลมากที่สุด เพราะเป็นประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคล ความสำเร็จทำให้บุคคลประเมินตนเองสูง ส่วนความล้มเหลวบ่อย ๆ ทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง

2. การสังเกตตัวแบบ คือ การที่เห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนประสบความสำเร็จ จะสามารถเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ และการที่สังเกตเห็นผู้อื่นที่เห็นว่ามี ความสามารถใกล้เคียงกับตนล้มเหลว ทั้ง ๆ ที่เขาได้พยายามแล้ว จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตนต่ำลงได้

3. การพูดชักจูง ที่จะทำให้บุคคลเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะกระทำ กิจกรรมให้สำเร็จได้ การพูดชักจูงที่ได้ผลมากขึ้น จะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง อาจทำลายความรู้สึกของผู้ฟังว่าตนมีความสามารถได้ และทำให้ผู้พูดไม่ได้รับความเชื่อถือต่อไป

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ คือ บุคคลมักใช้ข้อมูลทางกายและอารมณ์ในการประเมินความสามารถของตนเอง เช่น การตื่นเต้นมากเกินไป ทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคาดการณ์ว่าตนทำสำเร็จได้ เมื่อภาวะทางอารมณ์ปกติหรือไม่เครียด หรือเหนื่อยอ่อน

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลีย์ (2542) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. กระบวนการรู้คิด (Cognitive Process) หรือแบบแผนการคิดที่สามารถส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้

2. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) คือ ความสามารถที่จะจูงใจตนเอง และกระทำตามที่ตั้งเป้าหมาย สามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้

3. กระบวนการด้านความรู้สึก (Affective Process) เป็นการรับรู้ว่าคุณสามารถจัดการหรือทำให้สภาวะทางอารมณ์ที่ไม่ดี ทำให้ดีขึ้นได้หรือไม่

4. กระบวนการทางเลือก (Selection Process) คือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรมและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของเขา และจะเลือกกระทำกิจกรรมที่เขาแน่ใจว่ามีความสามารถที่จะจัดการได้ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเลือกกิจกรรมที่ยังมีความท้าทายซึ่งกระบวนการทั้ง 4 ที่กล่าวมานี้ โดยปกติจะทำงานร่วมกันมากกว่าแยกจากกันในการดำเนินการกำกับพฤติกรรมมนุษย์

ลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1. สามารถสร้างแรงจูงใจภายในตนเพื่อสร้างสรรค์งานได้ เช่น แสดงความกระตือรือร้นเมื่อได้ทำงานใหม่ๆ มีความยินดีรับการเปลี่ยนแปลง หรือมองเห็น โอกาสที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้าขึ้นตลอดเวลา

2. สามารถกระทำตามที่ตั้งเป้าหมายด้วยความเชื่อมั่น และครูสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้สูงกว่ามาตรฐานเพื่อจูงใจตนเอง

3. สามารถจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ของตนได้ดี เช่น มีความอดทน มุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ มีการให้กำลังใจตนเอง เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน

4. สามารถเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถของตนเอง ตามความถนัด ลักษณะงานที่ต้องการทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และหรือเป็นงานที่แปลกใหม่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ของครูว่า ครูมีความสามารถจัดระบบ และกระทำตามบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากการมีกระบวนการรู้คิดที่สร้างแรงจูงใจภายในตน ความสามารถกระทำตามที่ตั้งเป้าหมาย ความสามารถจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ของตนได้ดี และความสามารถเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถของตนเอง

4.3.5 ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy)

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) มีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการ 3 สิ่ง คือ 1) ต้องการมีความสามารถ 2) ต้องการมีสัมพันธไมตรี 3) ต้องการความเป็นอิสระในการริเริ่มปฏิบัติสิ่งใหม่ ทฤษฎีการกำหนดตนเองจึงให้ความสำคัญกับบุคคลว่า บุคคลมีความสามารถในการคิดตัดสินใจในการกำหนดแบบแผนการกระทำของตนเอง บุคคลสามารถเห็นแจ้งเข้าใจสภาพการณ์ที่ตนจะสร้างสรรค์ และใช้ทรัพยากรในการทำงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น แนวทางปฏิบัติจึงเน้นให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ

ความสามารถสร้างทางเลือก และมีสิทธิ์เลือกทางปฏิบัติของตนเองด้วยความตระหนักในภาระหน้าที่ และสภาวะการณ์แวดล้อม

กาญจนา ทรพนันท์ (2547) กล่าวว่า การทำงานอิสระเป็นการให้บุคลากรมีอิสระควบคุมบริหารจัดการหน้าที่และการกระทำของตน มีอิสระในการตัดสินใจกำหนดแบบแผนการทำงาน ควบคุมและพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองได้ สามารถทำงานได้ด้วยความยืดหยุ่นตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้บุคลากรได้ควบคุมจัดการทรัพยากรที่จำเป็น ทำความเข้าใจกำหนดรายละเอียด รับผิดชอบงานที่จะทำด้วยตนเอง

Short and Rinehart (1992) กล่าวว่า ความเป็นอิสระของครูเป็นความรู้สึกว่า ตนสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นอิสระของครูมีขอบเขตของการปฏิบัติใน 2 ขอบเขต ได้แก่

1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานแก่ครู มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานสอน การจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน รวมถึงการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย

2. ความเป็นอิสระในวิชาชีพ หมายถึง สิทธิในการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพครูสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยความรู้ในศาสตร์ของตนเอง โดยลักษณะที่แสดงถึงความเป็นอิสระในวิชาชีพ ได้แก่ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในงานของตน และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

ลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านความเป็นอิสระ มีดังนี้

1. ครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการควบคุมวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง เช่น ครูเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ครูสามารถสอนในสิ่งที่ครูออกแบบไว้แล้ว และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อใช้ในการทำงาน เป็นต้น

2. ทีมงานมีอิสระในการปกครองตนเอง และมีอิสระที่จะกระจายการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผลและวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

3. ครูสามารถทำสิ่งที่แปลกแตกต่างจากงานประจำ และได้ทำในสิ่งที่ต้องการ เพื่อที่จะพัฒนางานของตน เช่น ครูสามารถนำความรู้ ผลการวิจัยใหม่ ๆ มาพัฒนาการทำงาน ครูสามารถริเริ่มใช้นวัตกรรมการสอน

4. ครูมีความเป็นอิสระในวิชาชีพ ได้แก่ สามารถแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน สามารถนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

5. ครูมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในงานของตน

กล่าวโดยสรุป ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของครูว่าครูมีอิสระที่จะดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง มีอิสระควบคุมบริหารจัดการหน้าที่และการกระทำของตน มีอิสระในการตัดสินใจกำหนดแบบแผนการทำงาน ควบคุมและพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองได้ และสามารถทำงานได้ด้วยความยืดหยุ่นตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

4.3.6 ด้านผลกระทบ (Impact)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับด้านผลกระทบ คือ แนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) คือการที่บุคคลพิจารณาตนเอง การยอมรับในตนเอง ว่าตนมีความสำคัญ มีความสามารถในการทำงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังสามารถมีอิทธิพลหรือมีความสำคัญต่อผู้อื่นทำให้ผู้อื่นยอมรับ มีความรักและภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

Maslow (1970) ให้ความหมายความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองว่า คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับของผู้อื่น โดยดูจากการตอบสนองของบุคคลรอบข้าง หรือจากการประเมินคุณค่า ความสามารถ และการประเมินความสำเร็จที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง การที่บุคคลรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม จะส่งผลให้บุคคลประเมินตนเองในทางบวกมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ และเห็นว่าตัวเองมีบทบาทสำคัญในงานชิ้นนั้น (Impact of Their Jobs) และหากบุคคลรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง ก็จะมี ความหวัง มีสมรรถภาพในการแก้ไขปัญหา ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติได้ และมีพลังอำนาจเกิดขึ้น อันจะเป็นผลให้เกิดความรู้สึกมีอำนาจ ซึ่งเป็นอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ เพราะผู้ที่ทำหน้าที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่นจะต้องมีพลังอำนาจในตนเองก่อน

ลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านผลกระทบ มีดังนี้

1. ครูรับรู้ว่าคุณค่าในตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน ครูมีส่วนอย่างมากในการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นต้น
2. ครูรับรู้ว่าการกระทำของครู จะส่งผลกระทบต่อเพื่อนครูคนอื่น และครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูด้วยกัน
3. เกิดความรัก ความผูกพันในสถาบันหรือองค์กร การทำงานในหน้าที่ และผลงานที่ประสบความสำเร็จ
4. ครูรับรู้ว่าคุณครูมีอิทธิพล (Influence) ต่อความสำเร็จของผู้เรียน ครูมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียน และครูมีบทบาทอย่างมากในความสำเร็จของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป ผลกระทบ หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังรับรู้ว่าการกระทำของครูจะส่งผลกระทบต่อเพื่อนครูคนอื่น และครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูด้วยกันครู

สรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตรากำลังนั้นต้องอาศัยการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) ให้ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) สนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Directed Decision Making) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการทำงาน (Skill Development) และให้ชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ (Coaching for Innovative Performance) ซึ่งจะส่งผลให้ครูอัตรากำลังเป็นบุคลากรที่กล้าตัดสินใจ (Decision Making) มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) สถานภาพ (Status) สามารถรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีความความเป็นอิสระ (Autonomy) ทั้งด้านความคิด พฤติกรรมและสามารถรับมือกับผลกระทบ (Impact) ได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูพบว่า

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ประวิต เอราวรรณ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการคือ (1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ (2) การวางระบบการทำงานใหม่ (3) การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นการเสวนา (Dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจ (4) การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูและผู้บริหาร (5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู (6) การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้และ (7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการจำเป็นเหล่านี้นำมากำหนดเป็น โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ประกอบด้วย วิธีการแทรกเสริมอยู่ 6 วิธีการ แบ่งเป็นระดับบุคคลใช้วิธีการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน และการให้คำปรึกษาในการทำงาน การเสริมสร้างในระดับทีมงานใช้วิธี การประชุมทีมวินิจฉัยสภาพการณ์ และการประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหา และในระดับโรงเรียนใช้วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือ และการประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์พบว่าพลังอำนาจครูเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

ประศาสน์ ปรีชม (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาการเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาพรวมและในแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสริมสร้างอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ประกอบด้วย 2.1) ให้ความชัดเจนในความรับผิดชอบโดยการใช้คำสั่ง การทำเอกสารพรรณนางานการประชุมชี้แจง 2.2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยการใช้คำสั่ง การกำหนดในแผนการปฏิบัติการ ปฏิทินปฏิบัติงาน ตารางปฏิบัติกิจกรรม 2.3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยทำเอกสารการจัดระบบบริหารโรงเรียน การให้ศึกษาจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานตามโครงการ 2.4) การฝึกอบรมและการพัฒนา โดยส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา เชิญวิทยากรมาบรรยาย การศึกษาดูงาน 2.5) การให้ความรู้และสารสนเทศโดยการทำเอกสารข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน แจกโดยใช้หนังสือเวียน การปิดประกาศ การประชุม การให้ศึกษาเอกสารความรู้ 2.6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการแจ้งในที่ประชุม ประเมินโครงการ การใช้แบบสอบถาม 2.7) ให้การยอมรับ โดยการแสดงความเคารพ ยกย่อง ชดเชย ให้ของขวัญรางวัล 2.8) ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ ความสามารถและให้อิสระในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นิเทศงานในระดับที่เหมาะสม 2.9) ยอมรับข้อผิดพลาด ช่มใจไม่ให้โกรธ ไม่ตำหนิหรือว่ากล่าว 2.10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ แสดงความเคารพซึ่งกันและกัน ยิ้มแย้ม ทักทาย ใช้การบริหารตามแนวทางประชาธิปไตย 3) ปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่ครูไม่ชัดเจนเนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาด การมอบหมายหน้าที่โดยไม่มอบอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง มาตรฐานการทำงานของครูในแต่ละแห่งไม่เท่ากันเนื่องจากปัจจัยและความพร้อมที่แตกต่างกัน ครูไม่สามารถเดินทางไปอบรมในจุดที่ห่างไกลเนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบนำไปสู่ความขัดแย้งได้ การขาดการยอมรับของครู สาเหตุอันเนื่องมาจากหลักเกณฑ์ที่ขาดความชัดเจน ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม ผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของครู การนิเทศติดตามผลอย่างใกล้ชิดเกินไปเป็นการไม่ไว้วางใจ

สรายุทธ ช่างงาม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งโครงสร้างอำนาจและโครงสร้างโอกาสรวม 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านทรัพยากร ด้าน

รางวัลและการรับรองความสามารถ และด้านข้อมูลข่าวสาร เมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงาน และขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ก็มีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ก็มีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสารมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

สถาพร บุตรไสย์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า 1) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับที่สอน และระยะเวลาในการรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยครูที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน 2) โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทัศนาศาสตร์ และ สมชาย เทพแสง (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการยุทธศาสตร์การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องกับภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับของภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การบริหารจัดการยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์สูงสุดไปยังต่ำสุด ดังนี้ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันพยากรณ์ต่อภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่วนผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนพบว่าภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนใช้หลัก 9 ประการ ดังนี้ 1) เป้าหมาย ยึดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการบริหาร 2) ประสานสัมพันธ์ ประสานงาน สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด 3) ปณิธาน มีปณิธานและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 4) ประเมินผล ใช้สารสนเทศ สถิติ งานวิจัย

ในการประเมินผลและตัดสินใจ 5) ประคับ ประคอง ให้ความช่วยเหลือลูกน้องอย่างทั่วถึง 6) ประชาสัมพันธ์ เน้นกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 7) ปูบ่าเหน็บ ส่งเสริมขวัญใจและใช้แรงจูงใจทางบวกในการบริหารงาน 8) เปลี่ยนแปลง ใช้หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง 9) ประชาชน คำนึงถึงลูกค้า เป็นสำคัญ ทั้งนักเรียน ผู้ปกครองและประชาชน

อัญชลี มนต์สุวรรณ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบองค์การกระจายอำนาจกับพลังอำนาจของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารแบบองค์การกระจายอำนาจ โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม และการแบ่งปันข้อมูล 2) พลังอำนาจของครู โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ สมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นอิสระในการทำงาน สถานภาพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การบริหารแบบองค์การกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังอำนาจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการแบ่งปันข้อมูล การกำหนดขอบเขตในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังอำนาจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คณิต เขียววิชัย (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการบริหารจัดการ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี 2) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณสมบัติแยกรายด้านแตกต่างจากคุณลักษณะที่เป็นส่วนตัวของคณบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 รายด้าน 3) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะรายด้านจำนวน 9 รายด้าน มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด และการประชุมเพื่อระดมความคิด

สุภารัตน์ วัฒนพุกษา (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครูพบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพลังอำนาจครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน
 4) การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยโรงเรียน พบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามที่ตั้งโรงเรียน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพลังอำนาจครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า
 ไม่แตกต่างกัน 5) การวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การเสริมสร้างพลัง
 อำนาจครู ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สามารถพยากรณ์
 พลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน

ศรัรัตน์ สุรินทร์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้าง
 พลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่
 สอด ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครูในสถานศึกษา
 สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด สรุปผลโดยภาพรวมได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครูมี
 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัด
 เทศบาลเมืองแม่สอด สรุปผลโดยภาพรวมได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครูมีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับมาก 3. ผลการศึกษาคำความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด สรุปในภาพรวมได้ว่า
 การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 0.01

บัณฑิต ชุนสิทธิ์ (2553: 260) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของ
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา 1. คณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มากนัก และไม่ปฏิบัติตาม
 บทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยมีสาเหตุจากการขาดการเตรียมความพร้อมของชุมชนก่อนเข้า
 มาเป็นกรรมการ ไม่รู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง การเข้ามาเป็นกรรมการไม่ได้เกิด
 จากความสมัครใจ แต่เกิดจากการขอร้องและชักชวนจากบุคลากรในโรงเรียน ขาดการอบรมชี้แจง
 และเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับ
 ระบบการศึกษาของชาติที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อำนาจการตัดสินใจในการบริหารการศึกษา
 จึงตกเป็นของโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียวคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้มีส่วนร่วมในการ
 บริหารจัดการสถานศึกษากับโรงเรียนอย่างแท้จริง 2. การพัฒนากระบวนการการเสริมสร้าง
 พลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการ
 สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แนวทางการพัฒนา คือ การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด
 ความเข้าใจ และความต้องการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนและวิธีอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม
 ผลการพัฒนาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเปลี่ยนแปลงตนเอง และเปลี่ยนแปลง

บทบาทการมีส่วนร่วมไปในทิศทางที่ดีขึ้น คือ เกิดความตระหนัก เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะการมีส่วนร่วมตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เกิดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภารกิจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีมุมมองในเชิงบวก คือ โรงเรียน กรรมการและชุมชน สุกท้ายเกิดการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมิณผล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างดีและยั่งยืนตลอดไป 3. ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่ามี 7 ปัจจัย คือความตระหนัก ความผูกพันตกลงร่วมกัน การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร การศึกษา ความคาดหวัง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความคิดในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น แตกต่างจากก่อนเข้าไปพัฒนาอย่างสิ้นเชิงที่พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งหลังจากพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูโรงเรียน รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันทั้งงานภายในโรงเรียนและภายในชุมชน อีกทั้งได้เข้าร่วมประชุมและร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกครั้งที่มีการขอความร่วมมือ ที่สำคัญ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง เสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน อยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่ง เพศ อายุ และสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุงานและระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่ง เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ และระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับอำนาจ และด้านการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ยวธิดา ชาญปัญญา (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงานมีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของคนว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานซึ่งเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้แก่เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและเกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้างและการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจด้วย 9 วิธีการได้แก่การพัฒนาศักยภาพของครูการสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็นการมอบหมายงานการสอนและการมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการสร้างภาวะผู้นำการสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือโดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความตระหนักการกำหนดเป้าหมายร่วมการมอบหมายงานการติดตามการทำงานและการสะท้อนผลการทำงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมได้แก่ครูผู้บริหารเพื่อนร่วมงานชุมชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายของโรงเรียนเงื่อนไขเชิงสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูจำแนกเป็นเงื่อนไขภายนอกโรงเรียนได้แก่การทำงานเพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้และการประกันคุณภาพการศึกษาความร่วมมือและการแข่งขันทางการศึกษาและการสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน ประกอบด้วยเงื่อนไขภายในโรงเรียนได้แก่การมุ่งประสิทธิผลการทำงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ภายใต้อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูประกอบด้วยเงื่อนไขเชิงบริบทของการมีวิสัยทัศน์ร่วม การสนับสนุนทางวิชาการ การมีส่วนร่วมของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงเงื่อนไขสอดคล้องด้านโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมหลักขององค์การ การมีบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากองค์การภายนอก ส่งผลให้เกิดยุทธศาสตร์การทำงานในลักษณะของการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ การเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน การยอมรับและให้อิทธิพล และการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ผลสืบเนื่องจากการใช้ยุทธศาสตร์จำแนกเป็นผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นในระดับบุคคลและผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นในระดับองค์การ ผลสืบเนื่องระดับบุคคล ได้แก่ ครูมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ ส่วนผลสืบเนื่องระดับ

องค์กร ได้แก่ โรงเรียนมีกระบวนการทำงานเป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน และโรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

วงศ์วัญญู กองพลพรหม (2556: 79) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานกรณีศึกษา: สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า 1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เฉลิมชัย แก้วฉวีชัย (2556: 292) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู 2) การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นสาเหตุ 17 ตัวแปร ดังนั้น การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน มี 5 ตัวแปร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มี 4 ตัวแปร การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน 4 ตัวแปร และการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู มี 4 ตัวแปร ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 4 ตัวแปร 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

McLaughlin and Others (1986: 420-426, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ จุลยธร, 2542:48) ได้สัมภาษณ์ครู จำนวน 85 คน โดยค่านึงว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากการศึกษพบว่า มีมิติที่สำคัญที่สุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ ประสิทธิภาพความสำเร็จ ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งมาจากคำถามที่ถามความรู้สึกของครูในเรื่องความพึงพอใจในงาน สภาพการทำงานที่ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

Short and Rinehart (1992: 954) ได้ศึกษาพลังอำนาจในงานของครูในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน ทักษะความสามารถ สถานภาพ ความมีอิทธิพล ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีอำนาจควบคุมงานของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษาการมีทางเลือกปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าใน

วิชาชีพ สมรรถภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากมี 6 ด้าน ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) คือ ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา 2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) คือ ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาขยายโลกทัศน์ เพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถของตนในการทำงาน 3. สถานภาพ (Status) คือ ครูได้รับความเคารพเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน 4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Self-efficacy) คือ ครูมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ 5. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ในการควบคุมงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ 6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา (Impact) คือ ครูมีความสำคัญ มีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินงานของสถานศึกษา

Short and Greer (1993: 184) พบว่า วิธีเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้โอกาสการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งคณะทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาของการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ

Reitzug (1994: 292) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติมาเป็นการจัดสภาพที่เอื้อให้เกิดการปฏิบัติให้การสนับสนุน และนำความคิดเห็นของครูสู่การปฏิบัติให้เห็นจริง ดังนั้นวิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้แก่ 1. การสนับสนุน (Support) ทรัพยากร และสิ่งจำเป็นในการทำงาน สนับสนุนให้มีสิทธิมีเสียง แสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ ขณะที่ผู้บริหารต้องรับฟังและเคารพในความคิดเห็นนั้น ๆ สนับสนุนความเชื่อมั่นในตนเองของครู ให้กำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรค ทำความหวังให้เป็นจริง ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ให้ครูรู้ทิศทางการพัฒนาและค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน พัฒนาตนเองและทีมงาน 2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) ให้ความสำคัญในทุกสิ่งรอบด้านที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจัดสภาพแวดล้อมให้ครูได้ทำงานเต็มกำลังความสามารถกระตุ้นให้ครูใช้แนวคิด ทฤษฎี หลักวิชา เป็นจุดเริ่มของการพัฒนา งานพัฒนาตนเอง ให้ครูมีทางเลือกในการทำงาน ผู้บริหารต้องใส่ใจกับอำนาจความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันในหมู่บุคลากร 3. การนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง (Possibility) ให้ครูได้ปฏิบัติตามความคิดหรือทำความคิดของครูให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ พัฒนาการให้ก้าวหน้าสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

Klecker and Loadman (1998: 4-10) โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติบางประการของครู เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เชื้อชาติจำนวนปีที่มีประสบการณ์การสอน ระดับชั้นที่

สอน กับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานใน 6 ด้านตามแบบวัดของ Short and Rinehart ซึ่งได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับการทำงานของครูโดยตรง 2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูรับรู้วิถีความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 3. สถานภาพ ครูได้รับการยอมรับ ได้รับความเชื่อถือ ในความรู้ ทักษะความสามารถในฐานะผู้เชี่ยวชาญ 4. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูมีความรู้ ทักษะความสามารถที่จะช่วยนักเรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนประสบความสำเร็จทางการเรียน 5. ความเป็นอิสระในการทำงาน ครูมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุมการทำงานของตนเอง 6. ผลกระทบ ครูมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาผลการศึกษาของ Klecker and Loadman พบว่า 1. ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครู ครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถการปฏิบัติงานในหน้าที่และความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผลกระทบและความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2. ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติบางประการของครูกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คุณสมบัตินี้บางประการของครูจะมีผลต่อระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่แตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูเพศชายจะมีโอกาสก้าวหน้าในทางวิชาชีพมากกว่าครูเพศหญิง ระดับการสอนของครูจะมีผลต่อสถานภาพ ผลกระทบ และความเป็นอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูในระดับประถมศึกษาจะมีความรู้ลึกเป็นอิสระในการทำงานสูงกว่าครูมัธยมศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อม ประสบการณ์ด้านการสอนของครูจะมีผลต่อระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่แตกต่างกัน

Looyesen (1998: 1) จากระายงานผลการศึกษาวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมไอโอวา พบว่า โรงเรียนมัธยมไอโอวาใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ดังนี้ การเลือกเอกสาร สื่อวัสดุการเรียนการสอน จัดหลักสูตร กำหนดระเบียบวินัยของนักเรียน จัดชั้นเรียนสร้างและพัฒนาทีมงานบริหาร กำหนดและประชาสัมพันธ์นโยบายของโรงเรียนผลที่ต้องการจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ ต้องการให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานที่จะนำไปสู่การสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ และแสดงว่าครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

Day (1999: 86) พบข้อมูลที่แสดงว่า การกระทำของผู้บริหารที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของบุคลากรได้แก่เชื่อมั่นในพลังอำนาจของบุคลากรและให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้พลังอำนาจนั้นสร้างศรัทธาในกันและกันให้การปกป้องช่วยเหลือสร้างความรักในศักดิ์ศรีและการ

เสียดสละสร้าง ความสมานฉันท์ร่วมกันทำงานสร้างผลงานที่มีคุณค่าให้โอกาสกับความมั่นใจของบุคลากรที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จให้บุคลากรทำในสิ่งที่ป็นจริงได้ไม่จำเป็นต้องดีที่สุดในส่งเสริมภาวะผู้นำให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงานให้โอกาสการตรวจสอบประเมินการทำงานด้วยตนเองสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระและมีกระบวนการควบคุมตนเอง

Mouly, Smith and Sankaran (1999: 125-127) ได้ศึกษาการเสริมสร้างอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กรพบว่า ปัจจัยและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การมีเป้าหมายของงาน เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน บุคลากรทุกฝ่ายรับรู้ภารกิจที่ชัดเจน เข้าใจการทำงานตรงกัน มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ระดับการบังคับบัญชาชั้นกระชั้น ฝ่ายบริหารสนับสนุนปัจจัยการทำงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานและการแก้ปัญหา ให้การฝึกอบรมทักษะความสามารถ และมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและทั่วถึงในคำสั่งปฏิบัติต่าง ๆ มีข้อมูลป้อนกลับอย่างเพียงพอ บุคลากรมีความเชื่อถือว่าไว้วางใจ ส่งเสริมสนับสนุนกันและกัน เปิดเผยจริงใจและตระหนักในความสำคัญของส่วนรวม การให้รางวัล การยกย่องชมเชยเป็นไปอย่างเหมาะสม บุคลากรศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เรียนรู้จากข้อผิดพลาด จากการทำงานและมองการณ์ไกลถึงอนาคตทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร 2. สภาวะแวดล้อมที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สภาวะการปฏิบัติงาน ทีมงานมีความมุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้า บุคลากรได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรชัดเจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย บุคลิกภาพของบุคลากร บุคลากรมีความคาดหวังในการทำงานสามารถวิเคราะห์ มีประสบการณ์ มีความเต็มใจเพียรพยายาม ตั้งใจทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และระหว่างองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ระดับของความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรระหว่างองค์กร

James Ross Morton (2003: บทคัดย่อ, อ้างถึงใน ประศาสน์ ปรีชม, 2548: 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูในด้านอิทธิพลทางสังคม และการสร้างเสริมอำนาจให้ครู โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลทางด้านสังคมของครูใหญ่และการสร้างเสริมอำนาจครู ผลงานวิจัยพบว่า แรงดึงดูดทางด้านสังคมของครูมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสร้างเสริมอำนาจให้ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงจุดยืนในการทำนายด้วยทฤษฎีการวิเคราะห์การถดถอย

Insim Park (2003: บทคัดย่อ, อ้างถึงใน ประศาสน์ ปรีชม, 2548: 60) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการสร้างเสริมอำนาจครูมีผลกระทบต่อค่านิยมสัญญาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือ เพื่อสำรวจผลกระทบการสร้างเสริมอำนาจครูที่มีต่อค่านิยมสัญญา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีแรงเสริม 4 ด้าน คือ อำนาจหน้าที่ ความมีอิสระ ความร่วมมือ และความไว้วางใจ ผลงานวิจัย พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการสร้างเสริมอำนาจครูทั้งที่มีอยู่ในตัวครูและโรงเรียน สิ่งที่ศึกษาในระดับตัวครูคือ เพศ เชื้อชาติ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา และวิชาที่สอน

Lillian Sharon Cox (2004: บทคัดย่อ, อ้างถึงใน ประศาสน์ ปรีชม, 2548: 60) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงการสร้างเสริมอำนาจครู และการกลับคืนสู่การอ่านในการฝึกพัฒนาทางด้านอาชีพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงในการรับรู้ระดับการสร้างเสริมอำนาจในโรงเรียนกับการส่งเสริมการอ่านในการฝึกการพัฒนาอาชีพ และเพื่อสร้างการหลุดพ้นในการสร้างเสริมอำนาจ การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาอาชีพ และการเสริมการอ่าน ผลงานวิจัยพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงในระดับการสร้างเสริมอำนาจสำหรับผู้เข้าร่วมภายในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการประยุกต์จากงานวิจัยนี้ ควรส่งเสริมด้านการฝึกภาวะผู้นำ การฝึกปฏิบัติการพัฒนาอาชีพการประเมินผล และการปฏิรูปการศึกษาเพิ่มเติม

Mary E. Hobbs (2004 : บทคัดย่อ, อ้างถึงใน ประศาสน์ ปรีชม, 2548: 61) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบที่เป็นพลวัตและการสร้างเสริมอำนาจในวิชาชีพครูวิทยาศาสตร์: กรณีศึกษาทฤษฎีเชิงบรรยาย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูในเรื่องการสร้างเสริมอำนาจ โดยกำหนดองค์ประกอบ 6 ประการตามแนวคิดของชอร์ต (Short, 1992) ในเรื่อง การตัดสินใจ การเติบโตทางด้านอาชีพ สถานะ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ความเป็นอิสระทางวิชาการ และผลกระทบต่าง ๆ ผลงานวิจัยพบว่า บทบาทและความสัมพันธ์ทั้ง 6 ด้านได้รับการยืนยัน และมีความสัมพันธ์กัน ส่วนด้านบริบทชีวิตของครูนั้น ควรแสดงอย่างชัดเจนในการดำรงรักษาความรู้ สามัญสำนึก การสร้างเสริมอำนาจ และการพัฒนาอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนในกระบวนการเติบโตของครูได้

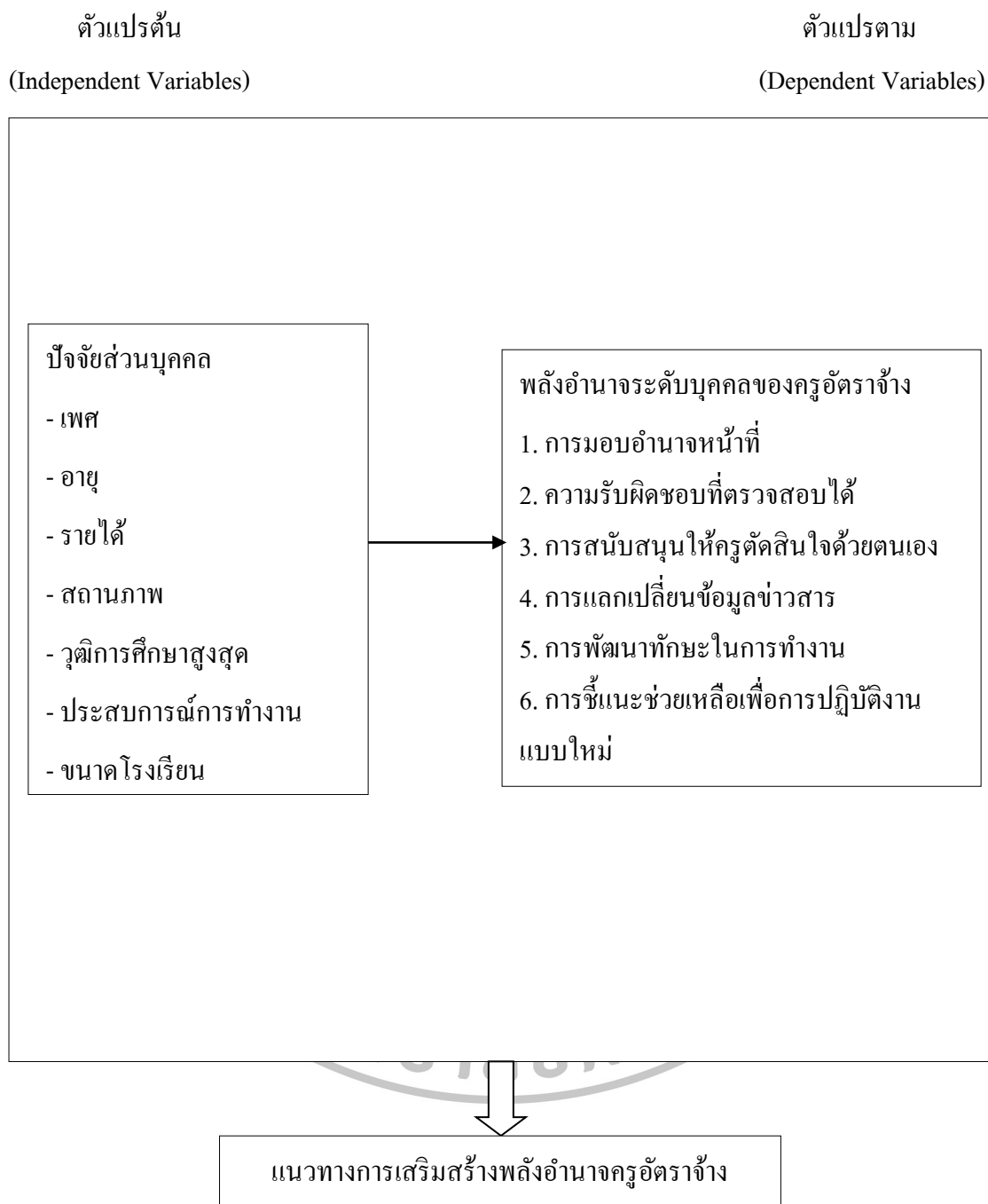
Julie Hynes (2004 : บทคัดย่อ, อ้างถึงใน ประศาสน์ ปรีชม, 2548: 61) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของการเสริมสร้างอำนาจครู และความพึงพอใจของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการกระทำทั้งภายในและภายนอก และภาพรวมของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และระดับการเสริมพลังอำนาจให้ครู ในมิติการตัดสินใจ การเติบโตด้านอาชีพ สถานะ ประสิทธิภาพส่วนตัว ความเป็นอิสระ และผลกระทบต่าง ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูและครูใหญ่จำนวน 250 คน จาก

โรงเรียน 370 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของมลรัฐมินเนโซตา (Minnesota) ผลงานวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติทั้งในเชิงกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) รวมทั้งเป็นแนวคิดที่ซับซ้อนแล้วกว้างขวาง มีขอบเขตครอบคลุมทั้งด้านสังคม การเมือง และจริยธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งพัฒนาบุคคล การพัฒนาคุณภาพงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ สามารถนำไปปรับใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะครูอัตราจ้าง ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงพัฒนาประเทศในที่สุด อย่างไรก็ตามครูอัตราจ้างยังขาดการให้ความสำคัญ การให้คุณค่า การพัฒนาอีกมาก ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะหาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง โดยมีฐานคิดที่จะนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูอัตราจ้าง เพื่อให้องค์กร โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอัตราจ้างในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง และครอบคลุม

ในประเด็นแรก ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลต่อผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ และทำให้เกิดความชัดเจนในส่วนต่อมา คือ ปัจจัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจการศึกษาต่อความรู้ เจตคติ การปฏิบัติ โดยได้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Konczak et al มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอัตราจ้าง ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้าง เพื่อที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาครูอัตราจ้าง การยึดมั่น ภูมิใจในองค์กร การมีคุณค่า มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการศึกษาไทยต่อไป ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้ทำการการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 222 ฉบับ จากนั้นศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ได้แก่ ครูอัตราจ้างซึ่งแบ่งตามกลุ่มโรงเรียน ทั้งหมด 6 กลุ่ม โดยแบ่งตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนใกล้เคียงกัน โดยเลือกครูอัตราจ้างกลุ่มละ 2 คน ทั้งหมด 6 กลุ่มโรงเรียน แบ่งเป็นครูอัตราจ้างที่ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 1 คน ตอนปลาย 1 คน รวมจำนวน 12 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) คือ ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 500 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างคือ ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 222 คน ได้มาโดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.2 พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมอบอำนาจหน้าที่
2. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
3. การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง
4. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม

เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพลังอำนาจส่วนบุคคลของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวความคิด พร้อมทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลตามแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะกำหนดตัวเลือก (Forced Choice) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพลังอำนาจส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยให้คะแนนแต่ละข้อตามความเป็นจริง ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับที่ 4 หมายถึง	มาก
ระดับที่ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับที่ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับที่ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อพลังอำนาจส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 1 ข้อเพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาครูอัตราจ้างต่อไป

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ สามารถตรวจสอบวัดได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการศึกษา และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความเหมาะสมสอดคล้อง ให้ +1 คะแนน

ไม่สอดคล้อง ให้ -1 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 0 คะแนน

แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) จากสูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาเลือกประเด็นที่มีค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปแสดงว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มพฤติกรรม สามารถนำไปใช้ได้ โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการแก้ไขปรับปรุง และขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbarch's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการทดสอบพบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอัตราจ้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในแจกแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถาม การเก็บข้อมูล และการสัมภาษณ์
2. ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล กับครูอัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานคือวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2559 ถึง วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2559
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แล้วผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์และมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของครูอัตราจ้างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้าง ทั้งหมด 6 ด้าน 1.ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ 2. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 3. ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง 4. ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 5. ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานและ 6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยให้คะแนนแต่ละข้อตามความเป็นจริง ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง	มาก
ระดับที่ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้สถิติ t-test และ F- test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ขั้นตอนที่ 2 การเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ได้แก่ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยเลือกครูจากกลุ่มโรงเรียนโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม โดยแบ่งตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่มีระยะทางใกล้เคียงกัน โดยเลือกครูอัตราจ้างกลุ่มละ 2 คน ทั้งหมด 6 กลุ่มโรงเรียน แบ่งเป็นครูอัตราจ้างที่ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 1 คน ตอนปลาย 1 คน รวมจำนวน 12 คน

โดยวิธีวิจัยเรียงลำดับดังนี้

1. แหล่งข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แหล่งข้อมูล

การเลือกพื้นที่ศึกษาเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selective) โดยเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเป็นมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนในสังกัดได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน มีนักเรียนมาสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ขึ้นทุกปี ทำให้ทางสำนักงานเขตและโรงเรียนต้องมีการจ้างครูอัตราจ้าง เพื่อรองรับและตอบสนอง

ต่อความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าว ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่ที่กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ โดยได้มีการกำหนดให้มีพัฒนาครูอัตราจ้างอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูอัตราจ้างจึงเลือกใช้พื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นพื้นที่ในการศึกษาวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในเชิงคุณภาพครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนจะตอบคำถามเดียวกัน และถามคำถามก่อนหลังเรียงตามลำดับเหมือนกัน โดยแบบสัมภาษณ์ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้าง

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและความต้องการของครูอัตราจ้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายครบถ้วน และรอบลึก โดยเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) เมื่อผู้วิจัยได้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเชิงลึก โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 6 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 6 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) บันทึกเสียง และการจดบันทึกประเด็นสำคัญ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-Ended) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) นั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ มาเรียบเรียงเนื้อหา เพื่อหาข้อสรุปของข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตอนที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลในครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 222 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน นำเสนอโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

(n = 222)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	70	31.5
	หญิง	152	68.5
	รวม	222	100
อายุ	20-24ปี	61	27.5
	25-29 ปี	112	50.5
	30-34 ปี	26	11.7
	35 ปีขึ้นไป	23	10.3
	รวม	222	100
รายได้เฉลี่ย/เดือน	ต่ำกว่า 9,000	2	0.9
	9,001-12,000	12	5.4
	12,001-15,000	159	71.6
	15,001-18,000	49	22.1
	รวม	222	100

ตารางที่ 1 แสดงผลจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ
รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน (ต่อ)

(n = 222)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	186	83.8
	สมรส	29	13.1
	หม้าย	5	2.2
	แยกกันอยู่	2	0.9
	รวม	222	100
วุฒิกการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	209	94.1
	ปริญญาโท	13	5.9
	รวม	222	100
ประสบการณ์ การทำงาน	1-3 ปี	155	69.8
	4-6 ปี	48	21.6
	7-9 ปี	4	1.8
	10 ปี ขึ้นไป	15	6.8
	รวม	222	100
ขนาดโรงเรียน	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	8.1
	กลาง (500-1,499 คน)	40	18.1
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	35.1
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	38.7
	รวม	222	100

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 1 พบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งหมด 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน
152 คน คิดเป็นร้อยละ 68.52 เป็นเพศชาย จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 31.5

จำแนกตามอายุ พบว่า ครูอัตราจ้างมีอายุ 25-29 ปีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 20-24 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และอายุ 35 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

จำแนกตามรายได้ พบว่า ครูอัตราจ้างมีรายได้ 12,001-15,000 บาท มีมากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาคือ ผู้ที่มีรายได้ 15,001-18,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000 บาท น้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูอัตราจ้างมีสถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และสถานภาพแยกกันอยู่ น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ครูอัตราจ้างมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 209 คน คิดเป็น ร้อยละ 94.1 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูอัตราจ้างมีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และมีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูอัตราจ้างมีขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือมีขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500-2,499 คน) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และมีขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน) น้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานและด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2- ตารางที่ 8

ตารางที่ 2 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการมอบอำนาจหน้าที่

(n = 222)

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ครูได้รับการมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความถนัดและความเชี่ยวชาญของครู	3.96	.89	มาก	1
2. ครูมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.80	.89	มาก	3
3. ครูมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน	3.82	.88	มาก	2
4. ครูมีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครูได้รับมอบหมาย	3.69	.90	มาก	6
5. ครูมีอิสระในการกำหนดแบบแผน ทิศทางในการทำงานของตนเอง	3.77	.98	มาก	4
6. ครูมีโอกาสในการเลือกดำเนินงานที่เหมาะสมในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาในสถานการณ์เฉพาะหน้า	3.70	.96	มาก	5
7. ครูมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนความเป็นจริงในการทำงาน	3.56	.99	มาก	7
รวม	3.76	.73	มาก	-

จากตารางที่ 2 แสดงระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการมอบอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ครูอัตราจ้างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความถนัดและความเชี่ยวชาญของครู มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=.89) รองลงมาคือ ข้อครูมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=.88) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ข้อครูมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนความเป็นจริงในการทำงาน มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56, S.D.=.99$)

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

(n = 222)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง	3.49	1.04	ปานกลาง	4
2. ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมิน และรับรู้ผลการประเมินงานของตนเอง	3.52	1.04	มาก	3
3. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน	3.31	1.10	ปานกลาง	6
4. ครูได้รับการชี้แจงผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนเอง	3.56	1.04	มาก	2
5. ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	3.40	1.07	ปานกลาง	5
6. ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและมีการติดตามผลการปฏิบัติตามแผน	3.74	.99	มาก	1
รวม	3.50	.85	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 แสดงระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โดยภาพรวม พบว่า ครูอัตราจ้างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50, S.D.=.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและมีการติดตามผลการปฏิบัติตามแผน มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74, S.D.=.99$) รองลงมาคือ ข้อครูได้รับการชี้แจงผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนเอง มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56, S.D.=1.04$) ส่วนข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.31$, S.D.=1.10)

ตารางที่ 4 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง

(n = 222)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1.ครูมีอิสระในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน	3.77	.91	มาก	3
2.ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบ	4.06	.91	มาก	1
3.ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม	3.96	.92	มาก	2
4.ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.74	.96	มาก	4
5.การตัดสินใจของครูเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	3.52	1.01	มาก	5
6.ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียน	3.10	1.21	ปานกลาง	6
รวม	3.69	.76	มาก	-

จากตารางที่ 4 แสดงระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง โดยภาพรวมพบว่า ครูอัตราจ้างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.91) รองลงมาคือ ข้อครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสมมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ข้อครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$, S.D.=1.21)

ตารางที่ 5 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

(n = 222)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1.ครูได้รับการแจ้งข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน	3.65	1.06	มาก	6
2.ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.77	.93	มาก	2
3.ครูได้รับการสนับสนุนระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.69	.89	มาก	5
4.ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.75	.97	มาก	3
5.ครูได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสารจากบุคคล หรือทีมงานที่ทำหน้าที่ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้แก่ครู	3.70	.96	มาก	4
6. ครูได้เข้าร่วมการอบรม ศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัย	3.58	1.04	มาก	8
7. ครูได้รับข้อมูลที่เป็นเทคนิค วิธีการ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงาน	3.63	1.02	มาก	7
8.ครูได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจากการประชุมครู	3.84	1.02	มาก	1
รวม	3.70	.79	มาก	-

จากตารางที่ 5 แสดงระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม พบว่า ครูอัตราจ้างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อครูได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จากการประชุมครู มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=1.02) รองลงมาคือ ข้อครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อครูได้เข้าร่วมการอบรม ศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัย มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=1.04)

ตารางที่ 6 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน

(n = 222)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	3.29	1.25	ปานกลาง	6
2. ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะปฏิบัติงาน	3.44	1.07	ปานกลาง	5
3. ครูได้รับอนุญาตให้ไปอบรม สัมมนา ในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองสนใจ	3.49	1.07	ปานกลาง	3
4. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายในโรงเรียน	3.62	.94	มาก	1
5. ครูได้รับโอกาสในการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.45	1.13	ปานกลาง	4
6. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน	3.58	.98	มาก	2
รวม	3.70	.79	มาก	-

จากตารางที่ 6 แสดงระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูอัตราจ้างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$, S.D.=.86) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=.93) รองลงมาคือ ข้อครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$, S.D.=1.25)

ตารางที่ 7 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

(n = 222)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1.ครูมีโอกาสนเลือกกลุ่มงาน / ฝ่ายงานที่ครูมีความถนัดและสนใจ	3.41	1.09	ปานกลาง	6
2. ครูได้รับการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.60	.97	มาก	3
3. ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ในการพัฒนางานในรูปแบบใหม่อยู่เสมอและต่อเนื่อง	3.48	1.00	ปานกลาง	5
4. ครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเองจากการช่วยเหลือของผู้บริหาร	3.38	1.05	ปานกลาง	7
5. ครูปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูและผู้บริหาร	3.69	.90	มาก	2
6. ครูได้รับการให้อภัยในความผิดพลาด เมื่อครูพยายามทำงานอย่างดีที่สุดแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ	3.78	.96	มาก	1
7. ครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารให้ค้นพบวิธีการทำงานหรือแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.55	1.02	มาก	4
รวม	3.56	.83	มาก	-

จากตารางที่ 7 แสดงระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อครูได้รับการให้อภัยในความผิดพลาด เมื่อครูพยายามทำงานอย่างดีที่สุดแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, $S.D.=.96$) รองลงมาคือ ข้อครูปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ครูและผู้บริหาร มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเองจากการช่วยเหลือของผู้บริหารมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, $S.D.=1.05$)

ตารางที่ 8 สรุปแสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในแต่ละด้าน

(n = 222)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1.ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	3.76	.73	มาก	1
2.ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	3.50	.85	ปานกลาง	5
3.ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	3.69	.76	มาก	3
4.ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	3.70	.79	มาก	2
5.ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	3.48	.86	ปานกลาง	6
6.ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	3.56	.83	มาก	4
รวม	3.61	.71	มาก	-

จากตารางที่ 8 แสดงระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ครูอัตราจ้างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, $S.D.=.71$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ที่มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=.73$) รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=.79$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48, S.D.=.86$)

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

การวิเคราะห์เปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการทดสอบค่า (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 9 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบตัวแปรเพศกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	ชาย	70	3.67	.85	-1.194	.039*
	หญิง	152	3.80	.67		
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	ชาย	70	3.27	.89	-2.772	.088
	หญิง	152	3.61	.81		
ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	ชาย	70	3.48	.86	-2.858	.106
	หญิง	152	3.79	.69		
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	ชาย	70	3.55	.88	-1.888	.103
	หญิง	152	3.77	.74		
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	ชาย	70	3.33	1.03	-1.700	.008*
	หญิง	152	3.54	.77		
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	ชาย	70	3.33	.93	-2.793	.010*
	หญิง	152	3.66	.76		

ตารางที่ 9 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบตัวแปรเพศกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) (ต่อ)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
รวม	ชาย	70	3.44	.83	-2.495	.008*
	หญิง	152	3.69	.64		

จากตารางที่ 9 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ภาพรวมและด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ โดยครูอัตราจ้างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านการมอบอำนาจหน้าที่มากกว่าครูอัตราจ้างเพศชาย ($\bar{X}=3.80$, $\bar{X}=3.67$ ตามลำดับ) ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ครูอัตราจ้างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้มากกว่าครูอัตราจ้างเพศชาย ($\bar{X}=3.61$, $\bar{X}=3.27$ ตามลำดับ) ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าครูอัตราจ้างเพศชาย ($\bar{X}=3.79$, $\bar{X}=3.48$ ตามลำดับ) ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มากกว่าครูอัตราจ้างเพศชาย ($\bar{X}=3.77$, $\bar{X}=3.55$ ตามลำดับ) ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ครูอัตราจ้างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานมากกว่าครูอัตราจ้างเพศชาย ($\bar{X}=3.54$, $\bar{X}=3.33$ ตามลำดับ) ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครูอัตราจ้างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่มากกว่าครูอัตราจ้างเพศชาย ($\bar{X}=3.66$, $\bar{X}=3.33$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามอายุ

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการมอบหมายหน้าที่	20-24 ปี	61	3.76	.74	มาก	3
	25-29 ปี	112	3.84	.67	มาก	2
	30-34 ปี	26	3.29	.86	ปานกลาง	4
	35 ปี ขึ้นไป	23	3.87	.75	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	20-24 ปี	61	3.64	.82	มาก	1
	25-29 ปี	112	3.52	.76	มาก	2
	30-34 ปี	26	3.10	.94	ปานกลาง	4
	35 ปี ขึ้นไป	23	3.49	1.09	ปานกลาง	3
ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	20-24 ปี	61	3.74	.75	มาก	1
	25-29 ปี	112	3.74	.71	มาก	1
	30-34 ปี	26	3.40	.91	ปานกลาง	3
	35 ปี ขึ้นไป	23	3.65	.82	มาก	2
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	20-24 ปี	61	3.73	.73	มาก	2
	25-29 ปี	112	3.78	.75	มาก	1
	30-34 ปี	26	3.34	1.01	ปานกลาง	4
	35 ปี ขึ้นไป	23	3.65	.82	มาก	3
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	20-24 ปี	61	3.52	.93	มาก	2
	25-29 ปี	112	3.53	.77	มาก	1
	30-34 ปี	26	3.13	.95	ปานกลาง	5
	35 ปี ขึ้นไป	23	3.49	.96	ปานกลาง	3

ตารางที่ 10 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	20-24 ปี	61	3.61	.80	มาก	2
	25-29 ปี	112	3.60	.77	มาก	3
	30-34 ปี	26	3.13	1.02	ปานกลาง	4
	35 ปีขึ้นไป	23	3.66	.81	มาก	1
รวม	20-24 ปี	61	3.67	.70	มาก	1
	25-29 ปี	112	3.67	.65	มาก	1
	30-34 ปี	26	3.23	.88	ปานกลาง	3
	35 ปีขึ้นไป	23	3.64	.73	มาก	2

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีอายุ 20-24 ปี, 25-29 ปี และ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, $\bar{X}=3.84$ และ $\bar{X}=3.87$ ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี และ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$ และ $\bar{X}=3.49$ ตามลำดับ) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีอายุ 20-24 ปี และ 25-29 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, $\bar{X}=3.64$ และ $\bar{X}=3.52$ ตามลำดับ)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีอายุ 20-24 ปี, 25-29 ปี และ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, $\bar{X}=3.74$ และ $\bar{X}=3.65$ ตามลำดับ)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีอายุ 20-24 ปี, 25-29 ปี และ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $\bar{X}=3.78$ และ $\bar{X}=3.65$ ตามลำดับ)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี และ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$ และ $\bar{X}=3.49$ ตามลำดับ) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีอายุ 20-24 ปี และ 25-29 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$ และ $\bar{X}=3.53$ ตามลำดับ)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีอายุ 20-24 ปี, 25-29 ปี และ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, $\bar{X}=3.60$ และ $\bar{X}=3.66$ ตามลำดับ)

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีอายุ 20-24 ปี, 25-29 ปี และ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, $\bar{X}=3.67$ และ $\bar{X}=3.64$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตาม
อายุ

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการมอบ อำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	6.787	2.262	4.326	.005*
	ภายในกลุ่ม	218	114.020	.523		
	รวม	221	120.807			
ด้านความ รับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	3	5.521	1.840	2.591	.054
	ภายในกลุ่ม	218	154.867	.710		
	รวม	221	160.388			
ด้านการสนับสนุน ให้ครูตัดสินใจ ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.706	.902	1.552	.202
	ภายในกลุ่ม	218	126.686	.581		
	รวม	221	129.392			

ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตาม
อายุ (ต่อ)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.787	2.262	4.326	.005*
	ภายในกลุ่ม	218	114.020	.523		
	รวม	221	120.807			
ด้านการพัฒนา ทักษะในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.521	1.840	2.591	.054
	ภายในกลุ่ม	218	154.867	.710		
	รวม	221	160.388			
ด้านการชี้แนะ ช่วยเหลือเพื่อการ ปฏิบัติงานแบบ ใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	2.706	.902	1.552	.202
	ภายในกลุ่ม	218	126.686	.581		
	รวม	221	129.392			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.348	1.449	2.892	.036*
	ภายในกลุ่ม	218	109.261	.501		
	รวม	221	113.609			

จากตารางที่ 11 พบว่า พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามอายุ โดยด้านความ
รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล
ข่าวสาร และด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนภาพรวมและรายด้านคือ ด้าน
การมอบอำนาจหน้าที่ ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงได้ทำทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้
(Scheffe's Method) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1 จำแนก
ตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่					
อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-24ปี	25-29 ปี	30-34 ปี	35 ปีขึ้นไป
		3.76	3.84	3.29	3.87
20-24 ปี	3.76	-	.08561 (.907)	.46757 (.076)	.11078 (.942)
25-29 ปี	3.84	-	-	.55318* (.007)	.02518 (.999)
30-34 ปี	3.29	-	-	-	.57836 (.053)
35 ปี ขึ้นไป	3.87	-	-	-	-
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-24ปี	25-29 ปี	30-34 ปี	35 ปีขึ้นไป
		3.73	3.78	3.34	3.65
20-24 ปี	3.73	-	.04523 (.998)	.39021 (.221)	.08482 (.221)
25-29 ปี	3.78	-	-	.43544* (.005)	.13005 (.915)
30-34 ปี	3.34	-	-	-	.30539 (.612)
35 ปี ขึ้นไป	3.65	-	-	-	-

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ต่อ)

ภาพรวม					
อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-24ปี	25-29 ปี	30-34 ปี	35 ปีขึ้นไป
		3.67	3.67	3.23	3.64
20-24 ปี	3.67	-	.00040 (1.000)	.43777 (.076)	.03374 (.998)
25-29 ปี	3.67	-	-	.43817* (.036)	.03414 (.998)
30-34 ปี	3.23	-	-	-	.40403 (.267)
35 ปี ขึ้นไป	3.64	-	-	-	-

จากตารางที่ 12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 25-29 ปี ($\bar{X}=3.84$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี ($\bar{X}=3.29$)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 25-29 ปี ($\bar{X}=3.78$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี ($\bar{X}=3.34$)

ภาพรวม ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีอายุ 25-29 ปี ($\bar{X}=3.67$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี ($\bar{X}=3.23$)

ตารางที่ 13 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามรายได้

(n = 222)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	รายได้	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการมอบอำนาจ หน้าที่	ต่ำกว่า 9,000	2	3.64	.10	มาก	4
	9,001-12,000	12	3.87	.52	มาก	1
	12,001-15,000	159	3.78	.76	มาก	2
	15,001-18,000	49	3.67	.71	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้	ต่ำกว่า 9,000	2	2.83	1.41	ปานกลาง	4
	9,001-12,000	12	3.58	.52	มาก	1
	12,001-15,000	159	3.55	.86	มาก	2
	15,001-18,000	49	3.36	.86	ปานกลาง	3
ด้านการสนับสนุนให้ ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	ต่ำกว่า 9,000	2	3.50	.23	มาก	4
	9,001-12,000	12	3.88	.39	มาก	1
	12,001-15,000	159	3.71	.80	มาก	2
	15,001-18,000	49	3.60	.72	มาก	3
ด้านการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร	ต่ำกว่า 9,000	2	3.56	.08	มาก	4
	9,001-12,000	12	3.70	.33	มาก	2
	12,001-15,000	159	3.71	.84	มาก	1
	15,001-18,000	49	3.69	.74	มาก	3
ด้านการพัฒนาทักษะใน การทำงาน	ต่ำกว่า 9,000	2	2.58	1.76	ปานกลาง	4
	9,001-12,000	12	3.58	.41	มาก	1
	12,001-15,000	159	3.50	.89	มาก	2
	15,001-18,000	49	3.43	.80	ปานกลาง	3

ตารางที่ 13 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

(n = 222)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	รายได้	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือ เพื่อการปฏิบัติงานแบบ ใหม่	ต่ำกว่า 9,000	2	3.43	.40	ปานกลาง	4
	9,001-12,000	12	3.57	.51	มาก	1
	12,001-15,000	159	3.56	.88	มาก	2
	15,001-18,000	49	3.54	.73	มาก	3
รวม	ต่ำกว่า 9,000	2	3.26	.66	ปานกลาง	4
	9,001-12,000	12	3.70	.35	มาก	1
	12,001-15,000	159	3.63	.75	มาก	2
	15,001-18,000	49	3.55	.66	มาก	3

จากตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000, 9,001-12,000, 12,001-15,000, 15,001-18,000 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $\bar{X} = 3.87$, $\bar{X} = 3.78$ และ $\bar{X} = 3.67$ ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000 และ 15,001-18,000 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$ และ $\bar{X} = 3.36$ ตามลำดับ) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ 9,001-12,000, 12,001-15,000 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $\bar{X} = 3.55$ ตามลำดับ)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000, 9,001-12,000, 12,001-15,000 และ 15,001-18,000 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $\bar{X} = 3.88$, $\bar{X} = 3.71$ และ $\bar{X} = 3.60$ ตามลำดับ)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000, 9,001-12,000, 12,001-15,000 และ 15,001-18,000 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.56, \bar{X} =3.70, \bar{X} =3.71 และ \bar{X} = 3.69 ตามลำดับ)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000 และ 15,001-18,000 อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.58 และ \bar{X} =3.43) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ 9,001-12,000 และ 12,001-15,000, อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.58 และ \bar{X} =3.50 ตามลำดับ)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000 อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.43) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ 9,001-12,000, 12,001-15,000, และ 15,001-18,000 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.57, \bar{X} =3.56 และ \bar{X} =3.54 ตามลำดับ)

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000 อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.26) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ 9,001-12,000, 12,001-15,000, และ 15,001-18,000 อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.70, \bar{X} =3.63 และ \bar{X} =3.55 ตามลำดับ)

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามรายได้

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	.619	.206	.374	.772
	ภายในกลุ่ม	218	120.188	.551		
	รวม	221	120.807			
ด้านความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	3	2.217	.739	1.019	.385
	ภายในกลุ่ม	218	158.171	.726		
	รวม	221	160.388			
ด้านการสนับสนุนให้ครู ตัดสินใจด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	.946	.315	.535	.658
	ภายในกลุ่ม	218	128.445	.589		
	รวม	221	129.392			
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	.048	.016	.025	.995
	ภายในกลุ่ม	218	140.535	.645		
	รวม	221	140.583			

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือ เพื่อการปฏิบัติงานแบบ ใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	.063	.021	.030	.993
	ภายในกลุ่ม	218	152.399	.699		
	รวม	221	152.462			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.613	.204	.394	.757
	ภายในกลุ่ม	218	112.996	.518		
	รวม	221	113.609			

จากตารางที่ 14 พบว่า พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้านคือ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ

(n = 222)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการมอบอำนาจ หน้าที่	โสด	186	3.85	.63	มาก	2
	สมรส	29	3.36	1.03	ปานกลาง	3
	หม้าย	5	2.60	1.03	ปานกลาง	4
	แยกกันอยู่	2	3.86	.40	มาก	1

ตารางที่ 15 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	โสด	186	3.61	.73	มาก	1
	สมรส	29	3.08	1.10	ปานกลาง	2
	หม้าย	5	2.17	.94	น้อย	4
	แยกกันอยู่	2	2.92	2.23	ปานกลาง	3
ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	โสด	186	3.78	.65	มาก	2
	สมรส	29	3.30	1.11	ปานกลาง	3
	หม้าย	5	2.53	.73	น้อย	4
	แยกกันอยู่	2	4.00	.23	มาก	1
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	โสด	186	3.80	.67	มาก	2
	สมรส	29	3.26	1.01	ปานกลาง	3
	หม้าย	5	2.23	1.46	น้อย	4
	แยกกันอยู่	2	4.44	.79	มาก	1
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	โสด	186	3.56	.78	มาก	2
	สมรส	29	3.09	1.14	ปานกลาง	3
	หม้าย	5	2.53	.96	น้อย	4
	แยกกันอยู่	2	4.00	.70	มาก	1
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	โสด	186	3.62	.72	มาก	2
	สมรส	29	3.28	1.15	ปานกลาง	3
	หม้าย	5	2.34	1.28	น้อย	4
	แยกกันอยู่	2	4.36	.30	มากที่สุด	1

ตารางที่ 15 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
รวม	โสด	186	3.70	.59	มาก	2
	สมรส	29	3.23	1.02	ปานกลาง	3
	หม้าย	5	2.40	1.03	น้อย	4
	แยกกันอยู่	2	3.93	.30	มาก	1

จากตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพ สมรสและหม้าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$ และ $\bar{X} = 2.60$ ตามลำดับ) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพ โสด และแยกกันอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$ และ $\bar{X} = 3.86$ ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพ หม้าย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสและแยกกันอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$ และ $\bar{X} = 2.92$ ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสและหม้าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$ และ $\bar{X} = 2.53$ ตามลำดับ) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด และแยกกันอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$ และ $\bar{X} = 4.00$ ตามลำดับ)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพหม้าย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23$) ส่วนส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด และแยกกันอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ และ $\bar{X} = 4.44$ ตามลำดับ)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสและหม้าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$ และ $\bar{X}=2.53$ ตามลำดับ) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด และแยกกันอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$ และ $\bar{X}=4.00$ ตามลำดับ)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพหม้าย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.34$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$) และครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด และแยกกันอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$ และ $\bar{X}=4.36$ ตามลำดับ)

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพหม้าย ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.40$) ส่วนครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) และครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสดและแยกกันอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$ และ $\bar{X}=3.93$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตาม
สถานภาพ

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการมอบอำนาจ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	12.796	4.265	8.609	.000*
	ภายในกลุ่ม	218	108.011	.495		
	รวม	221	120.807			
ด้านความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	3	16.896	5.632	8.556	.000*
	ภายในกลุ่ม	218	143.492	.658		
	รวม	221	160.388			
ด้านการสนับสนุนให้ครู ตัดสินใจด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	12.840	4.280	8.006	.000*
	ภายในกลุ่ม	218	116.551	.535		
	รวม	221	129.392			
ด้านการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	19.356	6.452	11.602	.000*
	ภายในกลุ่ม	218	121.227	.556		
	รวม	221	140.583			

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตาม
 สถานภาพ (ต่อ)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการพัฒนาทักษะใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.527	3.509	4.933	.002*
	ภายในกลุ่ม	218	155.063	.711		
	รวม	221	165.589			
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือ เพื่อการปฏิบัติงานแบบ ใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	11.690	3.897	6.034	.001*
	ภายในกลุ่ม	218	140.772	.646		
	รวม	221	152.462			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	13.335	4.445	9.664	.000*
	ภายในกลุ่ม	218	100.273	.460		
	รวม	221	113.609			

จากตารางที่ 16 พบว่า พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างใน สถานศึกษาชั้น
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม
 และรายด้านคือ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุน
 ให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน
 และด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ .05 จึงได้ทำทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
 ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนก
ตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่					
สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย	แยกกันอยู่
		3.85	3.36	2.60	3.86
โสด	3.85	-	.48570*	1.25023*	.00691
			(.009)	(.002)	(1.000)
สมรส	3.36	-	-	.76453	.49261
				(.173)	(.821)
หม้าย	2.60	-	-	-	1.25714
					(.211)
แยกกันอยู่	3.86	-	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้					
สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย	แยกกันอยู่
		3.61	3.08	2.17	2.92
โสด	3.61	-	.52886*	1.44265*	.69265
			(.015)	(.002)	(.696)
สมรส	3.08	-	-	.91379	.16379
				(.147)	(.995)
หม้าย	2.17	-	-	-	.75000
					(.748)
แยกกันอยู่	2.92	-	-	-	-

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง					
สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย	แยกกันอยู่
		3.78	3.30	2.53	4.00
โสด	3.78	-	.48162*	1.24713*	.21953
			(.014)	(.003)	(.981)
สมรส	3.30	-	-	.76552	.70115
				(.201)	(.633)
หม้าย	2.53	-	-	-	1.46667
					(.128)
แยกกันอยู่	4.00	-	-	-	-
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย	แยกกันอยู่
		3.80	3.26	2.23	4.44
โสด	3.80	-	.53680*	1.57473*	.63777
			(.005)	(.000)	(.695)
สมรส	3.26	-	-	1.03793*	1.17457
				(.043)	(.203)
หม้าย	2.23	-	-	-	2.21250*
					(.007)
แยกกันอยู่	4.44	-	-	-	-

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน					
สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย	แยกกันอยู่
		3.56	3.09	2.53	4.00
โสด	3.56	-	.46629 (.056)	1.02491 (.069)	44176 (.909)
สมรส	3.09	-	-	.55862 (.600)	.90805 (.539)
หม้าย	2.53	-	-	-	1.46667* (.032)
แยกกันอยู่	4.00	-	-	-	-
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่					
สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย	แยกกันอยู่
		3.62	3.28	2.34	4.36
โสด	3.62	-	.34287 (.210)	1.28080* (.007)	.73349 (.649)
สมรส	3.28	-	-	.93793 (.125)	1.07635 (.342)
หม้าย	2.34	-	-	-	2.01429* (.032)
แยกกันอยู่	4.36	-	-	-	-

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ต่อ)

รวม					
สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย	แยกกันอยู่
		3.70	3.22	2.40	3.93
โสด	3.70	-	.47369* (.008)	1.30341* (.001)	.22447 (.975)
สมรส	3.23	-	-	.82972 (.098)	.69816 (.577)
หม้าย	2.40	-	-	-	1.52788 (.067)
แยกกันอยู่	3.93	-	-	-	-

จากตารางที่ 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.85$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}=3.36$) และคู่ที่ 2 ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.85$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.60$)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.61$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}=3.08$) และคู่ที่ 2 ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.61$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.17$)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.78$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}=3.30$) และคู่ที่ 2 ครู

อัตราร้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.78$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.53$)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครุอัตราร้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 4 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.80$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}=3.26$) คู่ที่ 2 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.80$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.23$) คู่ที่ 3 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}=3.26$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.23$) และคู่ที่ 4 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ($\bar{X}=4.44$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีหม้าย ($\bar{X}=2.23$)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ครุอัตราร้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ($\bar{X}=4.00$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.53$)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครุอัตราร้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.62$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.34$) และคู่ที่ 2 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ($\bar{X}=4.36$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.34$)

ภาพรวม ครุอัตราร้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.70$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X}=3.22$) และคู่ที่ 2 ครุอัตราร้างที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X}=3.70$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครุอัตราร้างที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.40$)

ตารางที่ 18 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบตัวแปรเพศกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	วุฒิการศึกษาสูงสุด	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	ปริญญาตรี	209	3.75	.73	-.439	.644
	ปริญญาโท	13	3.85	.79		
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	ปริญญาตรี	209	3.49	.85	-1.113	.813
	ปริญญาโท	13	3.76	.83		
ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	209	3.68	.76	-1.000	.803
	ปริญญาโท	13	3.90	.80		
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	ปริญญาตรี	209	3.70	.80	-.099	.346
	ปริญญาโท	13	3.72	.69		
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	ปริญญาตรี	209	3.48	.86	.346	.341
	ปริญญาโท	13	3.40	.97		
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	ปริญญาตรี	209	3.56	.82	-.326	.255
	ปริญญาโท	13	3.48	.97		
รวม	ปริญญาตรี	209	3.61	.72	-.358	.835
	ปริญญาโท	13	3.68	.69		

จากตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบตัวแปรวุฒิการศึกษากับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม และด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 19 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	1-3 ปี	155	3.86	.66	มาก	1
	4-6 ปี	48	3.60	.77	มาก	2
	7-9 ปี	4	2.64	1.49	ปานกลาง	4
	10 ปี ขึ้นไป	15	3.58	.84	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	1-3 ปี	155	3.60	.77	มาก	1
	4-6 ปี	48	3.38	.83	ปานกลาง	2
	7-9 ปี	4	2.67	1.37	ปานกลาง	4
	10 ปี ขึ้นไป	15	3.09	1.21	ปานกลาง	3
ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	1-3 ปี	155	3.77	.71	มาก	1
	4-6 ปี	48	3.63	.80	มาก	2
	7-9 ปี	4	2.54	1.04	น้อย	4
	10 ปี ขึ้นไป	15	3.33	.81	ปานกลาง	3
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	1-3 ปี	155	3.79	.71	มาก	1
	4-6 ปี	48	3.68	.75	มาก	2
	7-9 ปี	4	2.53	1.61	น้อย	4
	10 ปี ขึ้นไป	15	3.18	1.08	ปานกลาง	3
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	1-3 ปี	155	3.55	.79	มาก	1
	4-6 ปี	48	3.36	.93	ปานกลาง	2
	7-9 ปี	4	2.79	1.32	ปานกลาง	4
	10 ปี ขึ้นไป	15	3.32	1.12	ปานกลาง	3

ตารางที่ 19 แสดงผลเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	1-3 ปี	155	3.64	.73	ปานกลาง	1
	4-6 ปี	48	3.39	.93	ปานกลาง	3
	7-9 ปี	4	2.64	1.44	ปานกลาง	4
	10 ปี ขึ้นไป	15	3.44	1.10	มาก	2
รวม	1-3 ปี	155	3.70	.63	มาก	1
	4-6 ปี	48	3.51	.75	มาก	2
	7-9 ปี	4	2.64	1.36	ปานกลาง	4
	10 ปี ขึ้นไป	15	3.32	.95	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี อยู่ในระดับน้อย (\bar{X} =2.64) และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี, 4-6 ปี, และ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.86, \bar{X} =3.60 และ 3.58 ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี, 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.38, \bar{X} =2.67 และ \bar{X} =3.09 ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.60 ตามลำดับ)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.54 และ \bar{X} =3.33 ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.77 และ \bar{X} =3.63 ตามลำดับ)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.53 และ \bar{X} =3.18 ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.79 และ \bar{X} =3.68 ตามลำดับ)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี, 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.36, \bar{X} =2.79 และ \bar{X} =3.32 ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.55)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี และ 7-9 ปี อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.39 และ \bar{X} =2.64 ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.64 และ \bar{X} =3.44 ตามลำดับ)

ภาพรวม อยู่ในระดับมากและปานกลาง ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.64 และ \bar{X} =3.32 ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.70 และ \bar{X} =3.51 ตามลำดับ)

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านกรมอบอำนาจ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	8.183	2.728	5.280	.002*
	ภายในกลุ่ม	218	112.624	.517		
	รวม	221	120.807			
ด้านความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	3	7.680	2.560	3.654	.013*
	ภายในกลุ่ม	218	152.709	.700		
	รวม	221	160.388			
ด้านการสนับสนุนให้ ครูตัดสินใจด้วย ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	8.443	2.814	5.073	.002*
	ภายในกลุ่ม	218	120.949	.555		
	รวม	221	129.392			

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดย
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	10.742	3.581	6.012	.001*
	ภายในกลุ่ม	218	129.841	.596		
	รวม	221	140.583			
ด้านการพัฒนาทักษะ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.711	1.237	1.666	.175
	ภายในกลุ่ม	218	161.878	.743		
	รวม	221	165.589			
ด้านการชี้แนะ ช่วยเหลือเพื่อการ ปฏิบัติงานแบบใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	6.123	2.041	3.041	.030*
	ภายในกลุ่ม	218	146.338	.671		
	รวม	221	152.462			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.852	2.284	4.664	.004*
	ภายในกลุ่ม	218	106.757	.490		
	รวม	221	113.609			

จากตารางที่ 20 พบว่า พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การ
 ทำงาน โดยด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนภาพรวมและรายด้านคือ ด้าน
 การมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วย
 ตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่
 แตกต่างกัน กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงได้ทำทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย
 วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม
 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่					
ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.86	3.60	2.64	3.58
1-3 ปี	3.86	-	.26006 (.191)	1.21244* (.013)	.27435 (.575)
4-6 ปี	3.60	-	-	.95238 (.094)	.01429 (1.000)
7-9 ปี	2.64	-	-	-	.93810 (.149)
10 ปีขึ้นไป	3.58	-	-	-	-
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้					
ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.60	3.38	2.67	3.09
1-3 ปี	3.60	-	.22715 (.442)	.93548* (.013)	.51326 (.165)
4-6 ปี	3.38	-	-	.70833 (.451)	.28611 (.721)
7-9 ปี	2.67	-	-	-	.42222 (.849)
10 ปีขึ้นไป	3.09	-	-	-	-

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม
 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง					
ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.77	3.63	2.54	3.33
1-3 ปี	3.77	-	.14225 (.721)	1.23253* (.015)	.44086 (.191)
4-6 ปี	3.63	-	-	1.09028 (.051)	.29861 (.608)
7-9 ปี	2.54	-	-	-	.79167 (.315)
10 ปีขึ้นไป	3.33	-	-	-	-
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.79	3.68	2.53	3.18
1-3 ปี	3.79	-	.10059 (.891)	1.25423* (.018)	.61048* (.038)
4-6 ปี	3.68	-	-	1.15365* (.044)	.50990 (.176)
7-9 ปี	2.53	-	-	-	.64375 (.534)
10 ปีขึ้นไป	3.18	-	-	-	-

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม
 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ต่อ)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่					
ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.64	3.39	2.64	3.44
1-3 ปี	3.64	-	.25733 (.309)	1.00138* (.012)	.20614 (.834)
4-6 ปี	3.39	-	-	.74405 (.387)	.05119 (.998)
7-9 ปี	2.64	-	-	-	.79524 (.398)
10 ปีขึ้นไป	3.44	-	-	-	-
รวม					
ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.70	3.51	2.64	3.32
1-3 ปี	3.70	-	.19636 (.412)	1.06546* (.031)	.37854 (.264)
4-6 ปี	3.51	-	-	.86911 (.131)	.18219 (.855)
7-9 ปี	2.64	-	-	-	.68692 (.387)
10 ปีขึ้นไป	3.32	-	-	-	-

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครู
อัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน
เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ($\bar{X} = 3.86$) มีค่าเฉลี่ยพลัง
อำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ($\bar{X} = 2.64$)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่
แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ($\bar{X} = 3.60$) มี
ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ($\bar{X} = 2.67$)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับ
บุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี
($\bar{X} = 3.77$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี
($\bar{X} = 2.54$)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่
แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี
($\bar{X} = 3.79$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี
($\bar{X} = 2.53$) คู่ที่ 2 ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ($\bar{X} = 3.79$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจ
ระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.18$) และคู่ 3 ครู
อัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ($\bar{X} = 3.68$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครู
อัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ($\bar{X} = 2.53$)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจ
ระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี
($\bar{X} = 3.64$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี
($\bar{X} = 2.64$)

ภาพรวม ครูอัตราจ้างมีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ จำนวน
1 คู่ คือ ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ($\bar{X} = 3.70$) มีค่าเฉลี่ยพลังอำนาจระดับบุคคล
สูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ($\bar{X} = 2.64$)

ตารางที่ 22 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	ขนาดโรงเรียน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	3.57	.85	มาก	4
	กลาง (500-1,499 คน)	40	3.78	.69	มาก	2
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	3.68	.75	มาก	3
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	3.87	.72	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	3.25	.99	ปานกลาง	4
	กลาง (500-1,499 คน)	40	3.46	.90	มาก	2
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	3.42	.81	มาก	3
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	3.65	.81	มาก	1
ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	3.56	1.04	มาก	3
	กลาง (500-1,499 คน)	40	3.67	.76	มาก	2
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	3.55	.78	มาก	4
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	3.86	.65	มาก	1
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	3.41	.95	มาก	4
	กลาง (500-1,499 คน)	40	3.59	.90	มาก	3
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	3.60	.75	มาก	2
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	3.91	.71	มาก	1
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	3.21	1.08	ปานกลาง	4
	กลาง (500-1,499 คน)	40	3.55	.91	มาก	2
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	3.34	.82	ปานกลาง	3
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	3.63	.81	มาก	1

ตารางที่ 22 แสดงผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน (ต่อ)

(n = 222)

พลังอำนาจระดับบุคคล	ขนาดโรงเรียน	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	3.32	.91	ปานกลาง	4
	กลาง (500-1,499 คน)	40	3.54	.95	มาก	2
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	3.47	.82	มาก	3
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	3.70	.74	มาก	1
รวม	เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)	18	3.39	.90	ปานกลาง	4
	กลาง (500-1,499 คน)	40	3.60	.80	มาก	2
	ใหญ่ (1,500-2,499 คน)	78	3.51	.71	มาก	3
	ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	86	3.77	.61	มาก	1

จากตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน) กลาง (500-1,499 คน), ใหญ่ (1,500-2,499 คน) และใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $\bar{X} = 3.78$, $\bar{X} = 3.68$ และ $\bar{X} = 3.87$ ตามลำดับ)

ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน), กลาง (500-1,499 คน), ใหญ่ (1,500-2,499 คน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $\bar{X} = 3.46$ และ $\bar{X} = 3.42$ ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน), กลาง (500-1,499 คน), ใหญ่ (1,500-2,499 คน) และใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $\bar{X} = 3.67$, $\bar{X} = 3.55$ และ $\bar{X} = 3.86$ ตามลำดับ)

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) และครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดกลาง (500-1,499 คน), ใหญ่ (1,500-2,499 คน) และใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, $\bar{X}=3.60$ และ $\bar{X}=3.91$ ตามลำดับ)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน) และใหญ่ (1,500-2,499 คน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$ และ $\bar{X}=3.34$ ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดกลาง (500-1,499 คน) และใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$ และ $\bar{X}=3.63$ ตามลำดับ)

ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน) และใหญ่ (1,500-2,499 คน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$ และ $\bar{X}=3.47$ ตามลำดับ) และครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดกลาง (500-1,499 คน) และใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$ และ $\bar{X}=3.70$ ตามลำดับ)

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) และครูอัตราจ้างที่โรงเรียนมีขนาดกลาง (500-1,499 คน), ใหญ่ (1,500-2,499 คน) และใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, $\bar{X}=3.51$ และ $\bar{X}=3.77$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการมอบอำนาจ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	2.158	.719	1.321	.268
	ภายในกลุ่ม	218	118.650	.544		
	รวม	221	120.807			
ด้านความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	3	3.561	1.187	1.650	.179
	ภายในกลุ่ม	218	156.828	.719		
	รวม	221	160.388			

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน (ต่อ)

พลังอำนาจ ระดับบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ด้านการสนับสนุนให้ ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	4.191	1.397	2.432	.066
	ภายในกลุ่ม	218	125.201	.574		
	รวม	221	129.392			
ด้านการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.548	2.183	3.550	.015*
	ภายในกลุ่ม	218	134.035	.615		
	รวม	221	140.583			
ด้านการพัฒนาทักษะ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.846	1.615	2.191	.090
	ภายในกลุ่ม	218	160.744	.737		
	รวม	221	165.589			
ด้านการชี้แนะ ช่วยเหลือเพื่อการ ปฏิบัติงานแบบใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	3.339	1.113	1.627	.184
	ภายในกลุ่ม	218	149.123	.684		
	รวม	221	152.462			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.804	1.268	2.518	.059
	ภายในกลุ่ม	218	109.804	.504		
	รวม	221	113.609			

จากตารางที่ 23 พบว่า พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดย
ภาพรวมและด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่
ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และ
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

1. ปัญหาและอุปสรรค

1.1 การได้รับโอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา ฟังบรรยายของครูอัตราจ้างยังมีน้อย เนื่องจากโรงเรียนมองว่า ครูอัตราจ้างอยู่กับ โรงเรียนไม่นาน อาจจะไปบรรจุเข้ารับราชการหรือย้ายที่ทำงาน ทำให้การส่งครูอัตราจ้างไปอบรม สัมมนา และฟังบรรยาย อาจไม่คุ้มค่า

1.2 การแสดงความคิดเห็นของครูอัตราจ้างในสภาพของความเป็นจริงเป็นการยากที่จะได้แสดงความคิดเห็นต่อฝ่ายงานหรือผู้บริหาร โรงเรียน

1.3 ครูอัตราจ้างทำงานตามคำสั่งโดยที่ไม่มีโอกาสในการสร้างสรรค์งานเอง ทำงานตามคำสั่งให้เสร็จ ๆ เป็นงาน ๆ ไป

1.4 ครูอัตราจ้างไม่ค่อยได้รับการถ่ายทอดงานจากครูประจำการเนื่องจากมองว่า อาจจะไปบรรจุเข้ารับราชการหรือย้ายที่ทำงาน จึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องถ่ายทอดงานหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้ครูอัตราจ้าง

1.5 ครูอัตราจ้างมีภาระงานสอนไม่ถึง 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำให้ไม่สามารถสอบบรรจุเข้ารับราชการตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็น หรือ มีเหตุพิเศษ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้

1.6 ภาระงานของครูอัตราจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน มีจำนวนมากทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่เต็มທີ່ส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียน

1.7 การจะค้นพบศักยภาพของตนเองจากผู้บริหารเป็นไปได้ยากเนื่องจากการพูดคุยหรือเข้าถึงเป็นไปได้ยาก

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ครูอัตราจ้างต้องการให้ทางโรงเรียนมีการจัดสวัสดิการให้กับครูอัตราจ้าง ในเรื่องของการจัดให้มีการทำประกันสังคม และการจัดให้มีกองทุนเงินกู้ยืมฉุกเฉิน

2.2 ครูอัตราจ้างต้องการให้โรงเรียนให้โอกาสครูอัตราจ้างไปอบรม สัมมนา หรือ ฟังบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ที่สนใจเพื่อพัฒนาศักยภาพครูอัตราจ้างเพื่อที่จะได้นำมาใช้กับการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน

2.3 ครูอัตราจ้างต้องการให้มีการกระจายงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเนื่องจากภาระงานอื่นมีจำนวนมากเกินไป

2.4 ครูอัตราจ้างต้องการให้มีองค์กร หน่วยงานที่เป็นตัวแทนของครูอัตราจ้าง เพื่อดูแลเกี่ยวกับชีวิต ความเป็นอยู่ของครูอัตราจ้าง และด้านอื่น ๆ

ตอนที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

การศึกษาระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า พลังอำนาจของครูอัตราจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ 2) ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง 3) ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 4) ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยผู้วิจัยได้แบ่งการสัมภาษณ์ ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ซึ่งมีข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้ง 6 ด้านดังนี้

1. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจนมีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการกำหนดแบบแผน ทิศทางในการทำงานของตนเองดังกล่าวที่ว่า

“...การทำงานของเรา เราก็จะรู้โดยธรรมชาติว่า เราต้องทำอะไรบ้างเพราะถ้าเราอยู่ในโรงเรียนเกิน 1 ปี เราก็จะรู้ขั้นตอนกระบวนการทุกอย่างตามภาระงานที่เราได้รับ บางส่วนมันก็อยู่ในขอบข่ายของงานที่เราได้รับมา อย่างเช่นว่า งานครูที่ปรึกษา เราก็จะรู้ว่าต้องดูแล ติดตาม แก้ปัญหาอย่างไร เรื่องแบบนี้มันเป็นส่วนที่เราได้รับจากประสบการณ์...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 1, 2559)

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่บ้าง เช่น ได้รับการมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความถนัดและความเชี่ยวชาญ ดังคำกล่าวที่ว่า

“...งานด้านการสอนทางโรงเรียนให้อำนาจหัวหน้าหมวดเป็นคนจัดว่าใครจะสอนวิชาอะไร ส่วนใหญ่ที่ได้ก็จะเรียนเพิ่มเติม ไม่ค่อยได้สอนวิชาหลักหรือวิชาพื้นฐานเท่าไร วิชาพวกนี้เขาจะให้ครูประจำที่เป็นข้าราชการเป็นคนสอน เขาคงมองว่าครูอัตราจ้างไม่สามารถสอนวิชา

หลักที่มีเนื้อหาวิชาค่อนข้างยาก คงกลัวว่าถ้าเรียนกับครูที่เป็นอัตราจ้างเด็กอาจจะได้ความรู้ไม่ครบถ้วน โดยไม่มองว่าครูมีความถนัด หรือชอบวิชาอะไร ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 2, 2559)

2. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมิน และรับรู้ผลการประเมินงานของตนเองการได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน การได้รับการชี้แจงผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนเองดังกล่าวที่ว่า

“...ทุก ๆ การทำงานทุกอย่างเราจะต้องมีการรายงานผลให้ ผอ. ทราบ ผู้บริหารก็จะรวบรวมข้อมูลไว้ พอถึงเวลาที่จะต้องมีการประชุมครู ประจำเดือนเขาก็จะมาชี้แจงตามฝ่ายงาน ก็มีวิชาการ งบประมาณ บุคคล และที่ทั่วไป ใครได้รางวัลอะไร ผลการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องเป็นอย่างไร ต้องแก้ไข ปรับปรุงส่วนไหน เขาก็จะชี้แจงให้ทราบ ก็ทำให้เรารับรู้ความเคลื่อนไหวของการทำงานส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไปด้วย ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 3, 2559)

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่บ้าง เช่นมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของ โรงเรียนดังกล่าวที่ว่า

“...ในความเป็นจริงแล้วอย่าว่าแต่มีส่วนร่วมวางแผนงานของโรงเรียนเลย งานบางงานที่ทำในหมวดยังไม่รู้เลยว่าเขาทำอะไรกัน งานอะไร ทำที่ไหน ก็โง่ เพราะทำอะไรเขากันแค่ในกลุ่มของครูผู้ใหญ่ในหมวด ที่ส่วนใหญ่ก็ข้าราชการทั้งนั้น ดังนั้นอย่างที่บอกโอกาสที่ได้ไปร่วมวางแผนงานของโรงเรียนแทบไม่มี ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 4, 2559)

3. ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่มีอิสระในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบการตัดสินใจของครูเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสมดังกล่าวที่ว่า

“...ครูอัตราจ้างเท่าที่รู้สึกนะ จะมีอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถคิดตัดสินใจต่าง ๆ ได้ ก็ตอนอยู่ในห้องเรียนเพราะมีแค่นักเรียนกับเรา เลย์รู้สึกว่ามีใครมาตีกรอบให้ต้องทำนั่น ทำนี่ ก็เลยสามารถที่จะเลือกวิธีการสอน รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการสอนได้ตามใจชอบ เพื่อให้เหมาะกับนักเรียนที่เราสอนทำให้เรา ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานตามที่เราคิดว่าดี เหมาะสมที่สุด ณ ตอนนั้นได้ ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 5, 2559)

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่บ้าง เช่นการแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ดังกล่าวที่ว่า

“...สิ่งที่ครูอัตราจ้างต้องทำเนี่ย ไม่ว่าจะเป็งานการสอนหรืองานอื่นใดก็แล้วแต่ทุกอย่างจะอยู่ในการควบคุมของครูประจำ เพราะกลัวว่าถ้างานผิดพลาด ครูอัตราจ้างจะไม่สามารถรับผิดชอบไหว อย่างมากก็แค่โดนไล่ออกเลยต้องหาครูประจำมาเป็นคนที่คอยควบคุมดูแล สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ครูอัตราจ้างเลยไม่มีสิทธิ ไม่มีเสียงอะไร ในการคิดหรือตัดสินใจทำอะไร เพราะทุกอย่างจะต้องทำตามคำสั่งที่หัวหน้าหมวดสั่ง หรือครูผู้ใหญ่ในหมวดบอก แม้กระทั่งให้เด็กดกก็ทำไม่ได้ถึงแม้เด็กไม่ส่งงาน เพราะไม่ยอมให้มีปัญหาทักวิชาการ กับผู้ปกครองเด็ก บางครั้งทำให้ดูเหมือนทำอะไรไม่ได้ ไม่มีอิสระ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 6, 2559)

4. ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลายการได้รับการสนับสนุนระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการได้เข้าร่วมการอบรม ศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยการได้รับข้อมูลที่เป็นเทคนิค วิธีการ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงานการได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานดังกล่าวที่ว่า

“...โดยปกติการทำงานของเราก็จะได้รับรู้ข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน ครูที่เขาทำงานตามฝ่ายงานมีข่าวสารอะไรเขาก็จะแจ้งบอก เด็วนี้มี Line ก็แปบเดียว อยู่ในโรงเรียนมี Line กลุ่มหลากหลายมีของโรงเรียน ของหมวด นักเรียนที่เป็นที่ปรึกษา ของผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นที่ปรึกษา การแลกเปลี่ยนก็เลยง่ายสะดวก ทำให้วางแผนและทำงานได้รวดเร็ว ทันตามที่กำหนดการ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 7, 2559)

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่บ้าง เช่น การได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสารจากบุคคล หรือทีมงาน ที่ทำหน้าที่ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้แก่ครู ดังคำกล่าวที่ว่า

“...โรงเรียนเขาก็จะมีหลายแบบ อะนะ ทั้งแจกคำสั่ง แต่คำสั่งส่วนใหญ่จะแบบว่าแจกวันนี้ พรุ่งนี้มาทำงานไม่ค่อยให้วางแผนอะไร เช่น แจกคำสั่งวันศุกร์ วันเสาร์มาประชุมผู้ปกครองนักเรียน บางครั้งเราก็มีงานนัดหมายไว้เรียบร้อยแล้วก็เป็นอันต้องยกเลิก อีกอันหนึ่งเขาก็จะสั่งผ่าน Line บางครั้งก็รู้เรื่องบ้างไม่รู้เรื่องบ้าง อาศัยถามครูคนอื่น ๆ เอา ที่หนักกว่านี้ก็มีแบบสั่งเข้ากลางวันเปลี่ยนแปลง ตอนเย็นยกเลิกก็มี บางครั้งเราก็ไม่รู้จะเชื่อใครไม่ได้มีทีมที่จะเป็นคนประชาสัมพันธ์ รอง ฝ่ายไหนจัดงานอะไรเขาก็บอกเอง บางทีเขาก็เอาไปติดไว้ที่เซ็นชื่อ แต่ปัญหาคือบางครั้งเรามาก่อนที่ป้ายมันจะมาติดเราก็ไม่รู้ ที่แยกว่าอ่านแล้วก็ไม่เข้าใจว่าต้องการให้ครูทำอะไร อย่างบางกิจกรรมตอนเช้าเดินมาที่โรงเรียนเห็นโต๊ะ เห็นเก้าอี้เต็มไปหมด เราก็ไม่รู้ว่าจะทำอะไรอีกที่ตอนงานเริ่ม...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 8, 2559)

5. ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ การได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะปฏิบัติงานมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน การได้รับโอกาสในการไปศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้นดังกล่าวที่ว่า

“...การเรียนต่อของครูอัตราจ้างก็มีโอกาสนะ เพราะเราไปเรียนเสาร์-อาทิตย์มันนอก เวลาราชการไม่มีปัญหาอะไร ไปเรียนก็เงินของเรา โรงเรียนต่างหากที่ได้ประโยชน์ ไซ้ใหม่? นาน ๆ ที่โรงเรียนจะมีงานวันเสาร์-อาทิตย์เราก็ลาอาจารย์เอา เพราะเทอมหนึ่งก็ไม่กี่ครั้ง เท่าที่เห็นใครไป เรียนเขาก็ให้หมดนะ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 9, 2559)

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่บ้าง เช่น การไม่ได้รับอนุญาตให้ไปอบรม สัมมนา ในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองสนใจดังกล่าวที่ว่า

“...ถ้าเปรียบโรงเรียนเหมือนประเทศ เปรียบครูเหมือนพลเมืองของประเทศ ครูอัตรา จ้างก็จะเป็นแบบคนรากหญ้าหรือหนักหน่อยก็แบบพลเมืองชั้น 2 ที่นี้ไม่ว่าจะเป็นการไปอบรม ฟัง บรรยาย ไปร่วมสัมมนา ที่เขาว่ากันว่าเป็นแนวทางพัฒนาครู พวกเรา ๆ ที่เป็นอัตราจ้างแทบไม่มี โอกาส เพราะเขามีความคิดฝังหัวว่า ครูอัตราจ้างเดี๋ยวก็ไปสอบบรรจุ ไปบรรจุ โรงเรียนอื่น ก็เอา เงิน เอาค่าน้ำมันรถที่โรงเรียนส่งไปอบรมเนี่ย คิดตัวไปด้วย เหมือนกับว่าโรงเรียนไม่ได้ประโยชน์ กับการส่งครูอัตราจ้างไป อบรมเพราะมองว่าแปเป ๆ เดียวก็ไป แต่เขาไม่มองว่าเราไปเราจะได้มา พัฒนาตัวเอง มาพัฒนาการเรียนการสอน เพราะมันไม่ใช่อัตราจ้างทุกคนที่จะสอบได้ บางคนก็อยู่มาก จะ 10 ปีแระก็ยังสอบไม่ได้ ก็เพราะเขาไม่มีโอกาสเรียนรู้อะไรเลย อ่านหนังสือก็แค่หนังสือเรียน เรื่อง วิชาที่สอนเท่านั้น ยิ่งอยู่นานความรู้อย่างแคบลงสุดท้ายก็สอบไม่ได้ และโรงเรียนก็ให้คุณค่ากับ เขาแค่ครูจ้างสอน ที่ถูกมองว่าไม่มีความรู้ ไม่เก่งเลยสอบไม่ได้...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 10, 2559)

6. ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ จากการสัมภาษณ์พบว่า ครู อัตราจ้างได้รับ โอกาสเลือกกลุ่มงาน / ฝ่ายงานที่มีความถนัดและสนใจการได้รับการจัดกิจกรรม สนับสนุนให้พัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ ในการพัฒนางานในรูปแบบใหม่อยู่เสมอและต่อเนื่องการได้รับการให้อภัยในความผิดพลาด เมื่อครูพยายามทำงานอย่างดีที่สุดแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ ดังกล่าวที่ว่า

“...คงด้วยเพราะอายุน้อย คุณเป็นเด็ก ครูประจำท่านก็ผู้ใหญ่แล้ว เราทำอะไร ผิดพลาด เรายอมรับ ขอโทษ เพราะเราทำมันเต็มที่แล้ว ครูผู้ใหญ่ท่านก็ไม่ได้โกรธอะไร ถามยัง สอน ยังบอก ว่าเราควรทำอะไรยังไง ก็ได้เรียนรู้ในอีกรูปหนึ่ง ก็ดีนะ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 4, 2559)

แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่บ้าง เช่น สามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง จากการช่วยเหลือของผู้บริหารดังกล่าวที่ว่า

“...ผู้บริหารกับครูอัตราจ้างมันยิ่งกว่า เชิงรายกับยะลาอีกนะในความห่างไกล ที่รู้สึกได้ เพราะอะไร ในความเป็นจริงครูอัตราจ้างที่จะได้เข้าพบ หรือ พูดคุยกับผู้บริหารน้อยมาก บางโรงเรียนแทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย เพราะเหมือนกับเขามอบหมายให้ รอง ให้หัวหน้าหมวดดูแลแทน เขาก็จะไม่มีมายุง การที่จะได้ประชุมหรือพูดคุยก็ตอนจะต่อหรือไม่ต่อสัญญาเท่านั้น และระบบที่จะนิเทศ ติดตามเขาก็ใช้แค่กับครูที่เป็นครูผู้ช่วยที่ต้องประเมินอย่างเข้มเท่านั้น ครูอัตราจ้างเหมือนจะดีที่ไม่มีคนคอยติดตามแต่ความจริง มันยิ่งกว่าละครเพราะตอนสิ้นปี เขาก็จะให้หัวหน้าหมวดมาประเมินเราว่าจะต่อไม่ต่อสัญญา หัวหน้าหมวดไหนใจดีเขาก็ประเมินให้คะแนนสูง ๆ หมวดไหนหัวหน้าหมวดแบบไม่เห็นหัวใครก็ได้คะแนนน้อย มันเลยไม่รู้ว่าจะอะไรที่ต้องทำเป็นพิเศษ อะไรที่ต้องปรับปรุง มันไม่มีเกณฑ์แบบครูผู้ช่วยเขา ครูอัตราจ้างก็เลยอยู่กันแบบตามมีตามเกิดเขาให้ทำอะไรก็ทำให้มันเสร็จ ๆ ไปวัน ๆ โดยที่ไม่รู้เลยว่าสิ่งที่ทำมันดีไหม...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 11, 2559)

ส่วนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

จากข้อมูลการการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่ได้จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้สอบถามถึงแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง ทั้ง 6 ด้าน เพื่อเป็นการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ไว้ทั้งหมด 6 แนวทางดังนี้

1. การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ควรส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีได้เข้าร่วมการประชุมอบรม สัมมนา เสวนางานวิชาการหรือเชิงวิทยากร นักวิชาการชำนาญการต่าง ๆ มาบรรยาย อบรม ให้ความรู้ ตลอดจนการไปศึกษาดูงานยังโรงเรียน หน่วยงานอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้ครูอัตราจ้าง ได้นำองค์ความรู้ที่เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มาพัฒนาตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอน จัดทำสื่อนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการสร้างแบบทดสอบที่มีมาตรฐานเพื่อที่ครูอัตราจ้างจะได้นำมาใช้ในการวัดและการประเมินผลให้กับผู้เรียนในระดับที่มีมาตรฐานต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า

“...อยากให้ครูอัตราจ้างได้ไปแสวงหาประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ ในการอบรม สัมมนา เสวนางานวิชาการ ที่หน่วยงานต่าง ๆ บ้าง มันมีส่วนกับการเรียนการสอนนะ อย่างน้อยมัน

ก็ช่วยเปิดโลกทัศน์ ให้พบ ให้เจอในมุมมองใหม่ ๆ ทำให้มีความคิดเปิดกว้างมากขึ้น ก็อยากให้โรงเรียนสนับสนุนตรงนี้เพื่อจะได้ช่วยพัฒนาครูอัตราจ้างบ้าง ...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 8, 2559)

“การจะพัฒนาอะไร ส่วนให้ก็อบรมสัมมนานะ ครูอัตราจ้างก็เช่นกัน ถ้าได้ออกไปฟัง ออกไปเรียนรู้ตามวงเสวนา ก็คงจะได้เปลี่ยนมุมมอง ปรับความคิด เพราะโลกมันก็เปลี่ยนไปทุกวัน การเรียนการสอนก็ต้องเปลี่ยนตาม เป็นครุมนั่นแก่ได้ แต่เก่าไม่ได้” (ครูอัตราจ้างคนที่ 3, 2559)

“...การไปฟังเสวนาในเรื่องที่เราสนใจ เราที่ชอบ มันก็ช่วยได้เช่นอย่างน้อยก็ได้มุมมองใหม่ ๆ ให้ความคิดมันทันสมัยขึ้น อย่างเราสอนประวัติศาสตร์ก็สอนที่เดิม ๆ สุขุขทัย อยุชยา ธนบุรี รัตนโกสินทร์ แต่ถ้าไปงานเสวนาทางประวัติศาสตร์ ก็จะได้ประเด็นใหม่ ๆ แบบประเพณี ลอยกระทงไม่ได้มีจุดกำเนิดที่สุโขทัย ก็นำมาใช้สอนเด็ก ๆ ได้...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 1, 2559)

2. การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่าควรส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เพราะบางครั้งรู้สึกว่าไม่มีคุณค่า ไม่มีตัวตน เพราะไม่ทราบเกี่ยวกับงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ว่ามีขั้นตอนกระบวนการ หรือมีวิธีการอย่างไร เพราะครูอัตราจ้างต้องตอบคำถามนักเรียน ผู้ปกครองเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมีการเชื่อมประสานกันระหว่างโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ถ้าจะให้ดีนะก็อยากจะทำให้ครูอัตราจ้างได้มีโอกาส ได้มีที่ให้ยื่น ให้รู้สึกว่ามีส่วนบ้างในโรงเรียนให้มากขึ้นกว่านี้หน่อย เพราะทุกวันนี้โรงเรียนทำอะไร เราไม่มีโอกาสได้รู้เลย บางครั้งเด็กถาม ผู้ปกครองถาม เราก็ตอบไม่ได้ว่าโรงเรียนมีกิจกรรมอะไร เด็กต้องใส่ชุดอะไร โรงเรียนเลิกกี่โมง ต้องเตรียมอะไรบ้าง สิ่งเหล่านี้เรารู้สึกว่าเขาไม่ได้ให้คุณค่ากับเรา เราไม่สามารถตัดสินใจ การเสนอความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 12, 2559)

“...ความจริงอีกอย่างถ้าครูอัตราจ้างรู้สึกว่า ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เมื่อรู้สึกเป็นเจ้าของแล้ว เขาก็จะดูแลโรงเรียนของเขาอย่างดีนะ เขาไม่ได้มองแค่นี้คือสถานที่ทำงาน หกโมงครึ่งก็แยกย้ายก็ไปไม่ใช่ สิ่งนี้แหละจะส่งให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กรถ้าเขามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของที่นี่...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 3, 2559)

“...คนทุกคนถ้าได้รับการปฏิบัติที่ดีอะนะ สิ่งที่จะเกิดในองค์กร หรือ โรงเรียนก็คือเขาจะใส่ใจ ดูแล สนใจ เหล่านี้แหละคือการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 6, 2559)

3. การพัฒนาด้วยการยอมรับ

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าควรให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ การให้โอกาสในการทำงานที่ใช้ศักยภาพมากขึ้น ให้ความเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจ ให้คุณค่าต่อครูอัตราจ้าง โดยมองว่าถ้าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นกับครูอัตราจ้าง ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน เมื่อครูอัตราจ้างมีความเชื่อมั่น มั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ก็สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะกระบวนการ ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ดังคำกล่าวที่ว่า

“... ถ้าโรงเรียนหรือสังคมเราเปิดกว้าง ให้ความเชื่อมั่นในครูอัตราจ้าง สิ่งที่จะตามมาคือการทำงานที่มีการพัฒนา ทำงานด้วยใจ ทำงานด้วยความสุข ประโยชน์หรือผลพลอยได้ก็ตกกับนักเรียน โรงเรียนเองทั้งนั้น...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 8, 2559)

“...ถ้าความเชื่อมั่นมันเกิดกับอัตราจ้างนะ มันจะรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน มันจะอยากสอน อยากทำให้ทุกอย่างออกมาดี ไม่ใช่แบบทำให้แค่เสร็จแต่ไม่ได้ดีอะไร อยู่ไปวัน ๆ ไม่ได้รู้สึกผูกพันอะไรทั้งนั้น...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 7, 2559)

“...ขึ้นชื่อว่าครูความรู้ความสามารถมันก็ต้องมีนะ อย่างน้อยก็มีใบประกอบวิชาชีพ บ่งออกว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ที่จะได้ต้องมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ถ้าครูอัตราจ้างเกิดความรู้สึกว่าตัวเองได้รับการยอมรับ ได้รับการเชื่อถือ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอน...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 11, 2559)

4. การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าควรส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป โดยการดูแลเรื่องสวัสดิการเรื่องเงิน การรักษาพยาบาล การทำประกันสังคม การส่งเสริมการสอบบรรจุครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ สำหรับครูอัตราจ้างที่ทำงานครบ 3 ปี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ถ้าเทียบกับครูตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่ทำงานประจำอยู่ในโรงเรียน ครูอัตราจ้างเป็นตำแหน่งเดียวที่ไม่มีการขึ้นของเงินเดือนตั้งแต่แรกเข้าจนเกษียณ เงินเดือนก็เท่าเดิม ถึงแม้บางครั้งค่าครองชีพจะขึ้นสูงแต่เงินเดือนครูอัตราจ้างก็ยังเท่าเดิม ถ้ามีการช่วยเหลือตรงนี้ก็จะดีในหลาย ๆ ส่วน...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 9, 2559)

“...คนเราทำงานนอกจากใจมันจะรักจะชอบอาชีพที่ทำแล้ว สิ่งสำคัญสำหรับชีวิตก็คงหนีไม่พ้นคำว่า ความมั่นคง เมื่อมั่นคง มันก็ปลอดภัย ก็อยากให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลักดัน ให้มีการดูแลสวัสดิภาพครูอัตราจ้างบ้าง...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 4, 2559)

“คนที่เป็นครูอัตราจ้างมี 2-3 ปี เขาก็หวังว่าจะสอบในกรณีพิเศษ แต่บางครั้งถูกเลิกจ้างก่อน ก็ทำให้สิทธิตรงนั้นหายไป ทางที่ดีก็อยากให้ช่วยดูแลตรงนี้ด้วย เพื่อที่จะได้มีช่องทางพัฒนาวิชาชีพของตัวเอง” (ครูอัตราจ้างคนที่ 1, 2559)

“...เรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงาน ถือเป็นหัวใจหลักของชีวิต เพราะเราทำงานทุกคนก็หวังตรงนี้ ก็อยากให้โรงเรียนมองให้รอบด้าน มองถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงในอาชีพด้วย บางอย่างโรงเรียนก็ไม่ได้เสียเงินเลย เช่น ทำประกันสังคมให้ครูอัตราจ้าง บางโรงเรียนก็ไม่ทำอย่างน้อยเจ็บป่วยเขาก็ได้มีค่ารักษาพยาบาล เพราะเขาไม่มีสิทธิเหมือนข้าราชการที่จะรักษาฟรี ก็ต้องอาศัยตรงนี้...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 6, 2559)

5. การพัฒนาด้วยการให้อิสระ

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าควรส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน อิสระในงานด้านการเรียนการสอนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างได้สร้างสรรค์ วิธีการ แนวทาง รูปแบบการทำงานใหม่ ๆ จะได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งด้านการทำงาน ด้านการสอน ด้านการดูแลนักเรียน เป็นต้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“...ถึงแม้ระบบราชการจะทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา แต่ก็ต้องส่งเสริมให้อิสระครู ในการคิด การตัดสินใจ ให้เขาได้แสดงศักยภาพของเขาผ่าน การตัดสินใจในงานที่เขาได้รับบ้าง ครูก็จะมีพัฒนาขึ้น...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 2, 2559)

“...การที่มีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจ หรือแสดงออก มันเป็นเหมือนเครื่องเตือนใจให้ครูเขารู้ว่าเขามีพลัง มีอำนาจเล็ก ๆ ในการทำงาน ไม่ใช่ทำงานตามคำสั่ง โดยที่ในใจตั้งคำถาม มันส่งผลให้ไม่เกิดการสร้างสรรค์ผลงาน เด็กก็เลยเสียประโยชน์จากจุดนี้ที่ควรจะได้จากครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 6, 2559)

“...งานที่ดีมันเกิดจากการมีอิสระทั้งทางความคิด การปฏิบัติงาน ครูมีความเป็นอิสระนะ งาน โครงการ กิจกรรม ต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นคนที่ได้ประโยชน์ก็คือโรงเรียนกับเด็กนักเรียน ผลต่าง ๆ มันก็ต่อเนื่องกัน...” (ครูอัตราจ้างคนที่ 11, 2559)

6. การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร

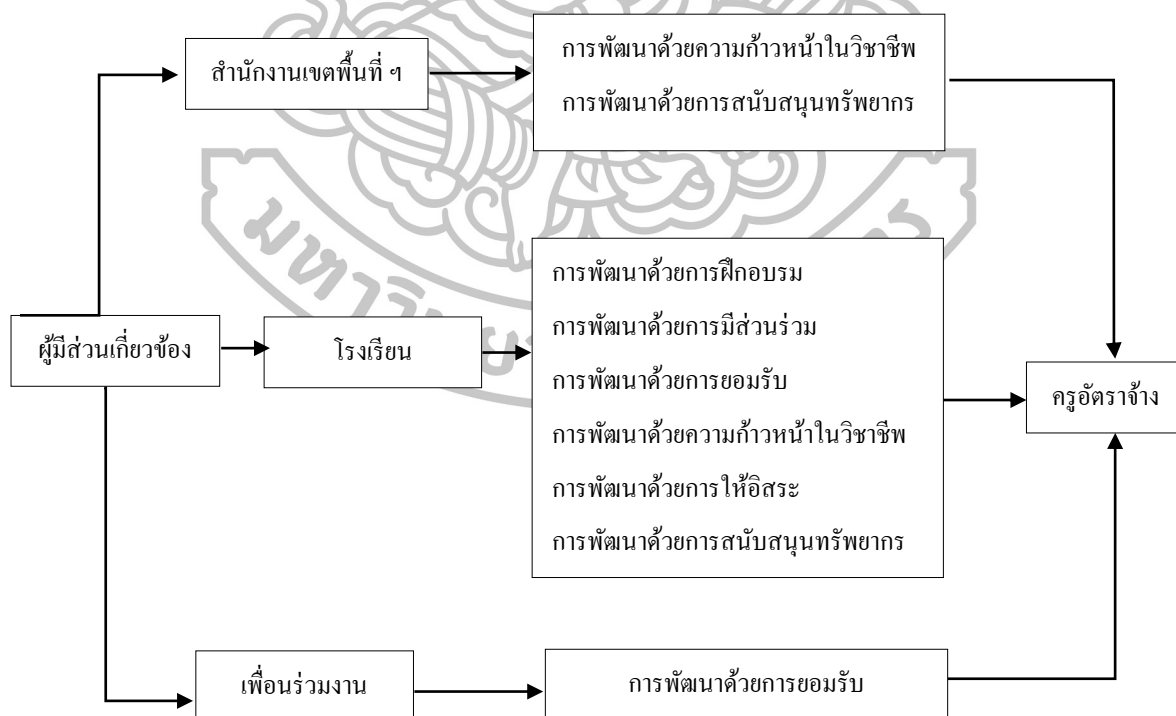
จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าควรสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างมีทรัพยากรทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ และระบบสารสนเทศที่พร้อมและเพียงพอ เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน เมื่อมีเครื่องมือที่ครบและเพียงพอต่อความต้องการ การทำงานที่ดีก็จะเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการเรียนการสอนหรือการสอนงานทรัพยากร เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานดังคำกล่าวที่ว่า

“...ถ้าจะเปรียบให้ชัดเจนนะมันเหมือนน้กรบที่ออกรบแล้วไม่มีอาวุธ คุณคิดว่าจะไปสู้เขาได้หรือ ก็คงถูกฆ่าตายหมดแหละ เครื่องไม้ เครื่องมือ มันเป็นสิ่งสำคัญมาก ทั้งแบบที่เป็นอุปกรณ์ หรือ ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้ามีมันก็จะดี ยิ่งสมัยใหม่แบบนี้ โรงเรียนส่วนใหญ่เขาใช้โปรเจกเตอร์กระดานไวท์บอร์ดก็ง่ายต่อการจัดการเรียนการสอนเด็กก็เข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น...” (ครูอัคราจ้างคนที่ 10, 2559)

“...เด็กจะเก่งไม่เก่งส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจาก สื่อการเรียนการสอน เครื่องไม้ เครื่องมือ อยากจะเห็นภาพชัดเจนก็ลองเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนเล็ก ๆ ตามชนบท กับ โรงเรียนแข่งขันสูงตาม กรุงเทพฯ เราก็จะเข้าใจมันมากขึ้นว่า เครื่องมือในการสอน สำคัญแค่ไหน...” (ครูอัคราจ้างคนที่ 5, 2559)

“...สิ่งสำคัญของคุณภาพการเรียนการสอนก็มางานการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์นี้แหละ ถ้ามีเครื่องมือดี ๆ ครูก็สามารถพัฒนาสื่อการเรียนการสอนได้อีกมากมาย ทั้งบทเรียนสำเร็จรูป ทั้ง VDO ต่าง ๆ เด็กได้เรียนรู้จากสิ่งเหล่านี้ ความคิด จินตนาการก็เกิดขึ้น...” (ครูอัคราจ้างคนที่ 12, 2559)

สรุปแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัคราจ้าง



แผนภูมิที่ 7 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัคราจ้าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 222 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า (t - test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F - test) ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง ด้านอายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุ 25-29 ปี ด้านรายได้ พบว่า ผู้ที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท มีมากที่สุด ด้านสถานภาพ พบว่ามีสถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่ามีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มากที่สุด และด้านขนาดโรงเรียน พบว่ามีขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) มากที่สุด

2. การวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยสรุปผลได้ว่าระดับพลังอำนาจครูอัตราจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนพบว่าครูอัตราจ้างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกันมีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า มีอยู่ทั้งหมด 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม

แนวทางที่ 2 การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม

แนวทางที่ 3 การพัฒนาด้วยการยอมรับ

แนวทางที่ 4 การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แนวทางที่ 5 การพัฒนาด้วยการให้อิสระ

แนวทางที่ 6 การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางการทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ พบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าโดยส่วนมากโรงเรียนปฏิบัติกับครูอัตราจ้างไม่ได้แตกต่างกับครูประเภทอื่น ๆ สอดคล้องกับ ประศาสน์ ปรีชม (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสุภารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

2.1 ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง มีพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะปัจจุบันอัตราส่วนระหว่างเพศมีความแตกต่างกันมาก โดยเพศหญิงมีอัตราส่วนมากกว่าเพศชายถึง 3 เท่า ทำให้เพศหญิงรู้สึกว่าต้องพยายาม ต้องใฝ่เรียนรู้ ต้องพัฒนาตนเองให้มากกว่าเดิม ขณะที่เพศชายมีจำนวนน้อย ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับโรงเรียน เลขาการพัฒนาคณะเอง เนื่องจากมองว่ามีงานหลายแบบ หลายประเภทที่ต้องอาศัยลักษณะเฉพาะของเพศชาย เช่นการทำงานด้านการรักษาความปลอดภัย ด้าน

การปกครองนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ งานต่าง ๆ จึงทำให้ครูอัตราจ้างเพศชายขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองต่างจากครูอัตราจ้างเพศหญิงที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความโดดเด่น เนื่องจากอัตราส่วนในการแข่งขันของครูอัตราจ้างเพศหญิงมีมากกว่าครูเพศชายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วัฒนพุกษา (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครูพบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังสอดคล้องกับสุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ Klecker and Loadman (1998: 4-10) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติบางประการของครู เช่น เพศ กับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานใน 6 ด้านตามแบบวัดของ Shore and Rinehart ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่างกัน

2.2 ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 1 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอัตราจ้างที่มีอายุ 25-29 ปี มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี อาจเป็นเพราะครูอัตราจ้างที่มีอายุระหว่าง 25-29 ยังเป็นช่วงอายุที่ต้องการความก้าวหน้า ต้องการทำในสิ่งที่แปลกใหม่ ซึ่งต่างจากอายุ 30-34 ปีที่ผ่านกระบวนการการทำงานมาทุกรูปแบบแล้วส่งผลให้ไม่เกิดความตื่นตาตื่นใจ ไม่เกิดการกระตุ้น หรือ โหยหาความสำเร็จเท่ากับครูอัตราจ้างที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ วัฒนพุกษา (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครูพบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของสุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโดยส่วนใหญ่จะเน้นผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสอน ด้านงานพิเศษ ตลอดจนการปฏิบัติงานตามคำสั่งมากกว่า ดูจากรายได้ของครูอัตราจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (อดิพร ทองหล่อ 2546, อ้างถึงใน สุदारัตน์ วัฒนพฤษภา, 2552: 27) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทัดเทียมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยจะพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน รวมทั้งช่วยให้บุคคลก้าวหน้าในอำนาจหน้าที่ และสร้างความภาคภูมิใจว่าอำนาจหน้าที่เป็นรางวัลสำหรับผลงานในอดีต

2.4 ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพหม้าย อาจเป็นเพราะครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด ไม่ได้มีภาระทางด้านครอบครัวเหมือนกับครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ การทำงานก็คล่องตัวมากขึ้น และครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพหม้าย อาจเป็นเพราะ ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด ไม่ได้ให้ความสนใจกับการสร้างครอบครัวทำให้ความสนใจหรือเป้าหมายอยู่ที่การทำงานมากกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพหม้าย ที่ยังคงมองหาบุคคลเข้ามาในชีวิตเพื่อที่จะทดแทนสิ่งที่ขาดหายไป จึงส่งผลให้ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพหม้ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนของครูอัตราจ้างระหว่างวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีค่าตอบแทนในระดับที่เท่ากัน จึงทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพราะถึงแม้จะมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าก็ได้ค่าตอบแทนเท่ากันสอดคล้องกับ สรายุทธ ช่างงาม (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไม่แตกต่างกัน

2.6 ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปีอาจเป็นเพราะครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ยังอยู่ในช่วงแรกของการทำงานในชีวิต ยังไม่ทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดีจึงพยายามทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ไม่มีการบิดพลิ้ว ซึ่งต่างจากครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ที่สามารถมอบหมายงานที่ได้รับมา มอบให้ครูคนอื่นที่มาประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่าได้ และครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่นาน อาจจะปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 154-155) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่กล่าวว่า แมื่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่มานานจนถึงว่ามีประสบการณ์ แต่เนื่องจากมักมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน ระบบวิธีการทำงาน ความเจริญของเทคโนโลยีอาจทำให้ปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นที่หน่วยงานต้องพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ วัฒนพฤษา (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพลังอำนาจตามปัจจัยพื้นฐานครูพบว่า พลังอำนาจครูจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนได้รับนโยบายในการดูแลครูอัตราจ้างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษารเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยโรงเรียน พบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สรุปได้จากการสัมภาษณ์มีอยู่ 6 แนวทางคือ

3.1 การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม ด้วยการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีได้เข้าร่วมการประชุมอบรม สัมมนา เสวนางานวิชาการหรือเชิญวิทยากร นักวิชาการชำนาญการต่าง ๆ มาบรรยาย อบรมให้ความรู้ ตลอดจนการไปศึกษาดูงานยังโรงเรียน หน่วยงานอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประวิต เอรารวรรณ์ (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูและนำมากำหนดเป็นโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริมในระดับบุคคล โดยวิธีการฝึกอบรม ทักษะการ ปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mouly, Smith and Sankaran (1999: 125-127) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กรพบว่า ปัจจัยและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ด้านปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ให้การฝึกอบรม ทักษะความสามารถ และยังสอดคล้องกับ ผลการประชุมการศึกษานานาชาติ ครั้งที่ 45 ของ IBE ได้จัดขึ้นที่สำนักการศึกษาสากล (International Bureau of Education) UNESCO ระหว่างวันที่ 30 กันยายน ถึงวันที่ 5 ตุลาคม 1996 หัวข้อการประชุมคือเรื่อง “เสริมพลังบทบาทครูในโลกที่เปลี่ยนแปลง” และหัวข้อที่เป็นข้อเสนอจากประเทศในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกซึ่งเกี่ยวข้องกับหัวข้อดังกล่าว (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2542, อ้างถึงใน สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา, 2552: 77) คือการฝึกอบรมครูก่อนและระหว่างประจำการ ภายใต้กรอบแนวคิดที่กำหนดให้ครูต้องมีการศึกษาต่อเนื่องนับจากวันแรกที่เป็นครู จนกระทั่งวันครบเกษียณอายุ ปรับรูปแบบและเนื้อหาของการศึกษาฝึกหัดครูให้เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลง และให้การประกันว่าครูจะได้รับการศึกษาตลอดชีวิต

และงานวิจัยของประศาสน์ ปรีชม (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสริมสร้างอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 คือการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา เชิญวิทยากรมาบรรยาย การศึกษาดูงาน

3.2 การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม ด้วยการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรม การวางแผน การออกแบบ ส่งเสริม ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต เขียววิชัย (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณะคณาจารย์/ศึกษาศาสตร์ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการบริหารจัดการ และงานวิจัยของ Looyesen (1998: 1) จากระายงานผลการศึกษาวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยม ไอ โอวา พบว่า โรงเรียนมัธยม ไอ โอวา ใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ดังนี้ การเลือกเอกสาร สื่อวัสดุการเรียนการสอน จัดหลักสูตร กำหนดระเบียบวินัยของนักเรียน จัดชั้นเรียนสร้างและพัฒนาทีมงานบริหาร กำหนดและประชาสัมพันธ์นโยบายของโรงเรียนผลที่ต้องการจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ ต้องการให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานที่จะนำไปสู่การสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ และแสดงว่าครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

3.3 การพัฒนาด้วยการยอมรับ ด้วยการยอมรับในความรู้ ความสามารถ การให้โอกาสในการทำงานที่ใช้ศักยภาพมากขึ้น ให้ความเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจ ให้คุณค่าต่อครูอัตราจ้างซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยูริคา ซาปัญญา (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานรากผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Short and Rinehart (1992: 954) ที่ได้ศึกษาพลังอำนาจในงานของครูในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูงคือ สถานภาพ (Status) คือ ครูได้รับความเคารพเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Kanter (1977) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมบุคลากรและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถือว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมบุคลากร เรียกว่า “ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของพฤติกรรม ในองค์การ (Structural Theory of Organizational Behavior)” ว่า การได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การ

สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับ เห็นชอบ รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาดการแสดงความชื่นชม สนับสนุน สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากร มีความรู้สึกมั่นใจ กล้าตัดสินใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

3.4 การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป โดยการดูแลเรื่องสวัสดิการเรื่องการเงิน การรักษาพยาบาล การทำประกันสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Short and Rinehart (1992: 954) ที่ได้ศึกษาพลังอำนาจในงานของครูในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูงคือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) คือ ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาขยายโลกทัศน์ เพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถของตนในการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1977) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมบุคลากร และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถือว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมบุคลากร เรียกว่า “ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของพฤติกรรมในองค์การ (Structural Theory of Organizational Behavior)” ว่าการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจและทุ่มเทความพยายามทำงานเต็มที่

3.5 การพัฒนาด้วยการให้อิสระด้วยการให้ครูอัตราจ้างมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน อิสระในงานด้านการเรียนการสอนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Short and Rinehart (1992: 954) ที่ได้ศึกษาพลังอำนาจในงานของครูในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูง ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และในการควบคุมงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ

3.6 การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากรด้วยการสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างมีทรัพยากรทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ และระบบสารสนเทศที่พร้อมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวธิดา ชาญปัญญา (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานรากผลการวิจัยพบว่า เสนอแนวทางการพัฒนาครูด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านจิตใจด้วยวิธีการการพัฒนาศักยภาพของครูด้วยการสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น โดยสอดคล้องกับ คือ แนวคิดของ Kanter (1977) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมบุคลากร และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถือว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและ

พฤติกรรมบุคลากร เรียกว่า “ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของพฤติกรรมในองค์การ (Structural Theory of Organizational Behavior)” ว่า การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เงิน เวลา เครื่องมือชื่อเสียง รางวัล ผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจพึงพอใจในงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และโรงเรียน หรือบุคคลคือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้บริหาร โรงเรียน ควรมีกระบวนการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การทำงาน การจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของครูอัตราจ้างต่อไป

1.2 จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมเกี่ยวข้องกับเรื่องการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การให้การยอมรับ การให้ความไว้วางใจ การให้ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ครูอัตราจ้างมักไม่ได้รับหรือรู้สึกว่ายังขาดแรงจูงใจในการทำงานจากความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และโรงเรียน หรือบุคคลคือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้บริหาร โรงเรียน และเพื่อนร่วมงานควรให้ โอกาส เห็นคุณค่า เชื่อมั่น ในศักยภาพของครูอัตราจ้างที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมเกี่ยวข้องกับเรื่องการดูแลครูอัตราจ้างให้มีสิทธิ มีสวัสดิการ การได้รับการชมเชย ตามคุณสมบัติหรือสิทธิที่ควรจะได้ อันจะส่งผลให้เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความพึงพอใจในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดั่งนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และโรงเรียน หรือบุคคลคือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้บริหาร โรงเรียน และเพื่อนร่วมงาน ควรร่วมกันกำหนดกฎเกณฑ์ รูปแบบวิธีการที่สามารถช่วยเหลือให้ครูอัตราจ้างได้รับสิทธิสวัสดิการ ตามคุณสมบัติหรือสิทธิที่ควรจะได้ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้าง ในระดับอื่น ๆ ได้แก่ ระดับทีมงานและระดับองค์กร

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อระดมการมีส่วนร่วมของกลุ่มครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเขตอื่น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาครูอัตราจ้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยเครือข่ายครูอัตราจ้างเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กร สามารถร่วมมือในการช่วยเหลือกันเอง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ จันทรวงศ์. (2559). ครูอัตราจ้างคนที่ 7. สัมภาษณ์. 14 กุมภาพันธ์.
- กฤษณา อุ่นแก้ว. (2559). ครูอัตราจ้างคนที่ 1. สัมภาษณ์. 10 กุมภาพันธ์.
- กุลชน ชนาพงศธร. (2542). การพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช.
- กรมสามัญศึกษา. (2542). การนิเทศแบบบูรณาการ: ศาสตร์และศิลป์ในการแก้ปัญหาและ
พัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทรจักร. (2544). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). ข้อคิดเพื่อการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- คณินิจ กองผาพา. (2543). “การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น.” รายงานการศึกษา
ค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- คณิต เขียววิชัย. (2551). “การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณาบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักร อินทรจักร และ เกียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2539). “ภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ.” เอกสารประชุม
วิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ ณ คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 26-28 มิถุนายน.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2542). การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์.

- จำนง กันธิยะ. (2549). “ความต้องการการพัฒนาครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลำพูน เขต 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ชุตินา กุลสีดา. (2559). ครูอัตราจ้างคนที่ 6. สัมภาษณ์. 2 กุมภาพันธ์.
- ณัฐวุฒิ พิมพา. (2546). “การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาจากสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน.” **วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** 23, 3: 46-50
- ดิเรก พรสีมา. (2542). “บทสรุปสำหรับผู้บริหาร เรื่อง ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครู.” **สู่เส้นทาง วิชาชีพครู**, 39-43.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). **ความเป็นครูไทย**. กรุงเทพฯ. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. จันทบุรี: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏรำไพ พรรณี.
- นราลักษณ์ พันธะสา. (2542). “ศึกษาปัญหาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่.
- บัญญัติ โพธิ์เสนา. (2542). “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตาม ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บัณฑิต ชุนสิทธิ์. (2553). “การเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน การมีส่วนร่วมบริหารจัดการสถานศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). “การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประศาสน์ ปรีชม. (2548). “การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประเมษฐ์ ตีคดี. (2559). ครุอัตราจ้างคนที่ 10. สัมภาษณ์. 3 กุมภาพันธ์.
- ปาณสิทธิ์ เสวตพงศ์. (2559). ครุอัตราจ้างคนที่ 3. สัมภาษณ์. 9 กุมภาพันธ์.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะ อุทสิงห์. (2544). “ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารบุคลากร :กรณีศึกษาครุอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรกมล นิลอรุณ. (2559). ครุอัตราจ้างคนที่ 9. สัมภาษณ์. 6 กุมภาพันธ์.
- พิสัย ละเลิศ. (2550). “การพัฒนากุศลกรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540). “การบริหารงานบุคคล : การพัฒนากุศลกรและเทคนิคการฝึกอบรม.” เอกสารประกอบการเรียน ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา**. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานสอนในจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มานุกภ แยมบุญชู. (2559). ครุอัตราจ้างคนที่ 12. สัมภาษณ์. 4 กุมภาพันธ์.
- ยุวธิดา ชาปัญญา. (2554). “การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- ราตรี กฤษวงศ์. (2550). “การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วงศ์วิทย์ กงพลพรหม. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจสภาพแวดล้อมและความสุขในการทำงานกรณีศึกษา: สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ.” การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย พุ่มพุกภัย. (2545). “ผลการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- वलค์พร ซาค่า. (2559). ครูอัตราจ้างคนที่ 5. สัมภาษณ์. 8 กุมภาพันธ์.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2542). “การพัฒนาความก้าวหน้าวิชาชีพครูสู่ ค.ศ. 2000.” **ข้าราชการครูประจำศึกษา 19** (กุมภาพันธ์ – มีนาคม): 18-25.
- ศิริรัตน์ สุรินทร์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศิริพร เพิ่มขึ้น. (2559). ครูอัตราจ้างคนที่ 8. สัมภาษณ์. 15 กุมภาพันธ์.
- ศิริรัตน์ จุลยร. (2550). “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริลักษณ์ รักญาติ. (2559). ครูอัตราจ้างคนที่ 2. สัมภาษณ์. 1 กุมภาพันธ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ O & M ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2547). **รวมบทความด้านการศึกษา และบริหารการศึกษา**. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

- สถาพร บุตรไธย. (2549). “อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2545). **เทคนิคการอบรม และการประชุม**. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ:
น้ำอิงการพิมพ์.
- สรายุทธ ช่างงาม. (2549). “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย บุญศิริเกสัช. (2545). “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายันท์ ตรีอุดม. (2545). “คู่มือปฏิบัติงานครูจ้างสอนวิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิตรา จันทนา. (2543). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจและ
สหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สุชาดา นันทะไชย. (2547). **จริยธรรม และจรรยาบรรณครู**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชีรา ท้วประโคน. (2541). **การบริหารงานลูกจ้างของส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง.
- สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. (2552). “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข. (2542). **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สุพิศ กิตติรัชดา. (2538). “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

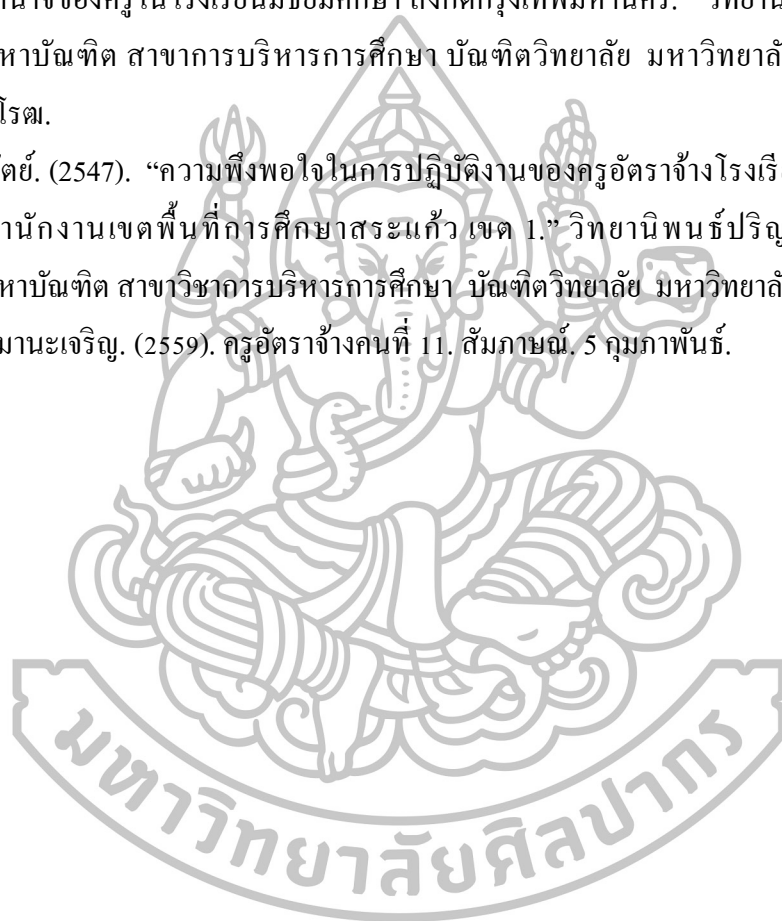
- สุพิชชา สอนสวัสดิ์. (2554). “การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ
- สุนิสา อยู่ชวลักษณ์. (2559). คุรุอัคราจารย์คนที่ 4. สัมภาษณ์. 13 กุมภาพันธ์.
- สุรเดช สมศรีโย. (2546). “การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในวิทยาลัยการอาชีพหนองหาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสมอจันทร์ อะนะเทพ. (2535). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับโรค ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองกับพฤติกรรมการป้องกันโรคเอดส์ของผู้เสพยาเสพติดทางเส้นเลือดที่ได้รับการรักษาด้วยยาเมทธาโดน.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2544). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. มหาสารคาม: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1. (2558). “ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.” รายงานประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1, 21 ธันวาคม.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง เล่ม 4 บริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คำปายอิมเมจจิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559). กรุงเทพฯ: สกศ.

สำเร็จ พันธุ์ผัก. (2541). “การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อัญชลี มนต์สุวรรณ. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบองค์กรกระจายอำนาจกับพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนันต์ โพธิ์สัตย์. (2547). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรรถพล เผ่ามานะเจริญ. (2559). ครูอัตราจ้างคนที่ 11. สัมภาษณ์. 5 กุมภาพันธ์.



ภาษาต่างประเทศ

- Castetter, William B. (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration**. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Day, Christopher. (1999). **Developing Teachers : The Challenges of Lifelong Learning**. London : Falmer Press.
- Duffy, G.G. (1992). "Let's Free Teachers to Be Inspired." **Phi delta Kappa** 73, 16: 442-447.
- Dunst,R. (1991). "Issue in Empowerment." Presentation before the Annual Meeting of Children's Mental Health and Service Policy Convention Tampa.
- Frederrick, Harbison H. and Charles A. Myers.. (1994). **Education Manpower of Human Resource**. New York : McGraw-Hill.
- Gruber,J.; and E.J. Trickett. (1987). "Can We Empower Others The Paradox of Empowerment in an Alternative Public High School." **American journal of Community Psychology** 15, 14:53-72
- Kinlaw, D. C. (1995). **The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence**. United State of America: Gower Publishing Limited.
- Klecker, Beverly M. and William E. Loadman. (1998). "Another Look at the Dimensionality of the School Participant Empowerment Scale." **Educational & Psychological Journals** 58 (December) : 944-954.
- Likeert, Rensis. (1967). **The Human Organization : Its Management and Values**. New York: McGraw – Hill.
- Looyesen, David Michael. (1999, May). **Perceptions of Shared Decision Making : A Study of Principals and Teachers in Iowa Secondary Schools**. (CD – Rom). Dissertation Abstracts. Ed.D. Kansas State University. Available : DAI-A 59, 11: 4022.
- Lucas, S, G. Brown, and F.W. Markus. (1991) . "Principal's Perceptions of Site-Based Management and Teacher Empowerment." **NASSP Bulletin** 75, 537: 56-62.
- Mouly, V. Suchitra., Smith, Amelia C. and Sankaran, Jayaram. (1999). "Perceptions of Empowerment : Insights from Two New Zealand Organisations." in **Business Ethics in Theory and Practice : Contributions from Asia and New Zealand**, 113-130. Edited by Patricia H. Werhane and Alane E. Singer. Dordrecht : Kluwer Academic.

- Reitzug, Ulrich C. (1994). "A Case Study of Empowering Principal Behavior." **American Educational Research Journal** 31, 2 (Summer): 283-307.
- Reyes, p. (1989). "The Relationship of Autonomy in Decision Making To Commitment School and job Satisfaction: A Comparison Between Public School Teacher and Mid-Level Administrators." **Journal Of Research and Development in Education** 22, 2: 62-69.
- Riggs, Fred W. (1964). **Administration in Developing Countries**. Boston: Houghton Mifflin.
- Short, Paula M. and James S. Rinehart. (1992). "School Participant Empowerment Scale : Assessment of Level of Empowerment within the School Environment." **Educational and Psychological Measurement** 52, 4 (November): 951– 960.
- Spindler, John. (2000). "Developing Teachers : The Challenges of Lifelong Learning." **Journal of Education for Teaching** 26, 2 (Jul): 191.
- Steers, Richard M. (1977). "Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly** 22, 1: 46 –75.
- Taro, Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**, 3rd Ed. New York: Harper and Row Publications.
- Zimmerman, M.A. (2000). **Empowerment Theory : Handbook of Community Psychology** Edited by Rappaport and Seidman. E.kluwer. New York: Acadmic/Plenum Publishers.







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.034-218788 ต่อ 11-12
 ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 7729 วันที่ 17 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์

ด้วย นายณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร รหัสประจำตัว 56260312 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต
 สาขาวิชา พัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการเสริมสร้าง
 พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 1 กรุงเทพมหานคร "

มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบ
 การทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจ
 ภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 7728

โทร.034-218788 ต่อ 11-12
วันที่ 17 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สายสุดา เตยเจริญ

ด้วย นายณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร รหัสประจำตัว 56260312 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต
สาขาวิชา พัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการเสริมสร้าง
พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 1 กรุงเทพมหานคร "

มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจ
คุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.034-218788 ต่อ 11-12
ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 7727 วันที่ 17 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

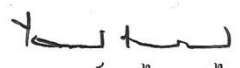
เรียน อาจารย์ ดร.ยุวรี ผลพันธิน

ด้วย นายณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร รหัสประจำตัว 56260312 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร "

มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์

อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

2. ดร.สายสุดา เตียเจริญ

อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

3. ดร.ยุวรี ผลพันธ์

อาจารย์ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์





ภาคผนวก ข
หนังสือขอข้อมูลประชากร



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 7732

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

17 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ด้วย นายณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร รหัสประจำตัว 56260312 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชา พัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการเสริม
สร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 1 กรุงเทพมหานคร "

มีความประสงค์ จะขอข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนครูอัตราจ้าง เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทย์ศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218788 ต่อ 11-12



ภาคผนวก ค

หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศช 0520.107(นฐ)/ 7737

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

17 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1

ด้วย นายณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร รหัสประจำตัว 56260312 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชา พัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการเสริมสร้าง
พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา
เขต 1 กรุงเทพมหานคร "

มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูอัตราจ้าง จำนวน 222 คน ช่วงเดือนมกราคม 2559
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูอัตราจ้าง
ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218788 ต่อ 11-12



ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

1. นางสาวกฤษณา อุ้นแก้ว
2. นางสาวศิริลักษณ์ รักญาติ
3. นางสาวปาณีย์ เสวตพงศ์
4. นางสาวสุนิสา อยู่ชวลักษณ์
5. นางสาวดวงค์พร ชาคำ
6. นางสาวชุตินา กุลลีดา
7. นางสาวกนกวรรณ จันทรวงศ์
8. นางสาวศิริพร เพิ่มจัน
9. นางสาวพรกมล นิลอรุณ
10. นายปรเมษฐ์ ตีกดี
11. นายอรุณพล เผ่ามานะเจริญ
12. นายมานุภพ เข้มบุญชู





ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
เรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ชื่อ.....นามสกุล.....

โรงเรียน.....กลุ่มโรงเรียน.....ระดับชั้นที่สอน.....

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้าง

1. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่
 - 1.1 โรงเรียนมีวิธีการมอบหมายงานด้านการสอนและงานอื่น ๆ ในกลุ่มสาระฯ
อย่างไรบ้าง
 - 1.2 ครูสามารถตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างไรบ้าง
2. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
 - 2.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลอย่างไรบ้าง
3. ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง
 - 3.1 ครูมีอิสระในการคิด การตัดสินใจเกี่ยวกับการะงานที่รับผิดชอบอย่างไรบ้าง
 - 3.2 สิ่งที่คุณคิด ครูตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารอย่างไรบ้าง
4. ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
 - 4.1 การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการทำงาน กำหนดการต่าง ๆ ของ
โรงเรียนเป็นอย่างไรบ้าง
5. ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน
 - 5.1 ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไรบ้าง
6. ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่
 - 6.1 ครูได้รับการปฐมนิเทศหรือประชุมเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่อย่างไรบ้าง

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและความต้องการของครูอัตราจ้าง

1. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของครูอัตราจ้างมีอะไรบ้าง
2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างมีอะไรบ้าง



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

2. ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกตอนและทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง

ตอนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายฉัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-24ปี

25-29 ปี

30-34 ปี

35 ปีขึ้นไป

3. รายได้

ต่ำกว่า 9,000

9,000-12,000

12,001-15,000

15,001-18,000

4. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย

แยกกันอยู่

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ

6. ประสบการณ์การทำงาน

1-3 ปี

4-6 ปี

7-9 ปี

10 ปีขึ้นไป

7. ขนาดโรงเรียน

เล็ก (น้อยกว่า 500 คน)

กลาง (500-1,499 คน)

ใหญ่ (1,500-2,499 คน)

ใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจระดับบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยแต่ละระดับมีดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อความ	ความคิดเห็นตามการรับรู้				
	5	4	3	2	1
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่					
1. ครูได้รับการมอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความถนัดและความเชี่ยวชาญของครู					
2. ครูมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ครูมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน					
4. ครูมีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครูได้รับมอบหมาย					
5. ครูมีอิสระในการกำหนดแบบแผน ทิศทางในการทำงานของตนเอง					
6. ครูมีโอกาสในการเลือกดำเนินงานที่เหมาะสมในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาในสถานการณ์เฉพาะหน้า					
7. ครูมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนความเป็นจริงในการทำงาน					

ข้อความ	ความคิดเห็น ตามการรับรู้				
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้					
8. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง					
9. ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมิน และรับรู้ผลการประเมินงานของตนเอง					
10. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน					
11. ครูได้รับการชี้แจงผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนเอง					
12. ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
13. ครูมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและมีการติดตามผลการปฏิบัติตามแผน					
ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง					
14. ครูมีอิสระในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน					
15. ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบ					
16. ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม					
17. ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
18. การตัดสินใจของครูเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
19. ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียน					
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
20. ครูได้รับการแจ้งข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน					
21. ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย					

ข้อความ	ความคิดเห็น ตามการรับรู้				
	5	4	3	2	1
22. ครูได้รับการสนับสนุนระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
23. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
24. ครูได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสารจากบุคคล หรือทีมงาน ที่ทำหน้าที่ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้แก่ครู					
25. ครูได้เข้าร่วมการอบรม ศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัย					
26. ครูได้รับข้อมูลที่เป็นเทคนิค วิธีการ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงาน					
27. ครูได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จากการประชุมครู					
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน					
28. ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน					
29. ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะปฏิบัติงาน					
30. ครูได้รับอนุญาตให้ไปอบรม สัมมนา ในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองสนใจ					
31. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน					
32. ครูได้รับโอกาสในการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
33. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน					
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่					
34. ครูมีโอกาสเลือกกลุ่มงาน / ฝ่ายงานที่ครูมีความถนัดและสนใจ					
35. ครูได้รับการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน					

ข้อความ	ความคิดเห็น ตามการรับรู้				
	5	4	3	2	1
36. ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ในการพัฒนางานในรูปแบบใหม่อยู่เสมอและต่อเนื่อง					
37. ครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเองจากการช่วยเหลือของผู้บริหาร					
38. ครูปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูและผู้บริหาร					
39. ครูได้รับการให้อภัยในความผิดพลาด เมื่อครูพยายามทำงานอย่างดีที่สุดแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ					
40. ครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารให้ค้นพบวิธีการทำงานหรือแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง					

ตอนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

ให้คะแนน 0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

ให้คะแนน -1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจระดับบุคคล ประกอบด้วย ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่					
1. ครูได้รับการมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความถนัดและความเชี่ยวชาญของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ครูมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ครูมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
4.ครุมีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครูได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ครุมีอิสระในการกำหนดแบบแผน ทิศทางในการทำงานของตนเอง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
6. ครุมีโอกาสในการเลือกดำเนินงานที่เหมาะสมในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาในสถานการณ์เฉพาะหน้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ครุมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนความเป็นจริงในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้					
8. ครุมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ครุมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมิน และรับผู้ผลการประเมินงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ครุมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
11. ครูได้รับการชี้แจงผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนเอง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12. ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
13. ครุมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและมีการติดตามผลการปฏิบัติตามแผน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านการสนับสนุนให้ครุตัดสินใจด้วยตนเอง					
14. ครุมีอิสระในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
15. ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. การตัดสินใจของครูเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
20. ครูได้รับการแจ้งข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
22. ครูได้รับการสนับสนุนระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ครูได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสารจากบุคคล หรือทีมงาน ที่ทำหน้าที่ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ครูได้เข้าร่วมการอบรม ศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
26. ครูได้รับข้อมูลที่เป็นเทคนิค วิธีการ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ครูได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จากการประชุมครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน					
28. ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ครูได้รับอนุญาตให้ไปอบรม สัมมนา ในกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ตนเองสนใจ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
31. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. ครูได้รับโอกาสในการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่					
34. ครูมีโอกาสเลือกกลุ่มงาน / ฝ่ายงานที่ครูมีความถนัดและสนใจ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
35. ครูได้รับการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
36. ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ในการพัฒนางานในรูปแบบใหม่อยู่เสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37. ครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง จากการช่วยเหลือของผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38. ครูปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูและผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. ครูได้รับการให้อภัยในความผิดพลาด เมื่อครูพยายามทำงานอย่างดีที่สุดแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40. ครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารให้ค้นพบวิธีการทำงานหรือแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ คูสิต ลัมพินชวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดุสิตชั้น ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

อำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

และข้อ 5 ให้ส่วนราชการสำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการในสังกัด

(ฉ) เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

(ช) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ

(ฅ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขต ที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ฉ) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(ข) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ค) ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ง) พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(จ) ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

(ซ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฅ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (ข) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- (ค) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
- (ง) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย
- (ข) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- (ค) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- (ง) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ
- (จ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- (ฉ) ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (ช) ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- (ช) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันและส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- (ฉ) ดำเนินงานนิเทศสัมพันธ์
- (ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 (ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 (ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
 ที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตร
 การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของ
 ผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการ
 ประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง
 ประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
 ทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ
 การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
 ที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งาน
 พักและงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
 ที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
สู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. บริหารจัดการอย่างมืออาชีพ
2. เสริมสร้างความเสมอภาค สิทธิและ โอกาสทางการศึกษา
- 3.ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตบนพื้นฐาน
ความเป็นไทย
5. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. บริหารงานอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
3. นำนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา
4. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
5. องค์กรบุคลากรมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการ
ศึกษา
6. ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิทธิอย่างเท่าเทียม และ
เสมอภาค
7. นักเรียนจบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
8. ลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนในทุกระดับชั้น
9. อัตราการเรียนต่อของนักเรียนเพิ่มขึ้นในทุกระดับ
10. ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
11. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกันคุณภาพ
ภายใน
12. สถานศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานของ สมศ.

13. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงเป็นอันดับหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

14. สถานศึกษามีคุณภาพผ่านเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)

15. ผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

16. ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

17. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม

18. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ

19. ผู้เรียนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก

20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

21. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตู่ความเป็นประชาคม โลก

ค่านิยม

ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างงานสร้างสัมพันธ์ มุ่งมั่นบริการ สืบสานเศรษฐกิจพอเพียง

วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมคิดร่วมบริหาร บริการด้วยจิต

สาธารณะ

เอกลักษณ์องค์กร

รักความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2. สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย

5. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวชี้วัด

1. พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 1.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับดีมาก
 - 1.3 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป
 - 1.4 ร้อยละของสถานศึกษาที่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
 - 1.5 ร้อยละของผู้รับบริการมีความประทับใจในผลการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ร้อยละของหน่วยงานที่นำนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการจนประสบความสำเร็จ
 - 1.7 ร้อยละของหน่วยงานที่มีข้อมูลสารสนเทศถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันมาใช้ในการบริหารจัดการ
 - 1.8 ร้อยละจำนวนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นขององค์กรบุคคล ที่หน่วยงานนำมากำหนดเป็นแนวดำเนินการ
2. สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 2.1 ร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่บริการที่ประสงค์เข้ารับการศึกษาได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
 - 2.2 ร้อยละของประชากรวัยเรียนตาม ทร.14 ในเขตพื้นที่บริการ ที่เข้าศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
 - 2.3 ร้อยละของนักเรียนที่จบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
 - 2.4 ร้อยละของนักเรียนออกกลางคันในแต่ละระดับชั้น
 - 2.5 ร้อยละของนักเรียนที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 2.6 ร้อยละของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
 - 3.1 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกันคุณภาพภายใน

3.2 ร้อยละของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. (เทียบจากการเข้าประเมิน) ลำดับที่จากผลการสอบ O-Net ประจำปี

3.3 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)

3.4 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย

4.1 ร้อยละของผู้เรียนที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

4.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับดีขึ้น

4.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ

4.4 ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านการประเมินด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก

5. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

5.1 ร้อยละของครูผู้ช่วยที่ผ่านหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กคศ. กำหนด

5.2 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่คุรุสภา กำหนด

5.3 ร้อยละของครูอัตราจ้างที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5.4 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน ไม่น้อยกว่า ปีละ 20 ชั่วโมง

โรงเรียนในสังกัด

1. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน
2. โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ แขวงป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
3. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร
4. โรงเรียนวัดสังเวช แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร
5. โรงเรียนวัดสระเกศ แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

6. โรงเรียนวัดราชบพิศ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
7. โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ แขวงสำราญราษฎร์ เขตพระนคร
8. โรงเรียนมักกะสันพิทยา แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี
9. โรงเรียนเทพศิรินทร์ แขวงวัดเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
10. โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์
11. โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย แขวงสามเสนใน เขตพญาไท
12. โรงเรียนโยธินบูรณะ ๒ (สุวรรณสุทธาราม) แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ
13. โรงเรียนสตรีวิทยา แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร
14. โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี
15. โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี
16. โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร แขวงดุสิต เขตดุสิต
17. โรงเรียนศิลาจารึกพัฒนา แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ
18. โรงเรียนมัธยมวัดมกุฏกษัตริย์ แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร
19. โรงเรียนโยธินบูรณะ แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต
20. โรงเรียนราชันนันทาจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ
21. โรงเรียนราชวินิต มัธยม แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต
22. โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต
23. โรงเรียนวัดบวรนิเวศ แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร
24. โรงเรียนวัดราชาธิวาส แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต
25. โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
26. โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด
27. โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
28. โรงเรียนสตรีวัดระฆัง แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย
29. โรงเรียนวัดบวรมงคล แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด
30. โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย
31. โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร แขวงบางพรหม เขตตลิ่งชัน
32. โรงเรียนสวนอนันต์ แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
33. โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน แขวง- เขตบางกอกใหญ่
34. โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
35. โรงเรียนทวีธาภิเศก แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่

ชั้น

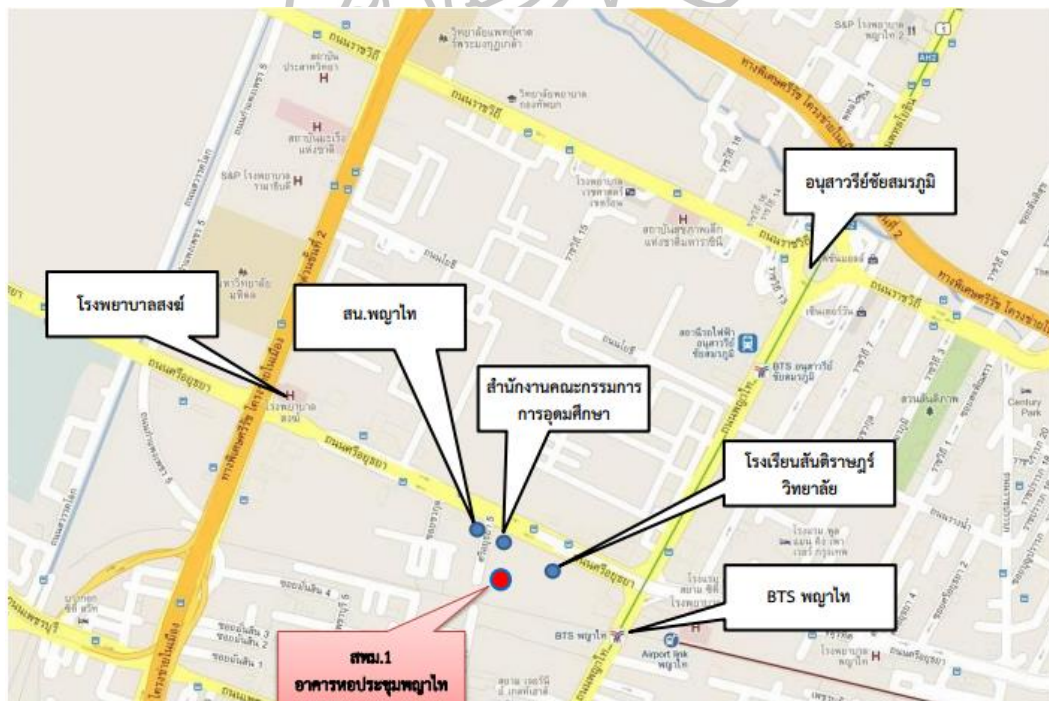
36. โรงเรียนมหารณพาราม แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน
37. โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา
38. โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (วัดน้อยอิน) ในพระราชูปถัมภ์ฯ แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน
39. โรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม แขวงบางพรหม เขตตลิ่งชัน
40. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ ศตรีวิทยา พุทธมณฑล แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา
41. โรงเรียนโพธิสารพิทยากร แขวงบางระมาด เขตตลิ่งชัน
42. โรงเรียนมัธยมวัดดาวคะนอง แขวงบुकโโด เขตธนบุรี
43. โรงเรียนวัดอินทาราม แขวงบางยี่เรือ เขตธนบุรี
44. โรงเรียนธนบุรีวรเทพีพลารักษ์ แขวงตลาดพลู เขตธนบุรี
45. โรงเรียนวัดราชโอรส แขวงบางค้อ เขตจอมทอง
46. โรงเรียนศึกษานารี แขวงวัดกัลยาณ์ เขตธนบุรี
47. โรงเรียนบางมดวิทยา สีสุขหวาดจวนอุปถัมภ์ แขวงบางมด เขตจอมทอง
48. โรงเรียนวัดพุทธบูชา แขวงบางมด เขตทุ่งครุ
49. โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ
50. โรงเรียนแจรงร้อนวิทยา แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ
51. โรงเรียนบางปะกอกพิทยาคม แขวงบางปะกอก เขตราษฎร์บูรณะ
52. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน
53. โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน
54. โรงเรียนทวีธาภิเศก บางขุนเทียน แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน
55. โรงเรียนศึกษานารีวิทยา แขวงบางบอน เขตบางบอน
56. โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง
57. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน
58. โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค
59. โรงเรียนวัดรางบัว แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ
60. โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม แขวงหนองแขม เขตหนองแขม
61. โรงเรียนปัญญาารคุณ แขวงหลักสอง เขตบางแค
62. โรงเรียนไชยฉิมพลีพิทยาคม แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ
63. โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม แขวงท่าพระ เขตบางกอกใหญ่
64. โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามพิทยาคม แขวงบางค้วน เขตภาษีเจริญ

65. โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ แขวงปากคลอง เขตภาษีเจริญ
66. โรงเรียนวัดนวลนรดิศ แขวงปากคลอง เขตภาษีเจริญ
67. โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชม้งคลาภิเษก แขวงบางบอน เขตบางบอน

ที่อยู่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 อาคารหอประชุมพญาไท ซอยศรีอยุธยา 5 ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 0-2354-3884 โทรสาร 0-2354-3887 และ 40 ซอยบางแวก 69 แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160 โทรศัพท์ 0-2410-2044 โทรสาร 0-2410-2650

แผนที่ตั้ง





ภาคผนวก ฅ
รายชื่อโรงเรียนแบ่งตามกลุ่มโรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนแบ่งตามกลุ่มโรงเรียน

โรงเรียน	ที่ตั้ง	กลุ่มโรงเรียน
1. เตรียมอุดมศึกษา	แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน	กลุ่มที่ 1
2. สายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์	แขวงป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	กลุ่มที่ 1
3. สวนกุหลาบวิทยาลัย	แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร	กลุ่มที่ 1
4. วัดสังเวช	แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร	กลุ่มที่ 1
5. วัดสระเกศ	แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	กลุ่มที่ 1
6. วัดราชบพิธ	แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร	กลุ่มที่ 1
7. เบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	แขวงตำราญราษฎร์ เขตพระนคร	กลุ่มที่ 1
8. มัธยมวัดคันพิทยา	แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี	กลุ่มที่ 1
9. เทพศิรินทร์	แขวงวัดเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	กลุ่มที่ 1
10. ไตรมิตรวิทยาลัย	แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์	กลุ่มที่ 1
11. สามเสนวิทยาลัย	แขวงสามเสนใน เขตพญาไท	กลุ่มที่ 2
12. โยธินบูรณะ ๒ (สุวรรณสุทธาราม)	แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ	กลุ่มที่ 2
13. สตรีวิทยา	แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร	กลุ่มที่ 2
14. ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์	แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี	กลุ่มที่ 2
15. สันติราษฎร์วิทยาลัย	แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี	กลุ่มที่ 2
16. มัชฌิมวัดเบญจมบพิตร	แขวงดุสิต เขตดุสิต	กลุ่มที่ 2
17. ศิลาจารย์พัฒนา	แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ	กลุ่มที่ 2
18. มัชฌิมวัดมกุฏกษัตริย์	แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร	กลุ่มที่ 2
19. โยธินบูรณะ	แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต	กลุ่มที่ 2
20. ราชันนทการย์ สามเสนวิทยาลัย 2	แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ	กลุ่มที่ 2

โรงเรียน	ที่ตั้ง	กลุ่ม โรงเรียน
21. ราชวินิต มัชฌิม	แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต	กลุ่มที่ 2
22. วัดน้อยนพคุณ	แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต	กลุ่มที่ 2
23. วัดบวรนิเวศ	แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร	กลุ่มที่ 2
24. วัดราชาธิวาส	แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต	กลุ่มที่ 2
25. มัชฌิมวัดนายโรง	แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย	กลุ่มที่ 3
26. วิมุตยารามพิทยากร	แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด	กลุ่มที่ 3
27. มัชฌิมวัดดุสิตาราม	แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย	กลุ่มที่ 3
28. สตรีวัชรพงษ์	แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย	กลุ่มที่ 3
29. วัดบวรมงคล	แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด	กลุ่มที่ 3
30. สุวรรณารามวิทยาคม	แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย	กลุ่มที่ 3
31. อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร	แขวงบางพรหม เขตตลิ่งชัน	กลุ่มที่ 3
32. สวนอนันต์	แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย	กลุ่มที่ 3
33. ฤทธิณรงค์รอน	แขวง-เขตบางกอกใหญ่	กลุ่มที่ 3
34. ชีโนรสวิทยาลัย	แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย	กลุ่มที่ 3
35. ทวีธาภิเศก	แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่	กลุ่มที่ 3
36. มหรรณพาราม	แขวงนิมิตี เขตตลิ่งชัน	กลุ่มที่ 4
37. ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ใน พระราชูปถัมภ์ฯ	แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา	กลุ่มที่ 4
38. ทีปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์ฯ	แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน	กลุ่มที่ 4
39. สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	แขวงบางพรหม เขตตลิ่งชัน	กลุ่มที่ 4
40. นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล	แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา	กลุ่มที่ 4
41. โปธิสารพิทยากร	แขวงบางระมาด เขตตลิ่งชัน	กลุ่มที่ 4
42. มัชฌิมวัดดาวทอง	แขวงบुकโถ เขตธนบุรี	กลุ่มที่ 4

โรงเรียน	ที่ตั้ง	กลุ่ม โรงเรียน
43. วัดอินทาราม	แขวงบางยี่เรือ เขตธนบุรี	กลุ่มที่ 4
44. ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์	แขวงตลาดพลู เขตธนบุรี	กลุ่มที่ 4
45. วัดราชโอรส	แขวงบางค้อ เขตจอมทอง	กลุ่มที่ 4
46. ศึกษานารี	แขวงวัดกัลยาณ์ เขตธนบุรี	กลุ่มที่ 4
47. บางมดวิทาศึกษหาวาดจวนอุปถัมภ์	แขวงบางมด เขตจอมทอง	กลุ่มที่ 5
48. วัดพุทธบูชา	แขวงบางมด เขตทุ่งครุ	กลุ่มที่ 5
49. อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ	กลุ่มที่ 5
50. แจงร้อนวิทยา	แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ	กลุ่มที่ 5
51. บางปะกอกวิทาศคม	แขวงบางปะกอก เขตราษฎร์บูรณะ	กลุ่มที่ 5
52. สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี	แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน	กลุ่มที่ 5
53. พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน	กลุ่มที่ 5
54. ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน	แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน	กลุ่มที่ 5
55. ศึกษานารีวิทยา	แขวงบางบอน เขตบางบอน	กลุ่มที่ 5
56. มัธยมวัดสิงห์	แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง	กลุ่มที่ 5
57. รัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน	แขวงแสมคำ เขตบางขุนเทียน	กลุ่มที่ 5
58. ราชวินิตบางแคปานขำ	แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค	กลุ่มที่ 6
59. วัดรางบัว	แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
60. มัธยมวัดหนองแขม	แขวงหนองแขม เขตหนองแขม	กลุ่มที่ 6
61. ปัญญาवरคุณ	แขวงหลักสอง เขตบางแค	กลุ่มที่ 6
62. ไชยฉิมพลีวิทาศคม	แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
63. วัดประดู่ในทรงธรรม	แขวงท่าพระ เขตบางกอกใหญ่	กลุ่มที่ 6
64. จันทรประดิษฐารามวิทาศคม	แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
65. สตรีวัดอัสพรสวรรค์	แขวงปากคลอง เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
66. วัดนวลนรดิศ	แขวงปากคลอง เขตภาษีเจริญ	กลุ่มที่ 6
67. นวลนรดิศวิทาศคม รัชมังคลาภิเษก	แขวงบางบอน เขตบางบอน	กลุ่มที่ 6

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชร
ที่อยู่	หมู่บ้านพุกษาวิทส์ 77 80/358 ม.5 ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม 73220
ที่ทำงาน	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล 70 หมู่ 2 ถนน พุทธมณฑลสาย 3 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านหนองสลัดไค จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1 จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2555	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2556	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2557	ครูพิเศษ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
พ.ศ. 2557	ครูพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา
พ.ศ. 2557-พ.ศ. 2558	ข้าราชการครู โรงเรียนไทรโยคมนีกาญจน์วิทยา
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล