

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*

A personal empowerment process for temporary teacher in basic education under the secondary educational service area office 1

ณัฐวุฒิ ปั่นเหง่งเพชร (Nattawoot Pennengpetch)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methodology Research) โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 222 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับพลังอำนาจครูอัตราจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานมีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

This article is part of Master of Education Program in Development Education of Curriculum and Instruction Graduate School, Silpakorn University.

** นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.อีเมล loukbanhamlanjamsai@hotmail.com โดยมี ผศ.ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม เป็นที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.คณิต เขียววิชัย และรศ.ดร.นรินทร์ สังข์รักษา เป็นที่ปรึกษาร่วม

M.Ed in Master of Education Program in Development Education of Curriculum and Instruction Graduate School, Silpakorn University. E-mail: loukbanhamlanjamsai@hotmail.com Thesis Advisors : Asst.Prof. Dr. Chaiyos Paiwithayasiritham, Assoc.Prof.Dr. Kanit Khiawichai, and Assoc.Prof.Dr.Narin Sungrugsa.

2) ครูอัตราจ้างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล ไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคล มี 6 แนวทางคือ 1. การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 2. การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม 3. การพัฒนาด้วยการยอมรับ 4. การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5. การพัฒนาด้วยการให้อิสระ และ 6. การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคล, ครูอัตราจ้าง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

Abstract

This research study is based on mixed methodologies research by study both qualitative and quantitative methods. The objectives of this research were 1) to study 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 empowered 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 0.05. 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

acceptation 4. Developed in professional advancement 5. Developed by providing an independent and 6. Developed with support resources.

Keyword: Personal empowerment, temporary teacher, The Secondary Educational Service Area Office 1

บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญ จากปัญหากรอบด้านท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ผลักดันให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศ ที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน แต่ปัจจุบันในด้านการผลิตครู ไม่สามารถผลิตครูที่มีความรู้ ความสามารถและมีปริมาณที่เพียงพอ เนื่องจากนโยบายการจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ รวมทั้งการใช้มาตรการจูงใจให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 ทำให้สูญเสียอัตราครูไปจำนวนหนึ่ง (ราตรี กฤษวงค์ 2550: 2)

ปัจจุบันจำนวนครูอัตราจ้างในสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เพิ่มจำนวนเพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลมาจากจำนวนครูต่อนักเรียนไม่สมดุลกัน มีการเปิดวิชาเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยสถานศึกษามีทัศนคติในการมองครูอัตราจ้างว่าเป็นการทำงานชั่วคราวชั่วคราว จึงทำให้ขาดการสนับสนุนส่งเสริม การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง ประกอบกับครูอัตราจ้างขาดการได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพของครูรวมไปถึงการได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษา จึงต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาครูอัตราจ้างโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอัตราจ้าง

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบันเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการแก้ปัญหา ทักษะความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงาน มีคุณค่าแห่งตน มีอิสระและมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นรูปแบบในการสร้างเสริมและเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กร โดยพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kinlaw, 1995: 13) เมื่อครูอัตราจ้างได้รับอำนาจและได้รับโอกาสนี้แล้วจะทำให้ครูอัตราจ้างใช้พลังอำนาจในงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของครูอัตราจ้าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ตัวครูอัตราจ้างเองรับรู้ หรือผู้อื่นสัมผัสได้ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาที่ดี มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล

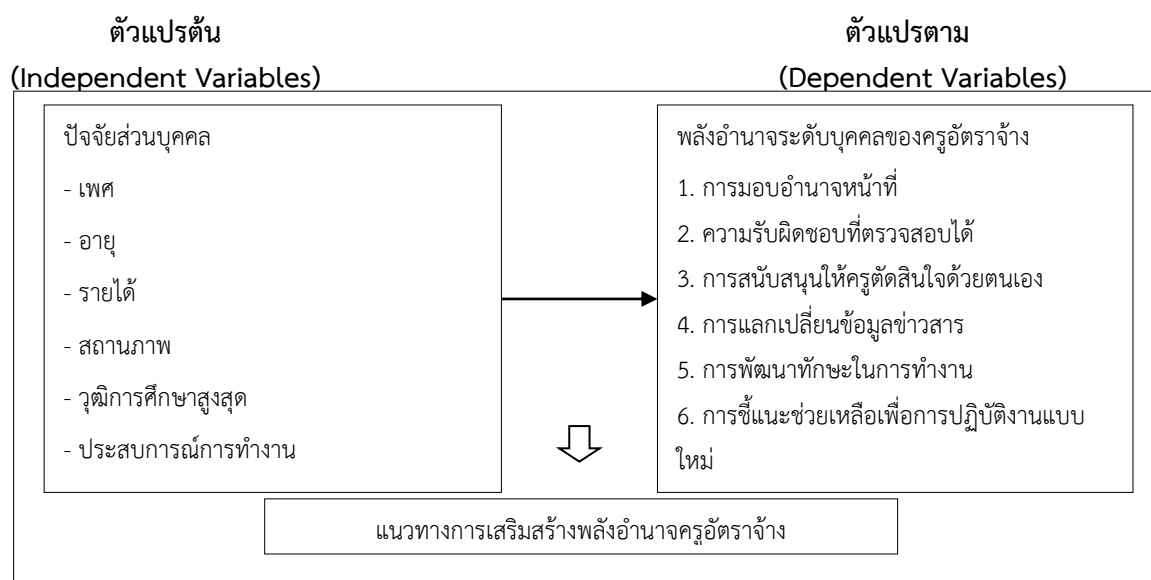
ผู้วิจัยในฐานะนักพัฒนศึกษา จึงเห็นว่า การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอัตราจ้าง มีความน่าสนใจจนอาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันครูอัตราจ้างในสถานศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้น และที่สำคัญครูอัตราจ้างยังขาดการพัฒนาศักยภาพ การสร้างความภูมิใจในองค์กร โดยศึกษาครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาครูอัตราจ้างให้กับโรงเรียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอัตราจ้างซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรให้ครูอัตราจ้างได้เห็นคุณค่าศักยภาพและความสามารถของตนอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลต่อผลการเสริมสร้างพลัง คือ ปัจจัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจการศึกษาต่อความรู้ เจตคติ การปฏิบัติ โดยได้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Konczak et al และสูตรรัตน์ วัฒนพฤษา (2552: 16) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอัตราจ้าง ดังที่แสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

วิธีการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) คือ ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 500 คน 67 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 222 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรตามขนาดของโรงเรียนโดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5

2. ตัวแปรที่ศึกษา

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

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. การมอบอำนาจหน้าที่ 2. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 3. การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง 4. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน 6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยให้คะแนนแต่ละข้อตามความเป็นจริง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะต่อพลังอำนาจส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 1 ข้อ เพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาครูอัตราจ้างต่อไป

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ สามารถตรวจสอบวัดได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการศึกษา และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา(Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อนำมาปรับปรุง โดยพิจารณาเลือกประเด็นที่มีค่า IOC ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการแก้ไขปรับปรุง และขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูอัตราจ้างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการทดสอบพบว่า ข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอัตราจ้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในแจกแบบสอบถามตอบแบบสอบถาม การเก็บข้อมูล และการสัมภาษณ์

5.2 ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล กับครูอัตราจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถาม

5.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของครูอัตราจ้างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้าง

พลังอำนาจของครูอัตราจ้าง ทั้งหมด 6 ด้าน 1. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ 2. ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 3. ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง 4. ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 5. ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และ 6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยให้คะแนนแต่ละข้อตามความเป็นจริง และการวิเคราะห์เปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้สถิติ t-test (Independent) และ F-test และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 การเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. แหล่งข้อมูล

การเลือกพื้นที่ศึกษาเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selective) โดยเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เนื่องจากเป็นสำนักงานเขตพื้นที่ที่กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ โดยได้มีการกำหนดให้มีพัฒนาครูอัตราจ้างอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในเชิงคุณภาพครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้าง

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและความต้องการ ของครูอัตราจ้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) เมื่อผู้วิจัยได้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 6 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 6 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามปลายเปิด และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งหมด 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.5 เป็นเพศชาย ร้อยละ 31.5 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 25-29 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.5 และอายุ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 10.3 เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาท มีมากที่สุด ร้อยละ 71.6 และผู้ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000 บาท มีน้อยที่สุดร้อยละ 0.9 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีสถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 83.8 และสถานภาพแยกกันอยู่มีน้อยที่สุด ร้อยละ 0.9 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 94.1 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 5.9 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มากที่สุด ร้อยละ 69.8 และมีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 1.8 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) มากที่สุด ร้อยละ 38.4 และมีขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 500 คน) น้อยที่สุด ร้อยละ 8.1

2. ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.= .717) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.= .739) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน มีความคิดเห็นในการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D.= .866) ดังที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในแต่ละด้าน (n = 222)

ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
1.ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	3.76	.739	มาก	1
2.ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	3.50	.852	ปานกลาง	5
3.ด้านการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	3.69	.765	มาก	3
4.ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	3.70	.798	มาก	2
5. ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน	3.48	.866	ปานกลาง	6
6.ด้านการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่	3.56	.831	มาก	4
รวม	3.61	.717	มาก	-

3. เปรียบเทียบพลังอำนาจระดับบุคคลในครูอัตราจ้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่าครูอัตราจ้างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่าง

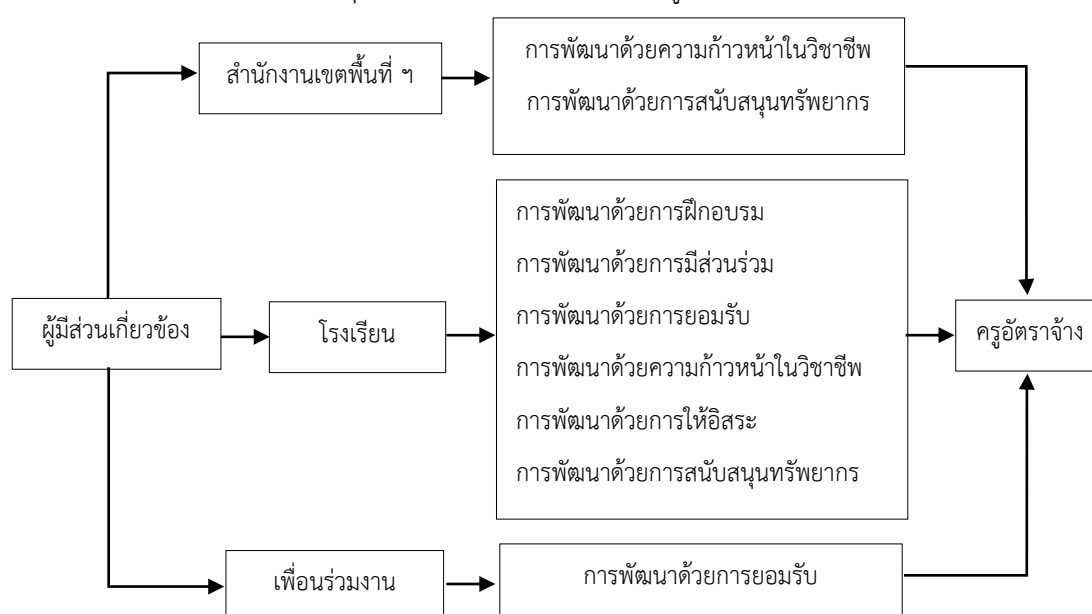
4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ปัญหาและอุปสรรค

1. การได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม สัมมนา ฟังบรรยายของครูอัตราจ้างยังมีน้อย
2. การแสดงความคิดเห็นของครูอัตราจ้างในสภาพของความเป็นจริงเป็นการยากที่จะได้แสดงความคิดเห็นต่อฝ่ายงานหรือผู้บริหารโรงเรียน
3. ครูอัตราจ้างไม่ค่อยได้รับการถ่ายทอดงาน การสอนงานจากครูประจำการ

ข้อเสนอแนะ

1. ครูอัตราจ้างอยากให้ทางโรงเรียนมีการจัดสวัสดิการให้กับครูอัตราจ้าง ในเรื่องของการจัดให้มีการทำประกันสังคม และการจัดให้มีกองทุนเงินกู้ยืมฉุกเฉิน
2. ครูอัตราจ้างอยากให้โรงเรียนให้โอกาสครูอัตราจ้างไปอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพครูอัตราจ้างเพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน
3. ครูอัตราจ้างอยากให้มีการกระจายงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเนื่องจากภาระงานอื่นมีจำนวนมากเกินไป และเป็นความเข้าใจที่คาดเคลื่อนว่าครูมีหน้าที่สอนอย่างเดียว
4. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มี 6 แนวทางได้แก่ 1. การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 2. การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม 3. การพัฒนาด้วยการยอมรับ 4. การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5. การพัฒนาด้วยการให้อิสระ และ 6. การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร ดังที่แสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้าง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ใน 6 ด้าน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าโดยส่วนมากโรงเรียนปฏิบัติกับครูอัตราจ้างไม่ได้แตกต่างกับครูประเภทอื่น ๆ สอดคล้องกับ ประศาสน์ ปรีชม (2548: 102) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง มีพลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะปัจจุบันอัตราส่วนระหว่างเพศมีความแตกต่างกันมาก โดยเพศหญิงมีอัตราส่วนมากกว่าเพศชายถึง 3 เท่า ทำให้เพศหญิงรู้สึกจะต้องพยายาม ต้องไฝ่เรียนรู้ ต้องพัฒนาตนเองให้มากกว่าเดิม ขณะที่เพศชายมีจำนวนน้อย ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับโรงเรียน เลขาธิการพัฒนาดตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554: 94) ที่ได้ศึกษาเรื่องเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ ครูอัตราจ้างที่มีอายุต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอัตราจ้างที่มีอายุ 25-29 ปี มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีอายุ 30-34 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552:207) ที่ได้ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครูพบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามรายได้ ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (อติพร ทองหล่อ 2546 อ้างถึงใน สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา 2552: 27) โดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จะพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้พิจารณาจากรายได้ของครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554: 94) ที่ได้ศึกษาเรื่องเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สรายุทธ ช่างงาม (2549: 91) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มีการรับรู้พลังอำนาจระดับบุคคลสูงกว่าครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ วัฒนพุกษา (2552: 208) ที่ได้ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครูพบว่า พลังอำนาจครูจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูอัตราจ้างที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ วัฒนพุกษา (2552: 209) ที่ได้ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยโรงเรียน พบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สรุปได้จากการสัมภาษณ์มีอยู่ 6 แนวทางคือ

3.1 การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม ด้วยการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างได้เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา เสวนา งานวิชาการหรือเชิญวิทยากร นักวิชาการชำนาญการต่าง ๆ มาบรรยาย อบรมให้ความรู้ตลอดจนการไปศึกษาดูงานยังโรงเรียน หน่วยงานอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2546 อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ อุณารมณเลิศ 2557: 4) ที่ได้กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเป็นแนวทางซึ่งจะช่วย จัดเตรียมกำลังคนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เป็นอย่างดีคือ “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ นุ่นชูคันธ์ (2559: 95) ที่ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วมด้วยการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรม การวางแผน การออกแบบ ส่งเสริม ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต เทียววิชัย (2551: 146) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณาบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการบริหารจัดการ

3.3 การพัฒนาด้วยการยอมรับ ด้วยการยอมรับในความรู้ ความสามารถ การให้โอกาสในการทำงานที่ใช้ศักยภาพมากขึ้น ให้ความเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจ ให้คุณค่าต่อครูอัตราจ้างซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวธิดา ขาปัญญา (2554: 288) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

3.4 การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างมีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป โดยการดูแลเรื่องสวัสดิการเรื่องเงิน การรักษาพยาบาล การทำประกันสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Short & Rinehart (1992: 954) ที่ได้ศึกษาพลังอำนาจในงานของครูในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูงคือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional growth) คือ ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาขยายโลกทัศน์ เพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถของตนในการทำงาน

3.5 การพัฒนาด้วยการให้อิสระ ด้วยการให้ครูอัตราจ้างมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน อิสระในงานด้านการเรียนการสอนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Short & Rinehart (1992: 954) ที่ได้ศึกษาพลังอำนาจในงานของครูในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูง ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการควบคุมงานในฐานะ

3.6 การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร ด้วยการสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างมีทรัพยากร ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ และระบบสารสนเทศที่พร้อมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวธิดา ขาปัญญา (2554: 288) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า เสนอแนวทางการพัฒนาครูด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านจิตใจด้วยวิธีการการพัฒนาศักยภาพของครูด้วยการสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า พลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีกระบวนการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การทำงาน การจัดอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของครูอัตราจ้างต่อไป

1.2 จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมเกี่ยวข้องกับเรื่อง การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การให้การยอมรับ การให้ความไว้วางใจ การให้ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ครูอัตราจ้างมักไม่ได้รับหรือรู้สึกลังเลใจในการทำงานจากความรู้สึกลังเลต่าง ๆ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ โอกาส เห็นคุณค่า เชื่อมั่น ในศักยภาพของครูอัตราจ้างที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมเกี่ยวข้องกับเรื่องการดูแลครูอัตราจ้างให้มีสิทธิ มีสวัสดิการ การได้รับการชมเชย ตามคุณสมบัติหรือสิทธิที่ควรจะได้ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรร่วมกันกำหนดกฎเกณฑ์ รูปแบบ วิธีการที่สามารถช่วยเหลือให้ครูอัตราจ้างได้รับสิทธิสวัสดิการ ตามคุณสมบัติหรือสิทธิที่ควรจะได้ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอัตราจ้าง ในระดับอื่น ๆ ได้แก่ระดับ ทีมงาน และระดับองค์กร

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อระดมการมีส่วนร่วมของกลุ่มครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเขตอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาครูอัตราจ้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยเครือข่ายครูอัตราจ้างเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กร สามารถร่วมมือในการช่วยเหลือกันเอง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

คณิต เขียววิชัย. (2551). “การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จินตนา ยูนิพันธ์. (2539). “ภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ.” เอกสารประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ ณ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 26-28 มิถุนายน.

จิรนนท์ นุ่นชูตัน.(2559). “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.”Veridian E-Journal,SilpakornUniversity,9(1), (มกราคม – เมษายน):95.

ธีรศักดิ์ อุณอรรถเลิศ.(2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2.”

Veridian E-Journal, Silpakorn University, 7(1), (มกราคม – เมษายน):4.

ประศาสน์ ปรีชม. (2548). “การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุวธิดา ชาปัญญา. (2554). “การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา :การวิจัยทฤษฎีฐานราก.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ราตรี กฤษวงค์. (2550). “การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีตาม
มาตรฐานการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรายุทธ ช่างงาม. (2549). “การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ใน
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภารัตน์ วัฒนพุกษา. (2552). “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- สุพิชชา สอนสวัสดิ์. (2554). “การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ

ภาษาต่างประเทศ

- Kinlaw, D. C. (1995). **The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence.**
United State of America: Gower Publishing Limited.
- Likeert, Rensis. (1967). **The Human Organization : Its Management and Values.** NewYork:
McGraw – Hill.
- Short, Paula M. and James S. Rinehart. (1992). “School Participant Empowerment Scale :
Assessment of Level of Empowerment withinthe School Environment.”
Educational and Psychological Measurement 52, 4 (November): 951– 960.
- Taro, Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3rd Ed. NewYork: Harper and Row
Publications.