

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู*

Empowerment of Teachers

ภูวนัย สุนา

Phuwanai Suna

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail: Phuwsuna@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดและหลักการการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เนื่องจากครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งเป็นบุคคลที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ซึ่งนักเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคต หากครูมีการทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานเป็นทีม จะทำให้งานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งผลต่อดีนักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาศึกษา

คำสำคัญ: พลังอำนาจ; การเสริมสร้างพลังอำนาจ; การทำงานของครู

Abstract

This article presents the concepts and principles of empowerment of teachers because the teachers are an important force in driving the work in various fields of the school and the ones who design learning management for students. The students are the human resources who will drive and develop the country in the future. If the teacher is working to the best of his knowledge and ability, he or she will develop continuously. In addition and by teamwork. The teamwork will make the various tasks of the school meet its objectives affecting students and is beneficial to the education in general and to the students in particular.

Keywords: power; Empowerment; Teacher work

*ได้รับบทความ: 8 สิงหาคม 2563; แก้ไขบทความ: 19 ตุลาคม 2563; ตอรับตีพิมพ์: 30 ธันวาคม 2563

Received: August 8, 2020; Revised: October 19, 2020; Accepted: December 30, 2020



1. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจกับต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา ทำให้ภาคธุรกิจของประเทศได้ปรับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรวมทั้งนโยบายของรัฐบาลที่มีมาตรการต่างๆ ออกมาเป็นระยะเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจระดับล่างให้เกิดการจับจ่ายใช้สอย เกิดการสร้างงานส่งผลให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเกิดการขยายตัว

องค์กรต่างๆ ที่เป็นกลไกย่อยของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ขององค์กร ปรับแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่อยู่ในระดับสายงานที่สูงขึ้นไปผู้บริหารขององค์กรเองจะอย่างไรให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความท้าทายอยากปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ให้เขารู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำได้รับการยกย่องสรรเสริญ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงมีความปลอดภัย เกิดความรู้สึกมีอิสระในงานที่ทำไม่รู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามาสั่งการอยู่ตลอดเวลา มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถเพิ่มประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบโดยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากทีมงานและองค์กร มีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ ดังนั้นองค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ทีมงานในองค์กร

เกิดความรักและผูกพันและเกิดความพึงพอใจในองค์กร เพื่อที่จะนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สถานศึกษาก็เหมือนกับทุกองค์กร หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การทำงานของครูเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่วางไว้

2. ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายไว้ดังนี้

Conger and Kanungo (1998 : 146) ให้นิยามว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึง การสร้างแรงกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานและรับรู้ในความสามารถนั้นๆ

Breeding (2008 : 96-106) ให้นิยามว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงานการเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้นความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

ปิยะธิดา วรญาณปรกรณ์ (Worayano pakorn, 2003 : 23) ให้นิยามว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย



ขององค์การโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการสนับสนุนทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผลการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมีความเป็นอิสระมีความพึงพอใจในงานผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพและรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร

มนิรัตน์ โนนห้วย (Nonhuaror, 2014 : 21) นิยามว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อทีมงานและองค์กรให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจรวมถึงการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

จากนักวิชาการที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถสร้างโอกาสสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุน ส่งเสริมบุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างสร้างสรรค์ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมีอิสระในการทำงานและตระหนักในคุณค่าแห่งตน การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจในการทำงานกับทีมงานและเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จ

3. ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญ (Saenthong, 2008 : 37) ดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับปฏิบัติงานและผู้บริหารในองค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงานการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรก็ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่องานเพราะเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะที่ตนเองเป็นคนเสนอแนวคิด ได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้น

1.2 ระดับผู้บริหารในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชา โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น

2. ความสำคัญต่อทีมงาน ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินของทีม อาจมีปัญหาเรื่อง



ความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกันมีการ
เกี่ยงกันทำงานเป็นเหตุให้สัมพันธภาพในทีมไม่ดี
แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีการ
ติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานงาน
เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุก
คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้ทุกคนในทีม
รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน
มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่าง
ต่อเนื่องทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

3. ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็น
ผู้อำนวยการความสะดวกเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน
ให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนิน
งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความ
เชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่คุณปฏิบัติคิดว่า
ตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้ทำให้ข้อมูลข่าวสาร
การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรม
ใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการ
พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริม
ให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการ
ทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผล
ต่อองค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามที่วาง
เป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้า
เป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ในการคิดและตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้
ความสามารถและมีระบบการสร้างรางวัลที่
ยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ
และกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้หน่วยงาน
อย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงาน
และในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กร

ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความ
สำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิด
แรงจูงใจในการทำงาน และผู้บริหารเป็นการกระตุ้น
ให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน
มีความก้าวหน้า เพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้น
มีความสำคัญต่อทีมงาน โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี
ปฏิสัมพันธ์กัน ติดต่อสื่อสาร ประสานงานทำให้
ผลผลิตการทำงานสูงขึ้น มีความสำคัญต่อองค์กร
ทำให้งานประสบความสำเร็จทุกคนได้แสดงความรู้
ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมีแนวคิด
หลักดังนี้ (Boonsiriphachut, 2002 : 21)

1. แนวความคิดในหลักประชาธิปไตย
(Democratization) คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม
ในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้
วิสัยทัศน์ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อประโยชน์ในการ
ทำงานหลักการประชาธิปไตยในการเสริมสร้างพลัง
อำนาจคือการที่บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพตาม
บทบาทอำนาจหน้าที่เคารพสิทธิของตนเองและ
ผู้อื่น เคารพกติกาของสังคมมีความเสมอภาคที่จะ
ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความ
คิดเห็นของกันและกันมีความรักความสามัคคี
เสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

2. แนวความคิดหลักในการกระจาย
อำนาจ (Decentralization) คือ การที่ครูได้รับการ
เชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสิน
ใจได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบจึงได้
รับมอบอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการปฏิบัติ



ภาระหน้าที่ดังกล่าวการมีอำนาจหน้าที่ทำให้ครูได้แสดงอำนาจการทำงาน

3. แนวความคิดหลักในความสามารถ (Enablement) คือ การเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นจึงมีความพยายามใช้เทคนิควิธีรูปแบบต่างๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง

4. แนวความคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) คือ การให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญชำนาญการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนเอง สามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจไปเป็นผลงานเป็นการทำงานอย่างสร้างสรรค์

5. แนวความคิดหลักการปฏิรูป (Reform) คือ การปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบต่อเนื่องให้สอดคล้องทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในการทำงานการปฏิรูปดังกล่าว ต้องอาศัยการริเริ่มดำเนินการทั้งจากครูผู้ผู้บริหารและจากผู้บริหารสู่ครูในลักษณะการประสานความร่วมมือ

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวความคิดในหลักประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้วิสัยทัศน์ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการทำงานแนวความคิดหลักในการกระจายอำนาจ

(Decentralization) คือการที่ครูได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบแนวความคิดหลักในความสามารถ (Enablement) คือการเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นแนวความคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) คือการให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญสามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจไปเป็นผลงานเป็นการทำงานอย่างสร้างสรรค์แนวความคิดหลักการปฏิรูป (Reform) คือการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบต่อเนื่อง

5. องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจมีองค์ประกอบ 9 ประการดังนี้ (Tracy, 1990 : 111)

1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานและร่วมกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร
2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงาน
3. กำหนดมาตรฐานการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยให้ออกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและงานตามความสนใจและความสามารถ
4. ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
5. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน
6. ให้การยกย่องหรือยอมรับในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน



7. ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ

8. การยอมรับข้อผิดพลาดผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

9. ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเสริมสร้างเพื่อให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานกำหนดมาตรฐานการทำงาน ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานให้การยกย่องให้กำลังใจในการทำงานการยอมรับข้อผิดพลาด ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

6. หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้แก่ (Thiammueangpan, 2017 : 21)

1. สร้างความตระหนักในบุคลากรให้สำนึกว่าบุคคล คือ ผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง

2. เสริมสร้างความรู้ทักษะความสามารถ ประสพการณ์ในการทำงานของบุคลากรและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในการทำงาน

3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้แสดงออกและพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถประสพการณ์ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน

4. ให้สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม

5. ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ข้อมูล ข่าวสารเพื่อการทำงาน ให้บุคลากรมีอิสระวินิจฉัยตัดสินใจในงานที่ทำ

6. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การเรียนรู้จากกันและกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม

7. เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้โอกาสการทำงาน ให้ทำงานสำคัญมีคุณค่า งานที่ท้าทายความสามารถ

8. ยอมรับในผลการปฏิบัติงานหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น พร้อมรับการตรวจสอบพร้อมที่จะช่วยเหลือ ขจัดปัญหาอุปสรรคและพัฒนางานสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ

9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน

10. สร้างความไว้วางใจเคารพเชื่อถือในกันและกัน ทั้งในระหว่างบุคลากร บุคลากรกับฝ่ายบริหารและส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจของความเป็นทีมงาน

ดังนั้น หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน เป็นการสร้างความตระหนักในบุคลากรเสริมสร้างความรู้ทักษะ ความสามารถ ประสพการณ์ในการทำงานของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้แสดงออกให้สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้อำนาจที่จำเป็นต่อ



การทำหน้าที่ของบุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้โอกาสการทำงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสร้างความไว้วางใจเคารพเชื่อถือในกันและกัน

7. ปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน

การส่งเสริมพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานต่างกันในแต่ละสถานการณ์ของแต่ละองค์กร ปัจจัยพื้นฐานมีความสำคัญ ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน มีปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานดังนี้ (Rattanasut, 2007 : 113-114)

1. ด้านความมุ่งมั่นของครู การมีความหวังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีพลังอำนาจที่จะกระทำการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จที่หวัง ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรที่สำคัญ คือ การที่ครูและบุคลากรมีปณิธาน ความหวังมีจุดมุ่งหมายของตน มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีความตั้งใจมั่น กระตือรือร้นต้องการทำงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือบรรลุเป้าหมายของตนและองค์การที่กำหนดไว้ในเชิงยุทธศาสตร์การบริหารการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรในองค์การควรเริ่มต้นที่การสอบถามและปรับสภาพภาระงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรให้สอดคล้องประสานกับความมุ่งมั่นเป้าหมายความต้องการทำงานของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ

ดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเป้าหมายเดียวกันและทุกคนทุกฝ่ายต่างก็ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

2. ด้านความรู้ของครู การมีความรู้เป็นคุณลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร สารความรู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เช่น ความรู้ เนื้อหาวิชาการ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และวิธีการถ่ายทอดความรู้ วิทยาการต่างๆ การวัดและประเมินผลความรู้ด้านพัฒนาการของผู้เรียน ความรู้ในการประยุกต์และใช้ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ความรู้ด้านนโยบาย ทิศทางและการบริหารจัดการทางการศึกษา

3. ด้านทักษะประสบการณ์ของครู ทักษะประสบการณ์การทำงานเป็นคุณลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรทักษะประสบการณ์ที่เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในหน้าที่ครู ได้แก่ ทักษะประสบการณ์ความชำนาญในการปฏิบัติ จัดกิจกรรมดำเนินการสอนในการวัดผลประเมินผล การถ่ายทอดวิทยาการและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานทำงานบรรลุผลตามความมุ่งหมายทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสารข้อมูล ทักษะการสร้างสัมพันธ์กับผู้เรียนผู้ร่วมงานและชุมชน

4. ด้านอำนาจหน้าที่ของครู ปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การให้ครูและบุคลากรมีอำนาจ



หน้าที่ มีสิทธิชอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับการรับรองถูกต้อง มีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ หลักการสำคัญของการมอบหมายงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการมอบอำนาจหน้าที่ คือ การกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนแต่ไม่ระบุวิธีการทำงาน เพราะต้องให้อิสระทางความคิดและส่งเสริมภาวะผู้นำในตัวของผู้รับมอบหมายงาน หรือผู้รับมอบอำนาจหน้าที่ไปปฏิบัติ ทำให้ผู้รับงานสามารถเลือกวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับกำลังความสามารถและสภาวะแวดล้อมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นการเพิ่มบรรยากาศการทำงาน ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของสิ่งที่กระทำว่ามีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคมต้องการ

ดังนั้น ปัจจัยพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน ได้แก่ ความมุ่งมั่นของครู ความรู้ของครูทักษะประสบการณ์ของครูอำนาจหน้าที่ของครูซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษาเป็นปัจจัยการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วย

8. สรุป

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถ สร้างโอกาส สร้างแรงจูงใจให้บุคคลกรรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความ

ก้าวหน้า เพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้น มีความสำคัญต่อทีมงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานงานทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้น มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้งานประสบความสำเร็จ ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ แนวความคิดในหลักประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ข้อมูลข่าวสารแนวความคิดหลักในการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือครูได้รับการเชื่อถือไว้วางใจแนวความคิดหลักในความสามารถ (Enablement) คือการเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นแนวความคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) คือการให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญสามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจไปเป็นผลงานเป็นการทำงานอย่างสร้างสรรค์แนวความคิดหลักการปฏิรูป (Reform) คือการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบต่อเนื่ององค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานให้การยกย่องให้กำลังใจไว้วางใจในการทำงาน การยอมรับข้อผิดพลาดให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน ได้แก่ สร้างความตระหนักในบุคลากรเสริมสร้างความรู้ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร



ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
แสดงออกให้สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่
ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร
ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเตรียม
ความพร้อมของบุคลากรให้โอกาสการทำงาน
ยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของบุคลากร และสร้างความไว้วางใจเคารพเชื่อถือ
ในกันและกันปัจจัยพื้นฐานของการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในโรงเรียน ได้แก่ ความมุ่งหวังของครูความรู้
ของครูทักษะประสบการณ์ของครูอำนาจหน้าที่
ของครู ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาขึ้นอยู่กับพื้นฐานของ
แต่ละสถานศึกษาเป็นปัจจัยการทำงานให้ประสบ

ผลสำเร็จด้วย

9. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ
ครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนางานใน
ทุกๆด้านของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
เพิ่มขีดความสามารถครู โดยการสร้างโอกาส สร้าง
แรงจูงใจ ให้ครูได้รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง
ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มขีดความสามารถ
ของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีอิสระใน
การทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน ส่งเสริมการ
ทำงานเป็นทีม

References

- Boonsiriphachut, S. (2002). *The Study of Empowerment of Teachers in Secondary Schools*. Bangkok : Srinakarinwirot Prasanmit University.
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(11), 96-106.
- Conger, J. A. and R. N. (1998). *Kanungo Chairsmatic leadership in Organizations*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Nonhuaror, M. (2004). Development of Empowerment Evaluation Model to Enhance Measurement and Educational Evaluation of Stationary Teachers, Under the Educational Service Area Office Primary Education, Prachinburi Zone 2. *Doctor of Education degree*. Graduate School : Srinakarinwirot Prasanmit University.
- Rattanasut, C. (2009). *Professional development of teachers through the empowerment process in schools, Under the Office of Udon Thani Educational Service Area 4*. Mahasarakham : Mahasarakham University.
- Saenthong, N. (2008). *Corporate culture*. Unbeatable value. Bangkok : HR Center.



- Thiammueangpan, P. (2017). *Guidelines for empowering teachers in learning management. For opportunity schools Under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 3*. Mahasarakham : Mahasarakham University.
- Tracy, D. (1990). *10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People*. New York : William Morrow.
- Warayanapakorn, P. (2003). *The development of indicators or empowerment of teachers*. Chonburi : Burapha University.