การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

Participatory Action Research and Empowerment of Teacher and Educational Personnel

คณิต เขียววิชัย*
Kanit Kheovichai

บทคัดย่อ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อเพิ่มพลังในการทำงานของบุคคล การสนับสนุนสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน หรือการสร้างวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และมีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง โดยยึดถือหลักการทางสังคม ในเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ โดยก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่องานที่ได้ปฏิบัติ การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ดังนั้นกระบวนการของการวิจัยเชิงคุณภาพจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะว่าแนวคิดที่สำคัญการวิจัยเชิงคุณภาพจะเน้นที่การมีส่วนร่วม และจะดูที่ผลลัพธ์เป็นสำคัญ เมื่อเป็นเช่นนี้การวิจัยเชิงคุณภาพก็จะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลากรที่เป็นกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมกันในการกำหนดปัญหา และการร่วมคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหา หรืออาจจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่ส่งผลให้มีสัมพันธภาพที่ดี และมีความภูมิใจในคนเองและตระหนักในคุณค่า สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จนนำไปสู่ความสำเร็จ จึงพอจะสรุปได้ว่ากระบวนการของการวัยเชิงคุณภาพจะมีส่วนช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีพลังอำนาจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายต่อไป

คำสำคัญ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม/ การเสริมสร้างพลังอำนาจ

Abstract

Empowerment is a process of transforming the environment or enhancing work system to empower individuals' work. It also involves facilitating significant factors influencing work success or creating methods to develop individuals' work competence, ensuring that they work with initiative and

* ศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

self-esteem. It adheres to the social principles of mutual support, cooperative work, good rapport and participation with gratification, leading to positive results. Empowerment is both a process and product. In consequence, qualitative research method is one of the approaches to empowerment as it emphasizes participation and it is result-driven. As a result, qualitative research is a process that promotes teachers and educators to jointly designate problems, identify solutions or create new knowledge. It can result in good rapport, dignity, self-worth and confidence when they work, which can then lead to success. It may be concluded that qualitative research can promote teachers' and educators' empowerment and help them to succeed in their work.

Keywords : Participatory Action Research/ Empowerment

บทนำ

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม หรือการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการณ์ หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างมีความริเริ่มสร้างสรรค์และมีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง โดยยึดถือหลักการทางสังคม ในเรื่องของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Product) ซึ่งเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลกับบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมโดยมีการแสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ไปในทางบวก

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กิบสัน (Gibson, 1993: 354) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้ การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล

ปัจจัยภายใน จะประกอบไปด้วยความเชื่อ (Beliefs) ของแต่ละบุคคล ค่านิยม (Values) ประสบการณ์ (Experience) ในรูปแบบต่าง ๆ และจุดมุ่งหมายหมายที่ตนเองกำหนดไว้ (Determination) ปัจจัยภายในต่าง ๆ นี้จะมีผลต่อบุคคลในการช่วยให้เขาสามารถแก้ปัญหา หรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยภายนอก จะประกอบด้วยแรงส่งเสริมทางสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และรวมถึงสภาพวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดรูปแบบของหน่วยงาน ปริมาณทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

คินลอว์ (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

สมิทธ์ (Smith, 1996:7) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาตัวบุคคลและองค์กร เพราะอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่า ไม่มีใครรู้จักงานนั้นได้ดีกว่าคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ในองค์กร และโดยธรรมชาติของคนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ต้องการมีส่วนร่วมและจะมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จ

ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้มีผู้ศึกษาและได้กำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้ (Bolin, 1989: 82 ; Haksever, et. Al, 2000: 226; and Lashley, 1997: 132)

1. เพื่อช่วยให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับการทำงาน และสามารถคิดค้นนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา

2. เพื่อปลุกจิตสำนึกครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถกำกับการทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสามารถบรรลุเป้าหมายได้

4. เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการทางการบริหาร การจัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ครูมีความสุขและสนุกกับการทำงาน

5. เพื่อช่วยปลูกฝังคุณธรรมและน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. เพื่อช่วยกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ

7. เพื่อช่วยให้ครูมีพลังอำนาจ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่จะพัฒนางาน และมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

8. เพื่อช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดพลังอำนาจมากขึ้น สามารถสร้างผลงานที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์ และเกิดการรวมพลังต่าง ๆ เพื่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีอิสระในการทำงาน มีความรู้ เกิดทักษะ และมีประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้จะมีการจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่กล่าวมาข้างต้น นำมาสู่แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งพอนำมาเสนอได้ดังนี้

1. แนวคิดในหลักความสามารถ (Enablement) คือ การเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (Rue & Byars, 1995: 230) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง (Bell & Gilbert, 1996: 162) ความสามารถเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัดและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่ เมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย (Lampe & Parr, 1996: 208) ความสามารถ ของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Ability) ความสามารถทางกาย (Physical Ability) และความสามารถทางจิต (Mental Ability) เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงสมรรถภาพการทำงานของบุคคล (Wagner 111 and Hollenbeek, 1992: 92)

2. แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งแมกซี่ (Maxcy, 1991: 169) กล่าวว่า หลักประชาธิปไตยในการเสริมพลังการทำงาน คือ การที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่นเคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

3. แนวคิดในหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) แนวความคิดเรื่องการกระจายอำนาจ ทำให้ครูได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องรับผิดชอบ และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของตน เป็นการเสริมพลังอำนาจ เพื่อให้ครูสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การกระจายอำนาจเชื่อว่า แหล่งของการเกิดพลังอำนาจมาจากการนับถือตนเอง (Self-esteem) (Rodwell, 1996: 309)

4. แนวคิดในหลักการปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลง (Reform) คือการปรับปรุงพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องและทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู (Blasé & Blasé, 1994: 2) ดังต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู

2) การให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปรับปรุงการทำงาน

3) การกำหนดโครงสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

4) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูเพิ่มขึ้น

5) การให้ครูมีความเป็นอิสระและได้แสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ทั้งนี้ การที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาโดยทั่วไปจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานในการทำงานตามหลักการปฏิรูปดังนี้ (Clutterbuck & Kernaghan, 1994: 9)

1) บุคลากรเข้าใจความหมายของการเสริมสร้างพลังการทำงาน

2) บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3) บุคลากรต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดียิ่งขึ้น

4) สถานศึกษาจัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ให้อย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

5. แนวคิดในหลักการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Participative Ownership) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผลการทำงาน การปรับปรุงพัฒนาโครงการ กระบวนการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในทางจิตวิทยาชุมชนให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Suk Bling, 1998: 25) การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีโอกาสเลือกงานที่จะทำ ทำให้ใช้ความพยายามที่จะพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น (Cunningham & Gresso, 1993)

6. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความต้องการ ปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและหน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการฐานะทางสังคมและเกียรติยศศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ต้องการค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ เรียกว่าขั้นการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (The Needs for Self-Actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถ ศักยภาพเต็มที่เป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองขั้นนี้ จะเป็นผู้มีการตัดสินใจที่ดี ยอมรับธรรมชาติของตนและผู้อื่น มีชีวิตเรียบง่าย สนใจปัญหาและตัดสินใจโดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง สามารถสิ้นสุดสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ต้องการความเป็นส่วนตัว มีความเป็นตัวของตัวเองและมีเอกลักษณ์ของตนเอง แยกแยะสิ่งดีสิ่งไม่ดีได้ มีอารมณ์ขัน มีการสร้างสรรค์และอื่นๆ ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ถือเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังการทำงาน

7. ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Self-Development Theory) ทฤษฎีการพัฒนาตนเองเชื่อว่า มนุษย์มีกระบวนการพัฒนาตนเอง หลังจากที่ได้ค้นพบศักยภาพในตน เกิดการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพความสามารถนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ (Gutierrez; Parson & Cox, 1998: 148) และเฉลียว บุรีภักดิ์ (2542: 8) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะได้แก่ (1) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่ดีงามให้เกิดกับตน (2) การแก้ปัญหาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดกับตนและบุคคลอื่น (3) การรักษาสิ่งที่ดี คือ ยังคงรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นการเสริมสร้างพลังการทำงานให้กับตนเองและองค์การ

8. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self - Determination Theory) ทฤษฎีการกำหนดตนเองมีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการที่จะมีความสามารถ (Competence Needs) จึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่จุดหมาย บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relationship Needs) จึงมีการผูกมิตรกับผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้บุคคลต้องการความเป็นอิสระ (Autonomy Needs) ในการกระทำสิ่งต่างๆ (Deci & Ryan, 1985: 32, 38) ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติ ที่เน้นให้บุคคลมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ ความสามารถ สามารถสร้างทางเลือกในการปฏิบัติของตนเอง การกำหนดตนเองจึงถือเป็นการเสริมพลังการทำงานของบุคคลให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำตนเองบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ

9. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย หรือกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการกระทำอย่างชัดเจน และยังใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจริง ทั้งทางด้านปริมาณ ด้านคุณภาพและด้านอื่นๆ กับเกณฑ์มาตรฐานหรือพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองทั้งทางบวกและทางลบต่อไป การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์การ จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมมากขึ้น โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการกระทำเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากขึ้นด้วย ทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม เป็นการเสริมพลังการทำงานให้บุคคล

การตั้งเป้าหมายมี 2 วิธี คือ (Bandura, 1977, 1986)

(1) การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะมีข้อดี คือ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นผู้กระทำและเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ และพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ แบนดูรา และ ไทแองเกอร์ (Bandura, 1986; Tysinger, 1986) ได้ศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองพบว่า การตั้งเป้าหมายตนเองจะทำให้บุคคลทราบถึงเป้าหมายของตนเอง และเขาจะมีความพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย มากขึ้นและจะมีความพึงพอใจตนเองเมื่อกระทำพฤติกรรมได้

สำเร็จ แต่การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองนั้น บุคคลอาจตั้งเป้าหมายได้ไม่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่แท้จริงของตนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวที่บุคคลได้รับจากการกระทำพฤติกรรมนั้น

(2) การตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่น หมายถึง การที่บุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคล ซึ่งการตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่นจะมีข้อดีตรงที่ว่าอาจจะช่วยแก้ไขให้บุคคลที่ไม่สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม ให้สามารถตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับความสามารถของตนมากยิ่งขึ้นการตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมให้มีประสิทธิภาพ และสะดวกต่อการตัดสินหรือ ประเมินพฤติกรรมตนเอง (Bandura, 1988)

จากความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ได้กล่าวมานี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้าง การพัฒนา และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัยสภาวการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยหลักการและจริยธรรมทางสังคม เรื่องการแบ่งปันการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจจะเห็นได้ว่า การเสริมพลังการทำงานมีความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Product) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมโดยมีการแสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ทางบวก

ด้านกระบวนการ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเสริมพัฒนา และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการดำเนินงานภายในองค์การ

ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งจากการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยตนเองหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจจากบุคคลอื่น ปรากฏผลเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกมั่นคง เป็นตัวของตัวเองมีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตน สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์การ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยแบบเดิม (Tradition Research) เป็นการวิจัยที่ใช้ผู้วิจัยเป็นศูนย์กลาง (Researcher Center) องค์ความรู้ (Body of Knowledge) อยู่ที่นักวิจัยที่เป็นคนนอกองค์กร วิจัยเพื่อรู้ ปัญหาของคนอื่น ผลการวิจัยจึงไม่ได้นำไปใช้แก้ปัญหา

การวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการมองภาพในองค์รวม ให้ความเคารพและให้ความสำคัญแก่คุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกวิจัย เป็นการศึกษาแบบเจาะลึก และใช้ระยะเวลาศึกษายาวนาน สร้างข้อสรุปจากหลักฐานและสิ่งที่ค้นพบ นำมารวบรวมอธิบายเป็นภาพรวมในเชิงนามธรรมมิใช่ตัวเลขทางสถิติ

ขณะที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นการวิจัยโดยคนในองค์กร ร่วมกันเรียนรู้เรื่องในองค์กรของตนเอง เห็นปัญหาของตัวเอง เห็นทางออก หรือทางแก้ปัญหาขององค์กรร่วมกัน และทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาและรับผลของการแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งเป็นการปรับปรุงวิธีการวิจัยดั้งเดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังที่ สุภางค์ จันทวานิช (2547: 67) กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วน (PAR) หมายถึง วิธีการที่ให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การกำหนดปัญหา การดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการแสวงหาความรู้ ความจริงที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีกลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันเรียนรู้เพื่อรู้จักตัวเอง ชุมชน สิ่งแวดล้อม ให้เห็นปัญหาของตัวเอง และเห็นทางแก้หรือทางออกจากปัญหา โดยลงมือปฏิบัติจริง ได้ผลจริง แก้ปัญหาได้จริง

หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม อาจกล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของคนในองค์กร โดยยอมรับว่าองค์ความรู้ ระบบการสร้างความรู้ และกำเนิดความรู้ในวิธีอื่นที่แตกต่างไปจากของนักวิชาการ
2. ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กรด้วยการส่งเสริม ยกระดับและพัฒนาความเชื่อมั่นในตัวเองของเขา ให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของเขาเอง
3. ปลดปล่อยความคิด การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้ชาวบ้านและคนยากจนสามารถใช้ความคิดเห็นของตนอย่างเสรี

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเข้ามาเป็นนักวิจัยร่วมกันในการร่วมคิดวางแผนและตัดสินใจในการวิจัย บุคลากรจะมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการการวิจัยตั้งแต่การศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรก่อให้เกิดการพัฒนาลดการพึ่งพาจากสังคมภายนอกให้บุคลากรตัดสินใจร่วมกัน เป็นศูนย์กลาง พึ่งพาตนเองได้ และจะก่อการสร้างองค์ความรู้จากการผสมผสานความรู้ของนักวิชาการกับความรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็น

การเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งยังเกิดการผสมผสานความรู้จากทฤษฎี (จากนักวิจัย) และการปฏิบัติ เข้าด้วยกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการปฏิบัติที่ไม่ใช่การเข้าใจเพียงอย่างเดียวแต่จะเกิดจากการลงมือกระทำให้ความเข้าใจ (ดั้งเดิม) ที่เป็นนามธรรมออกมาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทั้งวิธีการวิจัยและการพัฒนามนุษย์อย่างแท้จริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

บุคลากรขององค์กรจะตื่นตัว เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มากขึ้น สามารถคิดและวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง การแก้ไขปัญหา การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ จะมีการกระจายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และผู้วิจัยกับบุคลากรได้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน อันก่อให้เกิดความเข้าใจองค์กรได้ดีขึ้น และเกิดแนวคิดในการพัฒนา ที่ยั่งยืนและบูรณาการ ตนเองอย่างแท้จริง

บทสรุป

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) จะเป็นกระบวนที่นักวิจัยและบุคลากรขององค์กรจะร่วมกันกำหนดปัญหาและร่วมวางแผนและร่วมกันดำเนินงานเพื่อหาทางแก้ปัญหาของงาน หรืออื่น ๆ การสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนางาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้ครูและบุคลากรบุคลากรทางการศึกษาเกิดพลังอำนาจที่ส่งผลต่อการทำงานได้สำเร็จเพราะการใช้กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางาน หรือแก้ปัญหาการทำงานจะเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบในงานเพราะตนเองมีส่วนร่วม และจากองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เขาได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นจึงเป็นแรงบันดาลใจให้การนำไปใช้ด้วยความเต็มใจและดำเนินการตามองค์ความรู้นั้น ๆ ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบในงานเป็นอย่างดี

2. มีความมั่นใจตนเอง เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เขาได้ร่วมกระบวนการและได้ข้อสรุปจากความรู้จากองค์กร จึงส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมั่นใจว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างดี จึงส่งผลให้เขามีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

3. เห็นคุณค่าของตนเอง เมื่อความรู้ที่เกิดขึ้นและสามารถนำมาปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความสำเร็จจะช่วยสร้างความรู้สึกตระหนักในคุณค่าของตนเอง ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจในคุณค่าตนเองดังนั้นการปฏิบัติงานของเขาจะมีความตั้งใจมากขึ้นและจะส่งผลให้เกิดสัมฤทธิผลเป็นอย่างดี

4. เกิดความรักและผูกพันกับองค์กรเพราะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความภูมิใจในความสำเร็จที่ช่วยปฏิบัติงานในองค์กรและเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

จากข้อสรุปที่กล่าวมาพอจะเชื่อได้ว่าการใช้กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมก็จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดพลังอำนาจในการทำงาน ในระดับบุคคล เป็นผลให้เกิดคุณลักษณะที่กล่าวมาซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างดี ดังนั้นการใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือจะเป็นการแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ มั่นใจในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเองและมีความรักความผูกพันต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยภายในตัวบุคลากรที่จะช่วยให้การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดีอีกด้วย จะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณิต เขียววิชัย. (2551). **การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลียว บุรีภักดิ์. (2542). **ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. ศูนย์ประชาสัมพันธ์สำนักงานสถาบันราชภัฏ**. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.

ประวิต เอราวรรณ์. (2548). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพร ใจห้าว. (2562). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครู** . bantungsan.blogspot.com/2013/06/blog- post_15.htm. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2562.

สุภางค์ จันทวานิช. (2547). **พฤติกรรมรวมหมู่ในสังคมและวัฒนธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 9. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อติพร ทองหล่อ. (2546). **รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bandura, A. (1997). **Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning**. Educational Psychologist, 28(2), 117-148 https://sydney.edu.au/education, search 21 January 2019.

_____. (1986). **Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory**. New York: Prentice-Hall.

Bandura. (1988). **Social foundations thought and action: Asocial cognitive Theory**. New Jersey: Prentice – Hall.

Bell, B.; & Gilbert, J. (1996). **Teacher Development**. A Model from Science Education.London : Falmer Press.

Blase, J.; & Blase, R. (1994). **Empowering Teachers: What Successful Principals Do**. Thousand Oaks, California : Corwin Press.

Bolin, F. S. (1989). **Empowering Leadership**. Teacher's College Record. 91: 81-96.

Clutterbuck & Kernaghan. (1994). **The Power of Empowerment**. https://www.amazon.co.UK Search *22* January 2019.

Cunningham,W.G.; & Gresso, D.W. (1993). **Cultural Leadership: The Culture of Excellence in Education. Boston**. Allyn and Bacon.

Deci, E.; & Ryan, R. (1985). **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. New York : Plenum.

Gibson, C. H. (1993) . **A Study of Empowerment in Mothers of Chronically ill Children**. Michigan: Boston College Richard Ryan and Edward Deci . The Intrinsic Motivation. www.apa.org/members/content/ Search 21 January 2019.

Guttierrez, L.M.; Parsons, R.J.; & Cox, E.O. (1998). **Empowerment in Social Work Practic**. A Sourcebook. Pacific Grove : Brooks / Cole

Kinlaw, D. C. (1995) . **The Practice of Empowerment : Making the Most of Human Competence**. United state of America: Gower Publishing Limited.

Rodwell, C. M. (1996). "An Analysis Concept of Empowerment". **Journal of Advanced Nursing**. 23 : 305-313.

Smith, J. (1996). **Empowering people.: How to bring out the best in your workforce**. London : Kogan.

Haksever, C.; et.al. (2000). **Service Management and Operations**. New Jersey: Prentice Hall.

Lashley, C. (1997). **Empowering Service Excellence**. Beyond the Quick Fix. London. Cassell.

Lampe, D.; & Parr, J. (1996). E**mpowering Citizens in Handbook of Public Administration**. 2nded. Edited by James L.Perry : 196-209 San Francisco: Jossey-Bass.

Rue, L.W.; & Byars. Loyd, L. (1995). **Management: Skills & Application**. 7th ed. Chicago: Irwin.

John A. Wagner III ,John R. Hollenbeck. (1992). **Management of Organizational Behavior.** https://www.researchgate.net/.../40933320 *Search 23 January 2019.*

Maxcy, J.S. (1991). **Educational Leadership**. A Critical Pragmatic Perspective Ortario: OISE Press.

Suk Bling. (1998). **A Model of Empowerment for Hong Kong Chinese Cancer Patients and The Role of Self - help Group in the Empowering Process.Dissertation**. Ph.D. (Nursing). Hong Kong: Graduate School the Hong Kong Polytechnic University. Photocopied.