



ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

ปัญญา ศรีลารักษ์*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง (1) ความเป็นมา (2) ความหมายของพลังอำนาจครู และ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพลังอำนาจครู สรุปได้ว่า ครูมีอิสระที่จะปฏิบัติงาน สามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่ครูมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าครูมีพลังอำนาจ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล สร้างพลังทางปัญญา และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู (2) สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการเมืองและความมั่นคง (3) วัฒนธรรมการร่วมมือ โรงเรียนต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ (4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ มีการสร้างแรงจูงใจ และการมอบอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบ สรุปได้ว่า ครูถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันครูได้รับผลกระทบทั้งชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ไปพัฒนาครู ให้ครูมีพลังอำนาจ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในลำดับต่อไป

คำสำคัญ: พลังอำนาจครู สามจังหวัดชายแดนใต้

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี



Factors Influencing Teachers' Power in the Three Malaysia-Border Provinces in the South of Thailand *

Panya Silarak **

Abstract

This research aimed to study the history and definition of teacher's power as well as factors affecting the power in the three Malaysia-border provinces in the south of Thailand. Scholars have defined teachers' power based on their points of views. Briefly, it denotes teachers' freedom to work individually or with others according to their ability in order to accomplish their organizational goals. Indicators of teachers' power include their self-confidence, good social status, career development and job satisfaction. Besides, research has shown that there are four factors which influence teachers' power in the three provinces. The first factor is leader's behaviours. The leader should have good visions, be aware of individualism, have the ability to create intellectual power and be a good exemplar for others. The other factor is physical environment which affects teachers' work such as economics, society, culture, politics and internal stability. The third is factor of cooperation on culture. The schools should promote teamwork and continuous career development for teachers. The last factor is the process of promoting teachers' power. They should be given opportunities to develop their skills, incentives and authorised to execute their work. In short, teachers are crucial in the development of educational quality. Currently, teachers' lives and property have been affected by the unstable political situation in the area. Therefore, the individuals who are in charge of promoting teachers' power should consider the above factors so that they can be more powerful. Subsequently, they can develop students with good educational quality in the future.

Key words: Teachers' Power; Three Malaysia-border Provinces in the South of Thailand

* Part of Dissertation of Doctoral of Education Program, Department of Educational Administration, Prince of Songkla University (PSU), Pattani Campus.

** Ph.D. Student.



บทนำ

“ครู” คือ บุชนียบุคคล เป็นบุคคลที่ควรเคารพเทิดทูน มีความเสียสละเพื่อความเจริญงอกงามของศิษย์ ครูมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ชาดิบ้านเมืองจะเจริญได้เพราะประชาชนในชาติได้รับการศึกษาที่ดีจากครูที่มีคุณภาพ ดังที่ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรีได้กล่าวว่า “ระบบที่มีผลกระทบกับคุณภาพการศึกษาที่คิดว่าสำคัญที่สุดคือ ครู ถ้าผมมีเงินจำกัด ผมจะพัฒนาครูก่อนพัฒนารั้วโรงเรียน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) แสดงให้เห็นว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นตัวกลางที่รับนโยบายต่อจากผู้บริหารโรงเรียน แล้วนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นบุคคลผู้มีพลังอันยิ่งใหญ่ต่อการพัฒนาชาติบ้านเมือง

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ประกอบด้วย ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่พิเศษ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมีปัญหาเฉพาะที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น ๆ พื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งหมด 912 โรงเรียน มีครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งหมด 11,198 คน จำแนกเป็นโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี จำนวน 3,988 คน จังหวัดยะลา จำนวน 2,811 คน และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 4,399 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) คุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในภาวะวิกฤติมาโดยตลอด ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทำให้นักเรียนในสามจังหวัดชายแดนใต้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในลำดับรั้งท้ายของประเทศ และอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษาใน

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ คือ การพัฒนาครู เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ทำให้ครูต้องสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นอย่างมาก ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบ จำนวน 157 คน และยังมีครูอีกจำนวนหนึ่งที่ได้รับบาดเจ็บและทุพพลภาพ ปัญหาความไม่สงบส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา และเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนใต้ จากผลพวงเหล่านี้สร้างความเสียหายซึ่งประเมินค่ามิได้กับการศึกษาของเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของประเทศชาติ

พลังอำนาจครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดทางการบริหารองค์กรที่นำมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคลจะนำไปสู่การรับรู้คุณค่าของตนเอง บุคคลจะรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีประโยชน์ มีคุณค่า และช่วยให้บุคคลมีความแข็งแกร่ง เข้าใจชีวิต เข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในทางที่ดี มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ (Kinlaw, 1995) สอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพร บุตรไสย (2551) พบว่า การส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายให้อำนาจในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุผล นอกจากนี้การพัฒนาทักษะในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จะทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง รู้สึกว่าตนเองสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา, 2552) องค์กรจะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดย



กระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถของแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์การ โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในระดับที่องค์กรต้องการ โดยให้บุคคลมีอิสระที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้สามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมีหรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ด้วยการให้สมาชิกทุกคนในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จ (Lashley, 2001) ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าครูมีพลังอำนาจประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง ครูที่มีพลังอำนาจจะรับรู้ว่าคุณลักษณะ ความสามารถในการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตน

2. มีอิสระที่จะดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร มีอิสระในการสะท้อนภาพความเป็นจริงของการทำงานให้ฝ่ายบริหารรับรู้ มีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในตนเองเกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง

3. มีสถานภาพทางสังคมที่ดี เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และให้ความสำคัญในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน ครูจะรู้สึกว่าตนเองได้รับการเคารพยกย่องในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้รับบทบาทที่สำคัญอื่น ๆ จากผู้ปกครองและชุมชน

4. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ครูที่มีพลังอำนาจเกิดจากครูได้มีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น จนได้รับคำยกย่อง ชมเชย ได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าก้าวหน้าตามผลงาน

5. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกมีความสุขจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน มีความรู้สึกที่ดี ยินดีในผลงานที่เกิดขึ้นและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อไป ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจที่เหมาะสม โดยครูเชื่อว่าตนสามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่แสดงถึงพลังอำนาจครู

พลังอำนาจครูจะทำให้ครูรับรู้คุณค่าของตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีประโยชน์ มีคุณค่า และช่วยให้ครูมีความแข็งแกร่ง เข้าใจชีวิต เข้าใจสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมในทางที่ดี มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูต้องหากระบวนการ และวิธีการที่จะทำให้ครูมีพลังอำนาจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครู มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การ มีความหลากหลายและซับซ้อนจำแนกได้สี่ปัจจัย คือ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมแบบร่วมมือ และกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งในแต่ละปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ในการบริหารงานโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู ได้แก่



1.1 การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นถึงโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้เป็นแรงขับเคลื่อนครูผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะวางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน และนำเอากระบวนการใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์เข้ามาใช้ในโรงเรียน

1.2 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งสนใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ใส่ใจถึงความต้องการ ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล

1.3 การสร้างพลังทางปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ครูแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นต้นแบบด้านการทำงานที่ฉลาด มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามารถในการบริหารคนบริหารงาน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องาน มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่าง เรียนรู้ตลอดชีวิต และมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

ปัจจัยภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่

2.1 เศรษฐกิจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับรายได้ การประกอบอาชีพ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่ทำให้ครูมีความกังวล เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสอนลดลง

2.2 สังคมและวัฒนธรรม ในสามจังหวัดชายแดนใต้มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษาและศาสนาซึ่งเป็นจุดอ่อนที่ทำให้เกิดความ

รู้สึกแปลกแยก ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการเผชิญหน้าที่รุนแรง ทำให้สถานการณ์การศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในสภาวะวิกฤต ส่งผลกระทบมากมายต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การเมืองและความมั่นคง การปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่อง เป้าหมายของการจัดการศึกษาไม่แน่นอน ทำให้เกิดความสับสนของผู้ปฏิบัติ กระทบต่อขวัญและกำลังใจครู นอกจากนี้พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังมีปัญหาเรื่องความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แม้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พยายามสร้างความมั่นใจและจัดระบบที่จะคุ้มครองความปลอดภัยของครูอย่างเต็มที่แล้วก็ตาม ก็ยังสร้างความสูญเสียให้กับครูซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจ มีดังนี้

3.1 การทำงานเป็นทีม โดยครูในโรงเรียนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ตั้งแต่การวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยกันพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลจะทำให้ครูมีพลังอำนาจ

3.2 การพัฒนาวิชาชีพ การที่ครูเรียนรู้หลักการ วิธีการ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาชีพครู และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ค้นหาความรู้ สร้างความรู้ใหม่ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับความรู้ที่ใหม่และทันสมัยเกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ จะทำให้ครูมีพลังอำนาจ



4. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่พัฒนาให้ครูมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ดังนี้

4.1 การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนการสอน ประสบการณ์การสอน มีความรู้ในหลักสูตร สาระนั้นเนื้อหาของวิชา “ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน” และการวัดผลประเมินผล และความรู้ด้านพัฒนาการของนักเรียน

4.2 การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาสครูแสดงความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพเพื่อให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถ

4.3 การมอบอำนาจหน้าที่ ครูที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการรับรองและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน มีอำนาจการตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติในงานต่าง ๆ ของครู ทำให้ครูมีพลังอำนาจ

สรุป

พลังอำนาจครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารจัดการทางการศึกษา ดังนั้นความสำเร็จของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ประกอบด้วย สี่ปัจจัย คือ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้นำที่สร้างพลังทางปัญญาให้กับครู กระตุ้นให้ครูสร้างระบบความคิดและเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตที่ตนมีความรู้ความสามารถ มีความเชื่อมั่น

ในครู และผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพล ต่อพลังอำนาจครู ได้แก่ การอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีปัญหาความขัดแย้ง การมีมาตรการคุ้มครองครู กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ นอกจากนี้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมได้แก่ การส่งเสริมให้ครูค้นหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และทำให้ครูทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันและปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในให้กับครู พัฒนาครูให้ครูมีความภาคภูมิใจในการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- สถาพร บุตรไสย. (2551). อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 21(1), 35-56.
- สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. (2552). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 14(2), 59-70.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555). ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2555, จาก http://www.boppobec.info/home/?page_id=5993.
- Kinlaw, D.C. (1995). *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence*. USA: Gower Publishing.
- Lashley, C. (2001). *Empowerment : HR strategies for service excellence*. Oxford : Butterworth-Heinemann.

