

บทที่ 2



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ และได้รวบรวมความรู้ที่ได้มาเป็นความรู้พื้นฐานในการศึกษา โดยจำแนกเนื้อหาเป็น 8 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิดการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา
- ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- ตอนที่ 4 ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษา
- ตอนที่ 5 แนวคิดและเทคนิคที่นำมาใช้ในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- ตอนที่ 6 ความสำเร็จของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- ตอนที่ 7 งานกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
- ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมีดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ข้อตกลงเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

วิทท์ (Whitt, 1997) ได้เสนอข้อตกลงเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่น่าสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมนักศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระดับอุดมศึกษา ต้องเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกหรือชี้ให้เห็นได้ โดยบุคคลที่ได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นต้องมีสิ่งบ่งบอกเหล่านี้ คือ

1.1 มีทักษะทางปัญญาที่ซับซ้อน เช่น การคิดอย่างทบทวน การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ

1.2 มีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาครอบครัว และสามารถนำความรู้ไปใช้ในส่วนอื่นๆ ของชีวิตได้

1.3 มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

1.4 มีทักษะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง

1.5 มีลักษณะเป็นแบบบูรณาการ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจ

ซื่อสัตย์ มีสุนทรียภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

2. การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ต้องมีความสอดคล้องกัน ไม่สามารถแยกจากกันได้ การอุดมศึกษาที่ผ่านมาจะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเสริมงานวิชาการอันเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ หลักสูตร ห้องเรียน งานกิจการนักศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ด้านปัญญาและด้านอารมณ์ นอกจากนี้การเรียนรู้ยังส่งผล ไปถึงการดำเนินชีวิตหลังจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาไปแล้ว ทำให้นักศึกษาที่ได้รับการพัฒนานี้สามารถปฏิบัติงานได้ดี มีคุณภาพ มีชีวิตครอบครัวที่ดี มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนสามารถใช้ทักษะทางปัญญาและอารมณ์ได้ดี จากผลการวิจัยในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ทางวิชาการจะดีขึ้น ถ้าหากมีส่วนเสริมภายนอกห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อน มีอิทธิพลต่อทั้งทางปัญญาและอารมณ์ ประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียนสามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของนักศึกษาและเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยประโยชน์สูงสุดจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางประการ เช่น การมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง หรือการร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมกับเพื่อน มีส่วนร่วมในคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

3. การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของนักศึกษาแต่ละบุคคล ต้องเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวนักศึกษาที่เป็นบุคคล ได้แก่ บุคคลในขณะทำงานในงานกิจกรรมนักศึกษา รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ซึ่งสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมนี้แต่ละอย่างมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับนักศึกษาในกิจกรรมที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ เน้นให้นักศึกษาได้รับความรู้ ในขณะที่การพักในหอพัก หรือการบริการของพนักงานในหอพัก ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการนำเอาความรู้ที่ได้จากห้องเรียนไปประยุกต์ใช้ และนำมาพัฒนา



สมรรถนะของตนเองได้ในการปฏิบัติงานต่างๆ สิ่งแวดล้อมสามารถถูกออกแบบเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ จากที่กล่าวมาทำให้ทราบว่าหากจัดให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมที่ไม่ได้บ่งชี้ว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาโดยตรง จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้มากขึ้นกว่าการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการและห้องเรียน วัฒนธรรมของนักศึกษามีอิทธิพลสูงต่อการเรียนรู้ หากนักศึกษาใส่ใจก็จะสามารถปรับปรุงตนเองได้โดยการตั้งใจอย่างมุ่งมั่นว่าจะปรับปรุงตนเองโดยใช้ประสบการณ์ที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ซึ่งก็คือมาจากงานกิจกรรมนักศึกษานั้นเอง ความรู้ความเข้าใจในวิชาการมีความจำเป็นแต่ไม่ได้ช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จหรือทำให้การอุดมศึกษาพัฒนาขึ้นเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นการที่จะกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในงานกิจกรรมนักศึกษา จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเกิดผลผลิตในสถาบันการศึกษาสัมพันธ์ กับสิ่งที่นักศึกษาได้มาเรียนในสถาบันการศึกษา

4. ผู้เชี่ยวชาญงานกิจกรรมนักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้บริหาร รวมทั้งตัวนักศึกษาเอง ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันที่จะสร้างสิ่งแวดล้อม เมื่อไรที่นักศึกษาจะสามารถใช้เวลาและพลังในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการศึกษาอย่างแท้จริงได้ ควรมีการสนับสนุนพัฒนาการพรสวรรค์ของนักศึกษา เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการศึกษาระดับปริญญาตรี ควรมีการยกระดับประสบการณ์ของนักศึกษา ให้เกิดทักษะและสมรรถนะต่างๆ รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาสามารถใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตที่น่าพึงพอใจ หลังจบจากสถาบันการศึกษา ดังนั้นการให้บริการของงานกิจกรรมนักศึกษาจึงต้องออกแบบรวมถึงจัดการให้เกิดพัฒนาการส่วนตัวของนักศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้นักศึกษา ซึ่งได้แก่ ทักษะ สมรรถนะต่างๆ รวมทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจควบคู่กัน ไปจึงจะเกิดประโยชน์ในงานกิจกรรมนักศึกษาอย่างสูงสุด

บทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มีสาระที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 และ 4 ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542)

หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ...ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข.....

หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้ สดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้.....
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่.....

สามารถแสดงความเกี่ยวข้องของบทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 กับสาระการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ความเกี่ยวข้องระหว่างบทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กับสาระการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

บทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	สาระการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา
<p>หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ</p> <p>มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข</p>	<p>ประโยชน์ที่คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ได้รับจากการปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษา คือ การได้รับการพัฒนาด้านสติปัญญา ด้านทัศนคติ ด้านจริยธรรมและด้านบุคลิกภาพ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2530)</p>

ตารางที่ 1 ความเกี่ยวข้องระหว่างบทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กับสาระการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา (ต่อ)

บทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	สาระการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา
<p>มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข.....</p>	<p>หน้าที่ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ข้อ 2 ที่ว่ามีหน้าที่ในการกำหนดและจัดดำเนินการเลือกตั้งนักศึกษาทั่วไปเพื่อไปเป็นคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย (University of Houston-Clear Lake, 2005)</p>
<p>หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา</p> <p>มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ</p>	<p>หน้าที่ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาข้อ 3 ที่ว่ามีสิทธิ์ในการเสนอข้อมูล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยด้านองค์การนักศึกษา (University of Houston- Clear Lake, 2005) และงานกิจกรรมนักศึกษา จะช่วยให้นักศึกษาแต่ละบุคคลเกิดกระบวนการทางสังคมประภิดเกิดประสบการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งการมีสัมพันธ์ภาพในกลุ่ม และเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา</p>
<p>มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 	<p>การทำงานกิจกรรมนักศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคนในสถาบันการศึกษามีโอกาสเลือกเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมที่ตนเองสนใจมีส่วนร่วมในการจัด โครงการต่างๆ ของชมรม มีประสบการณ์การทำงานทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินผลโครงการทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการทำงาน การเผชิญปัญหาและร่วมกันหาแนวทางจัดการกับปัญหาเหล่านั้นให้คลี่คลาย</p>

ตารางที่ 1 ความเกี่ยวข้องระหว่างบทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กับสาระการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา (ต่อ)

บทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	สาระการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา
3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น 4) จัดการเรียนรู้การสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้.... 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่..	ไปได้โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือยากต่อความเข้าใจและการแก้ไข

จากสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และข้อตกลงเกี่ยวกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้กล่าวถึงนี้ ช่วยทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจถึงลักษณะของบัณฑิตที่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องการ ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องและช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนของนักศึกษาซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินงานวิจัยต่อไป

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา

ความสำคัญของการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

การเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของนักศึกษาภายหลังจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาไปแล้วอย่างเห็นได้ชัดเพราะ ตัวบัณฑิตจะเกิดการตระหนักรู้ เพิ่มความรอบรู้ การนำตนเอง สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า มีความสนใจทางสุนทรียภาพ และการเสริมสร้างมิตรภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของนักศึกษา มักเกิดขึ้นจากการเข้ามาศึกษาใน

สถาบันการศึกษา และเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อน ดังนั้นนักศึกษาที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานกับคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา จะเกิดการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนเพิ่มมากขึ้น และการมีปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ทั้งด้านทัศนคติ และพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น แต่หากนักศึกษาคงไม่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันการศึกษา นักศึกษาคอนนั้นก็จะขาดประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นได้ (Whitt, 1997)

งานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

นักศึกษาที่รับเลือกเป็นตัวแทนของนักศึกษาทั้งสถาบันจะมีงานหลักดังนี้ (University of Houston-Clear Lake, 2005)

1. การเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสถาบันการศึกษา
2. การได้รับเลือกเป็นประธาน รองประธาน และเลขานุการของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา
3. การร่วมเป็นองค์ประชุม
4. การทำงานภายใต้การได้รับคำปรึกษาด้านงบประมาณจากคณะกรรมการที่ปรึกษาของสถาบันการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา มีบทบาทหน้าที่ 3 ประเด็น คือ (University of Houston-Clear Lake, 2005)

1. มีหน้าที่เตรียมและป้อนวัตถุดิบหรือข้อมูลด้านนักศึกษาและรายละเอียดขององค์การนักศึกษาให้กับคณะผู้บริหารสถาบัน เพื่อใช้สำหรับการนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาต่อไป
2. กำหนดและจัดดำเนินการเลือกตั้งตัวแทนของนักศึกษาเพื่อไปทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการของสถาบันการศึกษา
3. การเสนอข้อมูลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงานกิจการนักศึกษาของสถาบันศึกษาด้านองค์การนักศึกษา

เรนท์และแซดเดอไมร์ (Rentz and Saddle mire, 1988) กล่าวว่า ในบางสถาบันการศึกษามีคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่บางสถาบันการศึกษาไม่มีคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนักศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยตรง เช่น เป็นตัวแทนของนักศึกษาในสภามหาวิทยาลัย สามารถจัดทำคำของบประมาณเพื่อนำงบประมาณมาสนับสนุนการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษาได้ ซึ่งจะทำให้การทำงานขององค์การนักศึกษาโดยคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาในสถาบันมีคุณภาพสูงขึ้น

ฟริสแมน (Fleishman, 1982) พบว่า หลังทศวรรษที่ 70 คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาของหลายๆ สถาบันการศึกษาได้เลือนหายไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่มีปัญหาทางการเมืองและทางสังคมที่นักศึกษาสนใจจะทำงานเพื่อแก้ไขเกิดขึ้นอีก อย่างไรก็ตาม เรื่องของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาและความรุนแรงยังคงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และดำรงอยู่กับคนกลุ่มหนึ่งที่ยังคงทำงานในลักษณะการรวมตัวกันขององค์การ ประสานความร่วมมือกัน สร้างสรรค์กิจกรรมภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

นักศึกษาหลายคนต้องการมีประสบการณ์การทำงานในองค์การนักศึกษา ที่ตอบสนองต่อความต้องการของเขา ฟริสแมนได้สำรวจยุทธศาสตร์ที่ใช้ได้ผลในการดำเนินงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ตามการรับรู้ของนักวิชาชีพที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของสภามหาวิทยาลัย ได้ผลการสำรวจดังนี้ (Fleishman, 1982)

1. คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาต้องจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษาให้ทันสมัย
2. คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาควรมีการประเมินการใช้งบประมาณและวิธีการที่ผู้บริหารสื่อสารและประสานงานกับคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
3. คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาต้องเข้าใจในความคาดหวังและบทบาทของที่ปรึกษาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา
4. คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาควรกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างสูงในกลุ่มนักศึกษา โดยผ่านการดำเนินงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

ปัญหาการดำเนินงานคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

บอยด์ (Boyd, 1975 cited in Rentz and Saddlemire, 1988) ได้วิเคราะห์คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา และชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกัน มีแนวโน้มสนใจการปฏิบัติงานในเรื่องเดียวๆ เป็นเรื่องๆ ไป แทนที่การทำงานอย่างมีคุณภาพในทุกงาน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาในลักษณะเช่นนี้ ทำให้บทบาทของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาที่เป็นตัวแทนนักศึกษาจากหลากหลายงานถูกกลืนหายไป ทำให้พลังอำนาจของนักศึกษาในการทำกิจกรรมลดลง

การเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นตามที่ได้กล่าวมานี้ ทำให้คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาต้องหันกลับมาพิจารณาและวิเคราะห์ตนเองเพื่อดูว่าการทำงานของตนสอดคล้องกับความต้องการในภาพรวมของนักศึกษาทั้งหมดหรือไม่ บอยด์ได้เสนอแนะว่าในความเป็นจริงนั้นคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาควรจะต้องมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดี กับคณะกรรมการบริหารสถาบันการศึกษาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้

คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา เกิดความตระหนักในเรื่องการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น ผักฝน การตอบสนองและเกิดความรับผิดชอบต่อทุกส่วนของสถาบันการศึกษา การปฏิบัติงานในลักษณะข้างต้นนี้จะเป็นการทำงานที่มีกระบวนการซับซ้อนขึ้นกว่าเดิม สถาบันการศึกษาจึงต้องเสริมสร้างพลังอำนาจให้คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นเพื่อสานต่อการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่สูญหายไป

ชิลิส และพรูทท์ (Chiles and Pruitt, 1985 cited in Rentz and Saddlemire, 1988) กล่าวว่า บทบาทของที่ปรึกษาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษามีความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาในการดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา เพราะบางครั้งการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาอาจไม่ค่อยถูกต้องเหมาะสมกับองค์การนักศึกษาและสถาบันการศึกษา โดยที่พวกเขาปฏิบัติไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการช่วยเหลือสถาบันการศึกษา แต่พวกเขาคิดไม่ถึงว่าอาจเกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาได้ภายหลัง

ใน ค.ศ. 1960 มีการเดินขบวนประท้วงและต่อต้านของนักศึกษามาก ทำให้ผู้บริหารตระหนักได้ว่า คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษามีความเข้มแข็งมาก ส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารในช่วงต่อๆ มาจะไม่พยายามไปกระตุ้นหรือส่งเสริมการทำงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา เพราะเกรงว่าการกระตุ้นหรือการส่งเสริมนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานในสถาบันการศึกษาได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพของที่ปรึกษาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาต่อคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ไม่ถูกนำมาขึ้นมากล่าวถึงหรือให้ความสำคัญในการบริหารหรือการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา หรือไม่ค่อยได้รับความสนใจและนำมากล่าวถึงในเอกสารวิชาการทางการอุดมศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบันมากนัก

คูเจท (Cuyjet, 1985 cited in Rentz and Saddlemire, 1988) ได้ทำการสำรวจบทบาทของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาจากมหาวิทยาลัย 407 แห่ง จากประธานคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาพบว่า ประธานคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา เห็นว่าคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาเป็นตัวแทนอย่างเป็นทางการของนักศึกษาทุกคนในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการประสานประโยชน์ ต่อรองกับทั้งฝ่ายบริหารและอาจารย์ นอกจากนี้ยังพบว่าคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา มีอิทธิพลน้อยมากในการตัดสินใจหลายๆของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกิจกรรมศึกษาคืออิสระในการดำเนินงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ที่เกิดขึ้นจะต้องเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารและกรรมการคณะต่างๆของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น

เอิร์นแมคเกรท (McGrath, 1970 cited in Rentz and Saddlemire, 1988) กล่าวว่า นักศึกษาควรได้รับการยอมรับให้แสดงบทบาทในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีสติและ

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเชิงนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยใดที่ให้โอกาสนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจะพบว่างานจะล่องหลอมให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในหน้าที่ของตน เกิดความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาที่เกิดขึ้น พบว่าเกิดจากหลากหลายสาเหตุ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาในอดีตและปัจจุบันจะเห็นว่ามีความแตกต่างกันในบริบทที่แวดล้อมตัวนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ผลที่เกิดขึ้นแม้ว่าจะเกิดปัญหาจากสาเหตุที่ใกล้เคียงกันแต่จะมีความแตกต่าง หรือความรุนแรงของสถานการณ์ที่ต่างกัน

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ เป็นแนวคิดเชิงนามธรรม (abstract) ที่ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ซึ่งแต่เดิมแนวคิดนี้เป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา การเมือง และด้านจริยธรรม กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมาจากแนวคิดการเกิดแนวร่วมทางสังคม ซึ่งในทางสังคมวิทยานั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีจุดเริ่มต้นมาจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความด้อยโอกาส การเหยียดสีผิว เป็นต้น มีการนำเอาแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา ซึ่งมีการนำมาใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรีอเมริกัน เชื้อสายอัฟริกันเพื่อต่อต้านอำนาจมืด กลุ่มรักร่วมเพศ การส่งเสริมสุขภาพของบุคคลและชุมชน การเพิ่มอำนาจในผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มวัยรุ่น ตลอดจนนครและพยาบาล เป็นต้น (Gibson, 1991)

วิวัฒนาการการเสริมสร้างพลังอำนาจ

นักทฤษฎีคนแรกเกี่ยวกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ หลุยส์ อี รัชส์ (Louis E. Rath) ผู้ซึ่งได้เขียนทฤษฎี 3 ทฤษฎี เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจขึ้นในปี ค.ศ.1945 ทฤษฎีแรกได้แก่ ทฤษฎีความต้องการ (Needs Theory) ที่ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของฟรอยด์ (Freud) และดอลลาร์ด (Dollard) รัชส์อธิบายทฤษฎีความต้องการไว้ว่า มนุษย์ต้องการความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ ความรู้สึกปลอดภัยนี้จะเกิดขึ้นขึ้นอยู่กับระดับของอารมณ์ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีที่ 2 คือทฤษฎีคุณค่า (Values Theory) รัชส์อธิบายทฤษฎีคุณค่าไว้ว่า ผลของพฤติกรรม การปรับตัวไม่ดี เกิดจากการขาดคุณค่าหรือการขาดจุดมุ่งหมายของชีวิต และคุณค่าของคนจะเกิดขึ้นได้จากการมีจุดมุ่งหมายหรือการแสดงพฤติกรรมที่มีคุณค่า คนมักจะมีพฤติกรรมที่ทำได้ติดต่อกันเป็นเวลานานเกี่ยวกับ การไม่คิด และการไม่มีประสบการณ์ในการคิด ดังนั้นจึงต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลเหล่านี้ และทฤษฎีที่ 3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิด (Think

Theory) ที่ได้รับอิทธิพลจากงานเขียนของ จอร์น ดิวอี้ (John Dewey) รัชส์กล่าวถึงทฤษฎีความคิดไว้ว่า ความรู้สึกสิ้นหวังของผู้เรียนที่ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอเกี่ยวกับพลังทางความคิด เกิดจากการที่ผู้สอนและผู้บริหารไม่ได้จัดสภาพแวดล้อมที่อนุญาตให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาทางความคิด ซึ่งความรู้สึกจากการสูญเสียนี้จะเป็นสาเหตุของพฤติกรรมปรับตัวที่ไม่ดีของผู้เรียน เช่น ความรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเองและไม่สามารถที่จะทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ เมื่อผู้เรียนขาดจุดมุ่งหมายของชีวิต จะแสดงพฤติกรรม เช่น ไม่เอาใจใส่ ความล้มเหลวหรือไม่สมเหตุสมผล การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้เรียนที่มีพฤติกรรมเหล่านี้ จะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดกับพฤติกรรมของผู้เรียน ทฤษฎีทางความคิดจะเกิดขึ้นเมื่อผู้สอนและผู้บริหารได้ตรวจสอบสิ่งที่จะฝึกฝนให้ตรงกับความต้องการของสถาบันการศึกษา ตลอดจนการใช้การเรียนรู้ที่ซับซ้อน โดยการฝึกหัดในการตั้งคำถาม สามารถแยกแยะปัญหาและค้นหาข้อสรุป

ในช่วงปี ค.ศ. 1960 - 1970 เปาโล แฟร์รี (Paulo Freire) นักศึกษาชาวบราซิลได้คิดรูปแบบเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่เน้นความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษาคำให้คนค้นพบตนเองว่ามีความรู้ ความสามารถที่จะต่อต้านอิทธิพลต่างๆ และสามารถควบคุมอนาคตของตนเอง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงสังคม ต่อมาในช่วง ค.ศ. 1980 - 1990 แนวคิดของแฟร์รี ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทวีปอเมริกาใต้ โดยมุ่งเป้าหมายไปที่คนจนและคนด้อยโอกาส และในช่วงปี ค.ศ. 1980 - 1990 แนวคิดเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ได้ขยายไปในทวีปอเมริกากลาง และทวีปอื่นๆ ทั้งในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่พัฒนาแล้ว

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่ถูกมองได้ทั้งเป็นกระบวนการ (process) ผลลัพธ์ (product) จากกระบวนการหรือผลิตภาพ (productivity) ที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในแง่กระบวนการ (process) หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานและทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการทำงาน ทั้งหมดขององค์กร

ในแง่ผลลัพธ์ (product) หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนาตนเอง จนมีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จ

ในแง่ผลิตภาพ (productivity) หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคล และทีมงานในองค์กร ซึ่งถ้าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานทั้งส่วนบุคคลและทีมงานก็จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลิตภาพจากการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย



การมีพลังอำนาจจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่เกิดได้กับผู้ปฏิบัติเป็นการเฉพาะบุคคล สิ่งที่ปรากฏให้ผู้อื่นรับรู้ได้จะอยู่ในรูปของพฤติกรรมและผลงาน สำหรับบุคลากร พลังอำนาจจะทำให้มีความรู้สึกดีที่จะสามารถกระทำสิ่งสำคัญที่แตกต่าง มีคุณค่า ทำให้ได้เรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน สำเนียงรับผิดชอบในหน้าที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำใจ มีสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน รัก สามัคคี เชื่อถือ ไว้วางใจกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานสิ่งแวดล้อมสร้างความท้าทาย สร้างความตื่นตัวในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Cunningham and Corderio, 2000; Lefrancois, 2000; Haksever, et. al., 2000) บุคลากรที่มีพลังอำนาจจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ พึงพอใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับ (Fisher, 1993) และมีความมั่นใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่สู่เป้าหมาย พลังอำนาจทำให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานในทางที่ดีขึ้นและมีพัฒนาการทางความรู้ ความคิด ทักษะการทำงาน (Dalton, Elias and Wandersman, 2001) มีการพัฒนาทีมงาน (Amodt, 1999) ได้แก่ 1) ทีมงานจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จ 2) สมาชิกของทีมจะหล่อหลอมความคิดไปในแนวเดียวกันเพื่อปฏิบัติงาน 3) ทีมมีอิสระในการปกครองตนเอง มีอิสระที่จะกระจายการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลและวิธีการทำงานที่ดีที่สุด 4) สมาชิกจะรู้วางตนเองมีความสำคัญและสัมพันธ์ต่อกับทีมงานอื่น ขององค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพราะต้องตัดสินใจและมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น บุคลากรต้องทำหน้าที่เป็นได้ทั้งโค้ชที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นครูที่ให้การศึกษาวិทยาการ เป็นผู้ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวก เป็นตัวแทนในการเจรจาประนีประนอม บุคลากรต้องตื่นตัวปรับปรุงตนเองตลอดเวลาเข้าใจสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม รู้หน้าที่ ตระหนักในความสำคัญของตนในฐานะเป็นพลังขับเคลื่อนขององค์กร (George and Jones, 1999)

ความหมายของพลังอำนาจและการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นคำที่มีความซับซ้อน กว้างขวางและเป็นนามธรรม ซึ่งพบว่ามีความยากลำบากในการให้คำจำกัดความ เนื่องจากความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีหลากหลายความหมายทั้งทางจิตวิทยา จิตวิทยาชุมชน สังคม และการศึกษา ซึ่งความหมายจะแตกต่างกันไปเมื่อถูกนำไปใช้ในกลุ่มบุคคล และบริบทที่แตกต่างกัน (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2539) การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีรากศัพท์มาจากคำว่าพลังอำนาจ (power) ดังนั้นก่อนที่จะทำความเข้าใจความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงควรทำความเข้าใจความหมายของคำว่า พลังอำนาจก่อน

เมื่อพิจารณาความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความหมาย 2 นัยดังนี้ (Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary, 1994)

นัยที่ 1 หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ตนต้องการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่

นัยที่ 2 หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลัง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้นๆ

คuming (Cuming, 1981) ได้อธิบายว่าพลังอำนาจนั้นถูกมองเป็น 2 แบบจากบุคคลสองกลุ่มคือบุคคลบางกลุ่มมองว่าพลังอำนาจของพวกเขาเป็นสิ่งที่อยู่อย่างจำกัดเหมือนกับชิ้นพายที่เมื่อตัดแบ่งให้ผู้อื่นแล้วพลังอำนาจของพวกเขาจะหายไป และในวันที่จะหมดลงได้ หรือในอีกความหมายก็คือ ถ้าพวกเขามีพลังอำนาจ คนอื่นก็จะเสียพลังอำนาจ แต่ถ้าพวกเขาเสียพลังอำนาจ คนอื่นก็จะเกิดมีพลังอำนาจนั่นเอง การมองพลังอำนาจในลักษณะนี้เป็นการมองว่าพลังอำนาจเป็นสิ่งที่อยู่อย่างจำกัด แต่ในบุคคลบางกลุ่ม มองว่าพลังอำนาจเป็นสิ่งที่อยู่อย่างไม่จำกัด สามารถแบ่งปันกันได้ การที่จะแบ่งปันหรือเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อื่น ต้องเริ่มต้นจากการมีพลังอำนาจในตนเองก่อน โดยการทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีความสามารถ มีประสิทธิภาพแล้วทำให้คนอื่นๆ เกิดมีความรู้สึกนี้เช่นกัน ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องยากแต่ก็ไม่ใช่ว่าจะทำได้และอย่ากลัวว่าบุคคลอื่นจะนำพลังอำนาจของเราไปหรือพลังอำนาจในตนเองของเราจะลดลง

ปัจจุบันพลังอำนาจถูกนำมาใช้ในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากองค์การส่วนมากจะไม่ใช่องค์กรแบบระบบราชการอย่างสมบูรณ์แบบเหมือนในอดีต องค์กรเหล่านั้นต้องให้ความสำคัญกับการมีเครือข่ายรูปแบบของทีมงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจขององค์กร วงจรของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การ แก่นแท้ขององค์การ สังคมระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบผู้รับบริการหรือลูกค้า การลดช่องว่างขององค์การ องค์กรสมัยใหม่จะต้องเผชิญหน้ากับกระบวนการที่ซับซ้อนใหม่ๆ โดยคำว่า สังคมระบบข้อมูลข่าวสารจะหมายถึง แนวคิดที่เห็นว่าข้อมูลข่าวสารจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของพลังอำนาจในองค์กรรูปแบบใหม่นี้จากระบบโครงสร้างใหม่ขององค์กรที่ได้กล่าวถึงนี้ ทำให้พลังอำนาจของผู้นำในองค์กรจะไม่ใช่อำนาจที่อยู่ในตัวของผู้นำที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานเท่านั้น แต่จะมีอยู่ในผู้นำขององค์กรที่เป็นบุคคลที่มีความทำทนายในงานและเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขงานและปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้ (Clawson, 2003)

องค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลในองค์กรทั่วโลกรับรู้ได้ต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มอื่นๆ ที่กำลังเกิดขึ้นและบุคคลเหล่านี้ถูกผลักดันให้ใช้แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน ดังนั้นผู้นำขององค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนกระบวนการที่ตนคุ้นเคยนี้คือ จากกระบวนการที่ตนคุ้นเคย ซึ่งได้แก่ การมีสภาพที่มีความมั่นคงแน่นอน การควบคุม การแข่งขัน การมีรูปแบบที่ชัดเจน การคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก การเป็นคนเก่ง มาเป็นกระบวนการที่ตนใหม่ ซึ่งได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤต การเสริมสร้างพลังอำนาจ การร่วมมือ การมีแนวทางการทำงานที่หลากหลาย การยึดเป้าหมายของงานสูงสุดเป็นสิ่งสำคัญ และการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ในประเด็นของการเปลี่ยนกระบวนการที่ตนคุ้นเคยจากการควบคุมไปเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ผู้นำในตำแหน่งที่มีอำนาจมักคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของ

คนจะต้องรายงานว่าเขาทำอะไร อย่างไร เมื่อไรและใครเป็นผู้ทำ พวกเขาเชื่อว่าการควบคุมเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร ที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การมีโครงสร้างองค์กรที่มีความรวดเร็ว มีโครงสร้างงาน มีกระบวนการทำงาน มีวิธีการทำงาน ช่วยให้ทราบว่าผู้นำขององค์กรมีพลังอำนาจ ในขณะที่ผู้ได้บังคับบัญชาขาดพลังอำนาจ แต่ในปัจจุบันแนวคิดลักษณะนี้ได้หมดไปแล้ว ผู้นำในปัจจุบันจะแบ่งปันอำนาจมากกว่าการที่จะยึดอำนาจในการบริหารไว้เพียงผู้เดียว และจะค้นหาแนวทางที่จะเพิ่มพลังอำนาจสมองขององค์กร โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและเกิดพันธะสัญญา (Daft, 2005)

รูปแบบของพลังอำนาจในองค์กรในอดีตถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด โดยแบ่งเป็น 3 ยุค คือ (Clawson, 2003)

1. ยุคก่อนทศวรรษที่ 19 ในสังคมของการปกครองแบบขุนนาง พลังอำนาจถูกแผ่ขยายไปโดยการเกิดขึ้นและสืบทอดกันในวงศ์ตระกูล มีความเชื่อว่า พ่อเป็นบุคคลที่รู้ดีที่สุด
2. ยุคทศวรรษที่ 19 ถึง 20 ในสังคมของการปกครองแบบข้าราชการ พลังอำนาจถูกแผ่ขยายไปโดยการเกิดขึ้นและสืบทอดกันในสถานที่ทำงาน มีความเชื่อว่า เจ้านายหรือผู้นำเป็นบุคคลที่รู้ดีที่สุด
3. ยุคหลังทศวรรษที่ 20 ในสังคมของข้อมูลข่าวสาร พลังอำนาจกำลังแผ่ขยายอีกครั้งไปยังผู้ที่เป็นเครือข่าย มีความเชื่อว่า เครือข่ายเป็นสิ่งที่รู้ดีที่สุด

ธรรมชาติของพลังอำนาจเป็นพลังจากภายในของบุคคล ซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงจากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและหน้าที่ในองค์กร เกิดเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากรใน 4 ด้าน (DuBrien, 1998; Konczak, Stelly and Trusty, 2000) ได้แก่ 1) ด้านความหมาย (meaning) ทำให้บุคลากรรู้คุณค่า ความหมาย เป้าหมายของงาน 2) ด้านสมรรถนะ (competence) ทำให้บุคลากรพัฒนาและเชื่อมั่นในความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ 3) ด้านการคิดตัดสินใจ กำหนดตนเอง (self-determination) ทำให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่ม สร้างทางเลือก ควบคุมความประพฤติ และการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง 4) ด้านผลกระทบ (impact) ทำให้บุคลากรเข้าไปมีบทบาทในการกำหนด ยุทธศาสตร์ การปฏิบัติ บริหารจัดการและควบคุมผลของการทำงานในองค์กร คำว่า “empowerment” นี้ ในภาษาไทยอาจใช้คำว่า “การเสริมสร้างอำนาจ” “การเพิ่มอำนาจในงาน” หรือ “การมอบอำนาจหน้าที่” แต่สำหรับในงานวิจัยนี้ขอใช้คำภาษาไทยว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

มิงเลอร์ (Minkler, 1990) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่บุคคล ชุมชนมีความสามารถในการควบคุมและร่วมมือกันทำการเปลี่ยนแปลงชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่

โวทและมูเรล (Vogt and Murell, 1990 cited in Becker, 1994) ได้อธิบายว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการพัฒนาคน โวทและมูเรลให้ความสำคัญต่อ

การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล โดยเชื่อว่า เมื่อแต่ละคนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะในตัวเอง มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจภายในกลุ่ม ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีม ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

โบเวน และ ลอว์เลอร์ (Bowen and Lawler, 1992) อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีลักษณะ สำคัญ 4 ประการคือ 1) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กร 2) การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน 3) การให้ความรู้ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามการดำเนินการขององค์กร และ 4) การให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและแนวทางการปฏิบัติงาน

กิบสัน (Gibson, 1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการทางสังคม เป็นการแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคล ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนได้

เชนเดอร์ (Chandler, 1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคล เกิดความรู้สึกมั่นคง มั่นใจในตนเองและงาน สามารถทำการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และจัดการกับงานของตนเองได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

คลิฟฟอร์ด (Clifford, 1992) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึงแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของคนที่ไม่มียอำนาจให้เป็นคนที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าสามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้

ฮาเวนส์และมิลล์ (Havens and Mills, 1992) ให้ความหมายในแง่ของการบริหารว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการแบ่งปันอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการให้อำนาจที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในส่วนตัวส่วนหนึ่งของการปฏิบัติ ส่วนความหมายในแง่ของจิตวิทยา การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพและการตัดสินใจของบุคลากร

ฮอกแคนสัน (Hokanson, 1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อการสร้าง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลและเป้าหมายของสังคมในที่สุด

คลัทเทอร์บัคและเคอร์นาแฮน (Clutterbuck and Kernaghan, 1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นวิธีการในการกระจายอำนาจให้กับบุคคลที่ต้องการทำงาน ให้อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ทรัพยากรและสิทธิในการทำงาน มอบหมายบทบาทหน้าที่สำหรับการตัดสินใจในสายการบริหารสร้างเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายได้สูงสุด

คินลอร์ว (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการอันต่อเนื่องในการปรับปรุงการปฏิบัติโดยนำศักยภาพในตนเองออกมาใช้และทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และทีมงานในองค์การให้ครอบคลุมถึงสถานที่ในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานทั้งระบบขององค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องสามารถทำได้ ยอมรับได้และมีจริยธรรม

คาร์คโควิช (Klakovice, 1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของผู้นำและผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทั้งบุคคลและองค์การ

ยูคัลและเลพซิงเจอร์ (Yukl and Lepsinger, 2004) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการยินยอมให้บุคคลสามารถแสดงปฏิกริยาได้ตอบ และมีอิสระด้านการคิดในการทำงาน มีการให้ข้อมูลและทรัพยากรตามความต้องการของบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานและมอบความไว้วางใจให้บุคคลแก้ปัญหาและตัดสินใจโดยปราศจากอคติ องค์ประกอบสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการมอบหมายงานซึ่งรวมถึงการกำหนดโครงการใหม่ๆ ความสามารถในการตอบสนองต่อบุคคลหรือทีมงาน การให้อำนาจ ทรัพยากร ทิศทาง และการสนับสนุนความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จตามความคาดหวัง องค์การในปัจจุบัน ผู้นำไม่สามารถที่จะทำงานทุกอย่างในองค์การเพียงคนเดียวได้ การมอบหมายงานเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ องค์การควรมีโครงสร้างการบริหารที่แบนราบและเพิ่มจำนวนบุคลากรภายใต้การบริหารของผู้บริหารแต่ละคน

อวยพร ตันมุขกุล (2540) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือกระบวนการเสริมสร้างให้บุคคล องค์การมีพลังอำนาจในการควบคุมชีวิตของตน เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับการส่งเสริม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้บุคคลเกิดความสามารถที่จะดำเนินการสนองความต้องการของตนเอง เป็นการรู้จักเป้าหมายของตน และใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้

อรพรรณ ลือบุญรัชชัย (2541) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นการพยายามที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ ยึดมั่นผูกพัน และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เพื่อการปฏิบัติหรือกระทำภารกิจหนึ่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง การที่บุคคลจะเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ ยึดมั่นผูกพันต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน เพื่อให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง บุคคลจะต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าตนเองสามารถกระทำภารกิจต่างๆ ได้สำเร็จ บุคคลต้องได้รับการยอมรับ

สนับสนุน ส่งเสริมทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และมีอิสระในการตัดสินใจกระทำการต่างๆ ด้วยตนเอง

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2543) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลเสริมสร้างอำนาจให้มีในตนเองได้โดยตัวเราเอง และสามารถสอนหรือฝึกให้มีในตัวบุคคลอื่นๆ ได้โดยมีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ พัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพสูงสุด มีความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้สึกมั่นใจในตนเอง และรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน เพิ่มความแกร่งให้กับบุคคล เพื่อให้บุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถแห่งตน และปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผล ทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรได้รับการพัฒนาและได้ผลประโยชน์ร่วมกัน

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึงการปฏิบัติของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ให้เกิดมีพลังอำนาจในตนเองสูงขึ้น สามารถนำพลังอำนาจในตนเองออกมาใช้และทำให้บุคคลนั้นมีความสร้างสรรค์ในการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้โดยที่พลังอำนาจที่กล่าวถึงนี้เป็นความสามารถที่เป็นศักยภาพภายในตัวบุคคล ประกอบด้วยความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการบริหารงานในองค์กร โดยความสามารถที่เป็นศักยภาพภายในตัวบุคคลนี้ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดการตระหนักในคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ในองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา

1.1 สามารถช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพราะผู้บังคับบัญชาที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นผู้ที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชานี้ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (Ashness and Lashley, 1995)

1.2 สามารถช่วยให้ผู้บังคับบัญชา มีเวลาในการกระทำภารกิจอื่นๆ มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานอื่นที่ผู้อื่นไม่สามารถดำเนินการแทนได้ เช่น การวางแผนโครงการ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงาน การแก้ปัญหา เป็นต้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (Nelson, 1998)

1.3 สามารถลดความกดดันของผู้บังคับบัญชาได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยขจัดปัญหา ปริมาณงานมาก แต่เวลาที่ใช้ในการทำงานน้อย เพราะปัญหานี้ก่อให้เกิดความตึงเครียด

ของผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมงานได้ แทนที่จะให้งานเป็นตัวควบคุม (Taylor, 1987)

2. ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1 ช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเจริญเติบโต ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจ ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง (Costley and Todd, 1993; Nelson, 1988)

2.2 ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการตัดสินใจในงานของตน ตระหนักถึงความสามารถและคุณค่าของตน Cook (Cook, 1993) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงานของตน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

2.3 ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เจฟฟ์ สก็อท และเทบปี (Jaffe, Scott and Tabe, 1994) กล่าวว่า การสร้างเสริมพลังอำนาจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึงงานและคุณค่าของตนที่มีต่อองค์กร เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

2.4 ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ต้องมีการพึ่งพากันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องอาศัยเหตุผลและฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Johnson, 1994)

3. ประโยชน์ต่อองค์กร

3.1 ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างหน้าที่ในงานเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา (Nelson, 1988) ทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ช่วยสร้างการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กร ในยุคปัจจุบันองค์กรจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กรบุคลากรขององค์กรจะต้องสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ เพราะเป็นบุคคลที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรขององค์กรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ripley and Ripley, 1993; Cook, 1993)

3.3 ช่วยให้องค์การเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง หากเกิดปัญหาผู้รับผิดชอบผู้หนึ่งผู้ใดขาดงานหรือต้องไปช่วยงานอื่น จะช่วยให้บุคลากรขององค์การหลายๆ คน สามารถทำงานในลักษณะเดียวกันได้ (Nelson, 1988)

3.4 ช่วยในการพัฒนาองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถใช้ความสามารถของบุคลากรภายในองค์การได้อย่างเต็มที่ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยจะให้ความสำคัญกับความสามารถพิเศษ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ (Cook, 1993) นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้แน่ใจว่าองค์การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรขององค์การสามารถพัฒนาหน้าที่การทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตได้ (Taylor, 1987)

ลักษณะบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้พลังอำนาจ

คuming (Cuming, 1981) และ คลัทเทอร์บัคและเคอร์นาเฮน (Clutterbuck and Kernaghan, 1995) ได้เสนอลักษณะบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้พลังอำนาจ ไว้ดังนี้

1. หวาดกลัว
2. เห็นว่าการเรียนเป็นเรื่องยุ่งยาก
3. มีบุคลิกภาพแบบพึ่งพา
4. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ขาดการอบรมพัฒนา
6. หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลง
7. มองข้อมูลย้อนกลับเป็นการวิจารณ์
8. มักใช้ประสบการณ์เดิม
9. ขาดวิสัยทัศน์
10. หลบเลี่ยงปัญหา
11. มีการติดต่อสื่อสารแบบปิด
12. ไม้มีความไว้วางใจ
13. ต้องการการเสริมแรงจากภายนอก
14. มองตนเองในแง่ลบ
15. ขาดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล

การเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคลมีลักษณะเช่นเดียวกับการเจริญเติบโตของทารกที่แบ่งเป็น 3 ระยะสำคัญ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541) ดังนี้ 1) ระยะที่ต้องพึ่งผู้อื่น (dependence) ดังเช่นทารกที่ต้องได้รับการดูแลใกล้ชิดของผู้ปกครอง บุคลากรก็เช่นกันเริ่มต้นการเรียนรู้การเกิดพลังอำนาจภายใต้สายงานการบังคับบัญชาที่ต้องได้รับการชี้แนะ 2) ระยะพึ่งตนเอง (independence) เสมือนเป็นวัยที่ทำอะไรด้วยตนเอง บุคลากรจะมีความเชื่อมั่น มีพลังอำนาจและสามารถตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของตน และ 3) ระยะพึ่งพากันและกัน (interdependence) เมื่อสังคมและองค์กรต้องการก้าวหน้าไปไม่มีใครทำทุกสิ่งได้โดยลำพัง บุคลากรและสังคมในองค์กรต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันรวมพลังทุกด้านร่วมกันทำงาน

สิ่งที่ต้องพิจารณาในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล คือ การพัฒนาพลังอำนาจที่มีอยู่แล้วในตัวบุคลากรในระดับหนึ่งให้เพิ่มมากขึ้นหรือทำให้บุคลากรค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Gutierrez, Parsons and Cox, 1998) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการให้โอกาสได้แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ ขอมรับในพลังอำนาจของบุคคลอื่น ร่วมกันทำงานเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จและร่วมกันรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ (Reynolds and Gutkin, 1999)

ยูกัลและเลพซิงเจอร์ (Yukl and Lepsinger, 2004) ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจว่ามีดังนี้

1. การให้อิสระต่อบุคคลในการคิดกำหนดแนวทาง
2. สนับสนุนการทำงานให้สัมพันธ์กับปัญหา
3. การมอบการตัดสินใจเพื่อความสามารถของบุคคลและทีมงาน
4. การให้อำนาจอย่างเป็นทางการที่เพียงพอสำหรับการกำหนดงาน
5. มองเห็นความผิดและความล้มเหลวเป็นประสบการณ์การเรียนรู้

เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล

การเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคลมีเป้าหมาย ดังนี้

1. ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา (Lashley, 1997)
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้บุคคลสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิด ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคคลมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรม นำใจของบุคลากรในทีมงาน ในองค์การ (Haksever, et al, 2000)
6. กระตุ้นให้บุคคลมีการพัฒนาอำนาจตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ (Gomez-Mejia, Balkin and Cardy, 1995; Graham and Bennett, 1995)
7. ทำให้บุคคลมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การต่อการทำงาน (Lashley, 1997)
8. กระตุ้นให้บุคคลใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้น สร้างผลงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่างๆ ในองค์การ ให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน (Gutierrez, Parsons and Cox, 1998)

สรุปเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคคล ได้แก่ การทำให้บุคคลได้พัฒนาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่างๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพพลังอำนาจในการเพียรทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญ มีน้ำใจในการทำงานสร้างความเจริญให้กับบุคคลและองค์การ

คuming (Cuming, 1981) กล่าวว่า ความรู้สึกว่ามีพลังอำนาจ เป็นความรู้สึกของคนเราที่รู้ว่าตนเองสามารถที่จะทำอะไรได้ สามารถที่จะควบคุมหรือจัดการกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในชีวิต รู้ตัวว่าอะไรคือจุดอ่อนอะไรคือจุดแข็งอะไรคือทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ รับรู้ถึงความรู้สึก ความคับข้องใจของตนเอง รับรู้ถึงคุณค่าและทัศนคติของตนเอง เป็นผู้ที่มีความชัดเจนว่าเขาต้องการ หรือมีเป้าหมายอะไรในชีวิต จะมองโลกในแง่ดี มองเห็นความสามารถของตนเองที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายอื่นๆ ได้

ความรู้สึกว่ามีพลังอำนาจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้คนเราประสบความสำเร็จ การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองจะต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง บุคคลอื่นเป็นเพียงผู้ที่ให้โอกาสเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเท่านั้นคนที่มีพลังอำนาจในตนเองเท่านั้นที่จะเป็นผู้แสวงหาผลประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตแล้วก็สามารถจัดอุปสรรคออกไปได้ ความรู้สึกว่ามีพลังอำนาจเป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถรักษาความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง ไม่ว่าจะมิปฏิกิริยาใดๆ จากคนอื่นก็ตาม คนที่มีพลังอำนาจจะเป็นผู้ที่ชอบตนเอง สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองบนพื้นฐานของการมีคุณค่าในตนเองมากกว่าที่จะคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่มาจากผู้อื่น คนที่มีพลังอำนาจจะเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองว่าสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้สามารถประเมินตนเองโดยใช้มาตรฐานของตนเองได้ พ่อแม่ที่มีพลังอำนาจจะมองลูกในแง่บวก ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจะเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาตนเอง การที่บุคคลรู้สึกว่ามีพลังอำนาจจะสามารถตัดสินใจชีวิตตนเองว่าจะเลือกที่จะดำเนินชีวิตไปในแนวทางไหน อย่างไรได้

ในทางตรงกันข้ามคนที่ไม่มีพลังอำนาจในตนเอง จะขาดความรู้สึกทางบวกกับตนเอง มองตนเองในแง่ลบ ประเมินตนเองจากสิ่งที่เป็นปัจจัยภายนอก ไม่ได้มองจากสิ่งที่เป็นปัจจัยภายในตนเอง ทำให้ขาดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ต้องการแรงเสริมจากภายนอกเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

ลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ลัชเลย์ (Lashley, 2001) กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. ถือว่าพลังอำนาจเป็นสิ่งท้าทายและมีคุณประโยชน์
2. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความหมาย
3. มีความเป็นอิสระ
4. บุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และสามารถเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาแก่ผู้อื่น และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องมีการนิเทศงาน
5. ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
7. มองข้อมูลย้อนกลับว่า เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน
8. มีการไตร่ตรองและเรียนรู้
9. การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นความรับผิดชอบของทุกคน
10. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
11. มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง เช่น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด และทักษะ
12. มีความไว้วางใจ

แมนเดย์ (Manthay, 1989) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะมีลักษณะโดดเด่น 3 ประการ คือ

1. มีความรับผิดชอบ ซึ่งต้องกำหนดไว้ชัดเจนและบุคคลนั้นต้องยอมรับในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. มีอำนาจหน้าที่ รวมถึงสิทธิในการกระทำภายในขอบเขตที่ตนรับผิดชอบ
3. ตระหนักถึงภาระหน้าที่ ครอบคลุมถึงการทบทวน การตัดสินใจ และการกระทำในอดีตว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

คลัทเทอร์บัคและเคอร์นาฮาน (Clutterbuck and Kemaghan, 1994) ได้กล่าวถึงบุคลากรที่มีพลังอำนาจไว้ว่ามีคุณลักษณะดังนี้

1. สามารถรับการฝึกหัดอบรมได้ดี
2. มีความเชื่อมั่นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น
3. กระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสู่งานและสำนึกในหน้าที่

4. สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง

5. สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

6. สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนในความต้องการ ความสำเร็จ สิ่งที่เป็นปัญหา เป็นความคิดวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจได้

7. สามารถที่จะทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม

8. มีความยืดหยุ่นในการทำงานพร้อมจะเผชิญและแก้ปัญหา

9. สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาต้องตัดสินใจ รู้กาลเทศะเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

10. สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ

11. ยึดหลักความสามัคคี ความเป็นทีมงานเป็นองค์กร

12. สบายใจที่ตอบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของตนเองในองค์กร

13. เข้าใจบริบทแวดล้อมและผลที่จะเกิดตามมาจากการทำงาน สามารถแก้ปัญหาตนเอง และช่วยแนะนำวิธีแก้ปัญหาให้ผู้อื่น

14. สามารถบริหารจัดการตนเอง กำหนดได้ว่าอะไรสำคัญก่อนและหลัง

15. สามารถควบคุมงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้เพิ่มมากขึ้น

16. สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มไว้

17. มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่เป็นอย่างดี

18. รู้ชัดเกี่ยวกับผู้ที่จะมาใช้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้ว่าผู้ใช้บริการนั้นต้องการอะไรจากตน

19. รักการเรียนรู้ แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

20. ยินดีรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

21. ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับ

22. สามารถพิจารณา สะท้อนภาพและเรียนรู้จากประสบการณ์

คลัทเทอร์บัคและเคอร์นาฮาน (Clutterbuck and Kernaghan, 1994) กล่าวว่า ผู้บริการที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีพลังมาก
2. มีความตั้งใจและมีความยึดมั่นผูกพัน
3. มีความปรารถนาที่จะเป็นคนเก่ง
4. มีความพึงพอใจในความสำเร็จของผู้อื่น
5. มีความพึงพอใจต่อบุคคลอย่างแท้จริง
6. มองตัวเองในแง่ดี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะบุคคลที่ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ดังนี้ (Gibson, 1991; Chandler, 1992; Clifford, 1992; Havens and Mills, 1992; Clutterbuck and Kemaghan, 1994; Vogt and Murell, 1990 cited in Becker, 1994; Kinlaw, 1995; Klakovice, 1996; Yukl and Lepsinger, 2004; อวยพร ตัณมุขยกุล, 2540; อรพรรณ ถีอบุญธวิชัย, 2541; บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2543)

1. มีความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้
2. มีความสามารถในการบริหารจัดการงานให้สำเร็จ
3. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
4. รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
5. มีความมั่นคง
6. มีความมั่นใจในตนเอง
7. มีอิสระเป็นตัวของตัวเอง
8. มีเป้าหมายของตนเอง

สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อ การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและพบว่านักวิชาการที่สนใจเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ศึกษาและได้ อธิบายถึงสิ่งเกี่ยวข้องที่มีผลกระทบต่อ การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยใช้คำที่แตกต่างกันไป ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเสริมสร้างพลังอำนาจ องค์ประกอบ แนวปฏิบัติ เงื่อนไข และสิ่งที่ต้องพิจารณาในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อข้อมูลที่ ได้จากการศึกษาแล้วพบว่า ไม่ว่านักวิชาการจะเลือกใช้คำใดในการนำเสนอข้อมูล รายละเอียดที่นำเสนอ ล้วนหมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยกันทั้งสิ้น ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

สจิวท (Stewart, 1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลไว้ ดังนี้

1. การเสริมสร้างอำนาจในงานในตนเอง (personal empowerment) จะต้องเริ่มสร้างให้มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่โดยปราศจากความกลัว สร้างความมั่นใจในตนเองและ สร้างความหวังต่อการได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
2. ต้องศึกษาวัฒนธรรมของอำนาจ (power culture) จะต้องมีความเข้าใจว่าอำนาจภายใน องค์การนั้นอยู่ที่ไหน โดยทั่วไปแล้ว อำนาจในองค์การแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ บทบาท งาน และบุคคล ซึ่งควรมีการกระจายอำนาจอยู่ในหลายๆ ลักษณะ
3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ

3.1 ความไว้วางใจ (trust) ซึ่งกันและกัน ให้การดูแลเอาใจใส่ เมื่อเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะได้รับความเห็นใจและเข้าใจ พร้อมทั้งจะช่วยกันแก้ไขความผิดพลาดนั้น

3.2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย (openness) การสื่อสารอย่างเปิดเผย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะมาขอความช่วยเหลือและยอมรับคำแนะนำจากผู้บริหารได้

4. การบริหารการจัดการซึ่งจะใช้ทักษะที่เหมาะสม ทักษะสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ

4.1 ทักษะการเสริมสร้าง (enabling) เป็นการเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ความเชื่อมั่น การจัดเตรียมทรัพยากร เวลาและโอกาส

4.2 ทักษะการเอื้ออำนวย (facilitating) ผู้บริหารจะต้องจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้การทำงานสามารถปฏิบัติได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย

4.3 ทักษะให้คำปรึกษาหรือการปรึกษาหารือ (counseling) ให้คำปรึกษาหารือหรือคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ

4.4 ทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน (collaborating) พลังอำนาจจะเกิดได้ต่อเมื่อมีการประสานร่วมมือกันทำงาน

4.5 ทักษะการเป็นผู้สอนงาน (mentoring) ผู้บริหารต้องมีการสอนงานหรือให้คำแนะนำ

4.6 ทักษะการสนับสนุน (supporting) ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือกันสร้างความมั่นใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

แชลลี (Chally, 1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใดๆ โดยเฉพาะการเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยบุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีตและปัจจุบันอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ จากจินตนาการและความคิดริเริ่มของบุคคล

3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ หมายถึง การมีสิ่งจำเป็นในการที่จะเอื้ออำนวยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดแคลนทรัพยากร การเสริมสร้างพลังอำนาจย่อมเกิดได้ยาก

4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารต่างๆ

ลูธานส์ (Luthans, 1998) ได้เสนอแนวปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญ ยอมรับความคิดเห็น สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและทำให้บุคลากรกระตือรือร้นเต็มใจปฏิบัติงาน

2. ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดการสร้างงานหรือสิ่งใหม่ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อองค์กรและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เกิดจากความคิดการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร

3. ให้บุคลากรได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพราะข้อมูลข่าวสารเป็นรากฐานการสร้างพลังอำนาจทั้งทางความคิด การปฏิบัติ การตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน

4. สร้างความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ เพราะแม้บุคลากรที่มีพลังอำนาจจะเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการกระทำของตนว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรก็ควรมีความพร้อมที่จะอธิบาย ให้เหตุผลในสิ่งที่กระทำ ในสิ่งที่เกิดขึ้น การตรวจสอบช่วยให้เกิดความมั่นใจในความเพียรพยายามทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระตุ้นสำนึกรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนให้แนวทางการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความไว้วางใจในกันและกัน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาระบบความสัมพันธ์ของการทำงานที่องค์กรดำเนินการ

คินลอว์ (Kinlaw, 1995) อธิบายถึง เงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจสู่ความสำเร็จ (the initiating conditions for success) ไว้ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหาร (management commitment) ที่จะนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา ในองค์กรใดก็ตามหากผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นตั้งใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ สาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นตั้งใจ เกิดได้จาก

1.1 ผู้บริหารไม่เข้าใจแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (lack of clarity) การไม่เข้าใจหรือเข้าใจแบบคลุมเครือ ทำให้ไม่สามารถมองเป็นผลดีที่จะเกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจได้

1.2 กลัวว่าตนเองจะสูญเสียอำนาจ (fear of losing power) เนื่องจากผู้บริหารคิดว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการแบ่งปันอำนาจในการดูแลควบคุมที่ผู้บริหารมี (shared control) ซึ่งอำนาจในการควบคุมเช่นนี้ตนเองต้องทำงานอย่างหนักเพื่อที่จะให้ได้มา จึงไม่อยากสูญเสียไป

1.3 กลัวว่าตนเองจะกลายเป็นส่วนเกินที่ไม่มีความจำเป็นขององค์กร (fear of being made redundant) ผู้บริหารคิดว่าการทำหน้าที่ในการบริหารคือการควบคุม บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หากไม่มีอำนาจในการควบคุมแล้ว จะทำให้ตนเองไม่มีงานทำ กลายเป็นส่วนเกินขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในองค์กร (involvement of the workforce) เป็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร

3. การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ (involvement of customers and suppliers) ทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพงาน โดยผู้รับบริการจะเป็น

ผู้ให้ข้อมูลตอบกลับ (feed back) ที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการได้ดีที่สุดผู้ให้บริการก็จะนำข้อมูลที่ได้เหล่านี้มาปรับปรุงคุณภาพบริการต่อไป เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้รับบริการ

4. มีการสื่อสารและเผยแพร่กันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย (full and open communication) จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง รับทราบนโยบาย จุดประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กร ทราบทิศทางว่าตนเองควรจะปฏิบัติงานเช่นใด จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อความสำเร็จของพลังอำนาจ ว่าประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ (Chally, 1993; Stewart, 1994 ; Kinlaw, 1995; Luthans, 1998)

1. บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่
 - 1.1 การสื่อสารในองค์กร ควรมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารขององค์กร ด้วยการสื่อสารที่เปิดเผย และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ
 - 1.2 การมีส่วนร่วมตัดสินใจของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ ความตั้งใจของผู้บริหาร ที่จะใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารองค์กร
2. ทักษะในการบริหาร ทักษะที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่
 - 2.1 ทักษะการเป็นสมาชิกในทีม หมายถึง ทักษะการฟัง การมีส่วนร่วม การตอบสนอง การยกย่องเห็นคุณค่า
 - 2.2 ทักษะการเป็นผู้นำทีม หมายถึง ทักษะการเป็นผู้ริเริ่ม การเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้สอนหรือผู้แนะนำ
 - 2.3 ทักษะการประชุมปรึกษาหมายถึง การใช้รูปแบบ ใช้สื่อสารที่ดี ใช้เหตุผลประกอบการแก้ปัญหา
3. การมีทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

อิสราเอลและคณะ (Isarel and et al., 1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติ คือ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจและควบคุมตนเองหรือควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเอง เป็นการพัฒนาอัตมโนทัศน์ของตนหรือเป็นความสามารถของบุคคล ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ เป็นการพิจารณาแบบประชาธิปไตย โดยผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและอำนาจด้วยกัน ตัดสินใจร่วมกัน การกำหนดรูปแบบ การนำไปปฏิบัติและการควบคุม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในชุมชน เป็นการใช้ทักษะและแหล่งประโยชน์ร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของชุมชน โดยการสนับสนุนส่งเสริมกันและกัน ควบคุมคุณภาพชีวิตในชุมชนของตน โบเวนและลอเวอร์ (Bowen and Lawer, 1995) ได้จำแนกการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นทางการ แต่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น ผู้บริหารยังคงมีอำนาจสั่งการเช่นเดิม

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ทักษะที่ตนมีอยู่ในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูลย้อนกลับมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในการควบคุม แต่การตัดสินใจในระดับสูงขึ้นไปซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ อำนาจ และการให้รางวัลผลตอบแทน ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารอาวุโส

3. การมีส่วนร่วมในระดับสูง องค์การยินยอมให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับการยอมรับจากทุกคนในองค์การ ได้รับข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกัน มีโอกาสได้พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในระดับนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน และผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

วิทเทอร์สพูน (Witherspoon, 1997) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมี 3 ระดับ ในแต่ละระดับมีจุดเน้นต่างกัน คือ

1. ระดับความคิดของบุคคล เน้นให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างสรรค์งาน สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดสิ่งใหม่ได้ หรือสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพลังอำนาจ

2. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นการบริหารจัดการตนเองของบุคคล ทีมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ในองค์การ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. ระดับโครงสร้างองค์การ เน้นการจัดระบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติและจัดการสภาวะแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้บุคคลเกิดพลังอำนาจ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคลตามแนวทางของ คูเซสและโพสเนอร์ (Kouzes and Posner, 1987) ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้บุคลากร เป็นการรู้เขารู้เราเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงาน

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. การให้บุคลากรได้ใช้พลังอำนาจ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่มีสนับสนุนช่วยเหลือ ให้บริการให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. การให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผน ทิศทางในการทำงานของตนเอง

5. การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร

6. การให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถและความเป็นแบบอย่างที่ดี

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวทางของคลัทเทอร์บัคและเคอร์นาธาน

(Clutterbuck and Kernaghan, 1994) ประกอบด้วย

1. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรซึ่งอาจได้รับผิดชอบงานโดยตรง ให้รับผิดชอบงานร่วมกันหรือให้รับผิดชอบกิจการใหม่

2. การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างความไว้วางใจ ในเพื่อนร่วมงาน สร้างความเชื่อมั่นและจิตสำนึกความรับผิดชอบ

3. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน แบ่งหน้าที่แต่ร่วมกันทำงาน

4. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทักษะความสามารถ ที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

5. การให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถ ข่าวสารข้อมูล การเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในเพื่อนร่วมงาน

6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงาน จัดแสดงผลการปฏิบัติงาน

7. การให้การศึกษาอบรมวิธีพัฒนาสร้างสรรค์งาน

8. การให้ความสำคัญดูแลบุคลากรให้ดีเท่าๆ กับการให้ความสำคัญกับงาน

9. การให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาคกัน

10. การสร้างความรับผิดชอบให้บุคลากรทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการตรวจสอบ ประเมินตนเอง

11. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกและเต็มใจในการทำงาน โดยให้ทำงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจอย่างกระจ่างในเป้าหมาย ขั้นตอนของการทำงาน

12. การเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ผลงาน ความสำเร็จของบุคลากร

13. การให้บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองที่เป็นจริงได้และติดตามผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อปรับปรุงพัฒนาและไปให้ถึงเป้าหมาย

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรตามแนวทางของสโตน และแซชส์ (Stone and Sachs, 1995) ประกอบด้วย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรกำหนดเป้าหมาย เลือกแบบแผนวิธีการทำงานร่วมกัน และเมื่อเกิดปัญหาใดๆ ให้โอกาสบุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหา
 2. การสร้างบรรยากาศความร่วมมือ โดยให้บุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ได้แลกเปลี่ยนความคิด ข่าวสาร ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน
 3. การให้บุคลากรได้ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ได้ปฏิบัติในสิ่งที่คิด และรักษาน้ำใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในการทำงานด้วยการยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติให้บรรลุผลความสำเร็จที่สูงขึ้น
- กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวทางเมอร์เมอร์ฮอน ฮันท์และออสบอร์น

(Schermerhorn Jr., Hunt and Osborn, 1998) ประกอบด้วย

1. การมอบอำนาจหน้าที่ ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนแก่บุคลากรและมีหลักฐานรับรอง
2. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรวมพลังความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน
3. การให้ผู้บริหารในทุกระดับสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ชัดเจน และสนับสนุนปัจจัยการทำงาน

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามแนวทางคินลอว์ (Kinlaw, 1995) คินลอว์ ได้เสนอรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า ประกอบด้วยสองส่วนคือ ส่วนขั้นตอน (steps) และ ส่วนสารสนเทศนำเข้า (information inputs) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

1. ส่วนขั้นตอน (steps) คินลอว์ (Kinlaw, 1995) ได้อธิบายถึงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดนิยามและสื่อสาร ของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิกในองค์การในแต่ละองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจขององค์การ โดยปรับให้เหมาะสมกับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ นอกจากนี้จะต้องกำหนดค่านิยมที่ชัดเจนแล้วควรจะต้องมีการเผยแพร่สื่อสารให้สมาชิกคนอื่นๆ ได้เข้าใจ และสามารถสื่อสารเผยแพร่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลอื่นๆ ได้ การเผยแพร่นั้นองค์การจะต้องมีการแสดงออกให้ชัดเจนเป็นอิสระ เปิดเผยในลักษณะ เช่น มีการเผยแพร่ในที่สาธารณะ มีการตีพิมพ์ออกเป็นนโยบายขององค์การ มีการชี้แจงข้อมูลต่างๆ ที่ทันสมัยตลอดเวลา เป็นต้น ซึ่งการกำหนดนิยามและสื่อสารเป็นสิ่งที่ยากมากเนื่องจาก

1.1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เข้าใจค่อนข้างยาก รวมทั้งมีความคล้ายคลึงกับการมอบหมายงาน (delegation)

1.1.2 เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ที่สมาชิกทุกคนควรจะทำให้เกิดขึ้นในการทำงาน แต่เป็นแนวคิดที่ไม่สอดคล้องกับความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สมาชิกในองค์กรเคยปฏิบัติมาแต่เดิม

1.1.3 มีแนวคิดและโครงการจำนวนมากมายที่ถูกผลักดันให้เกิดขึ้นในองค์กรจนอาจทำให้สมาชิกสับสนได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งท้าทายมากในการที่จะกำหนดค่านิยมและสื่อสาร ความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้สมาชิกในองค์กรทราบ และเข้าใจเพื่อให้เกิดผลดีแก่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในองค์กรในขั้นต่อไป

1.2 กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ก็ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดค่านิยมกลยุทธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจแต่ละองค์กรนั้นมีพื้นฐาน ไม่แตกต่างจากการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ของกระบวนการ โครงการหรือระบบอื่นๆ คือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นไม่ทางตรงก็ทางอ้อมนั่นเอง ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และกลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่สมาชิกให้เหมาะสม และชัดเจนตามความหมายที่ให้ไว้ของแต่ละองค์กรนั้นๆ ทั้งนี้เป้าหมายที่คั้นั้น ต้องเป็นเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา และต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Fetterman, 1996) ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันหรือจุดหมายเดียวกันนี้ เลวิน (Levin, 1996)

1.3 ฝึกอบรม โดยองค์กรควรจัดให้มีการเสริมความรู้และทักษะแก่สมาชิกในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้สมาชิกได้ทราบถึงมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เข้าใจการเสริมสร้างพลังอำนาจที่แท้จริง และประยุกต์ใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เหมาะสมกับเป้าหมาย ซึ่งการเสริมความรู้ทักษะนี้จะรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกด้วยให้สามารถแก้ปัญหาและใช้ความรู้ในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างถาวรในด้านต่างๆ เช่น

1.3.1 ด้านความสามารถในงาน (business competence) เช่น กลยุทธ์ในการคิดกลยุทธ์ในการวางแผน กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะในด้านการจัดการทรัพยากรในการบริหาร เป็นต้น

1.3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงาน (performance Improvement competence)

1.4 ปรับโครงสร้างองค์กร โดยปรับโครงสร้างขององค์กรให้สามารถเข้าถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจรวมไปถึงการลดการบริหารจัดการลง ลดการควบคุมอำนาจโดยผู้บริหาร การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรในเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นจะประกอบด้วยอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.4.1 ขจัดสิ่งที่ไม่เพิ่มคุณค่าในงาน (elimination jobs that do not add value) ได้แก่ งานที่เกิดขึ้นจากการกำหนดโดยการใช้คำสั่งของผู้บังคับบัญชา งานที่ต้องอาศัยผู้ช่วยเหลือ งานที่ต้องการมาตรการตรวจตราและควบคุมตลอดเวลา รวมไปถึงงานที่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาชี้แนะหรือสอนตลอดเวลา เป็นต้น

1.4.2 รวมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (combining job into natural unites) โดยการทำงานต่าง ๆ นั้นถ้ามีการรวมงานกระทำเป็นทีม จะส่งผลทำให้เกิดพลังในการทำงาน และจะทำให้ผลงานออกมามากกว่าการที่จะทำงานโดยสมาชิกแต่ละบุคคล

1.4.3 การลดชั้นตอนของการบริหาร (reducing layers of management and supervision) โดยเฉพาะถ้าในองค์กรนั้นประกอบด้วยสมาชิกเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการยากที่ผู้บริหารจะควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของสมาชิกได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กลวิธีในการเสริมสร้างให้สมาชิกสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้ ซึ่งกระบวนการในการปรับปรุง โครงสร้างองค์กรในขั้นนี้จะสามารถเอื้อประโยชน์และพัฒนา ความสามารถให้สมาชิก มีพลังอำนาจได้

1.5 ปรับระบบของค์การ ซึ่งระบบต่างๆ ในองค์กรนั้นมีหลากหลายและกว้างขวางมาก เช่น ระบบการผลิต ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบบริหารการจัดการ เป็นต้น ซึ่งถ้าอธิบายเป็นกระบวนการของการปฏิบัติงานแล้วจะรวมถึงองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งอยู่ในกระบวนการตั้งแต่การนำเข้า (input) จนกระทั่งถึง ผลผลิต (output) โดยรวมไปถึงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบต่างๆ ในองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ในด้านระบบค่าตอบแทนการส่งเสริมพัฒนาการให้รางวัล การอบรม และการควบคุม เป็นต้น โดย องค์กรต้องมีการปรับปรุงระบบต่างๆ ให้เอื้อประโยชน์และสอดคล้องกับเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งเงื่อนไขในการปรับปรุงระบบต่างๆ ในองค์กรนั้นประกอบด้วย

1.5.1 การปรับปรุงวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ เสริมสร้างพลังอำนาจ การพัฒนาและการขยายพลังอำนาจของสมาชิก

1.5.2 การปรับปรุงวัตถุประสงค์ของระบบให้ชัดเจน และได้รับการยอมรับ จาก สมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ

1.6 ประเมินและพัฒนา การประเมินควรดำเนินการในทุกชั้นตอนของกระบวนการ เสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน โดยมีการประเมินตั้งแต่ตัวบุคคล หรือสมาชิกในองค์กร ผู้รับบริการ ทรัพยากร รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อทราบปัญหา และ ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิกให้ดียิ่งขึ้น

2. สารสนเทศนำเข้า (information inputs) ในส่วนสารสนเทศนำเข้าของรูปแบบการเสริมสร้าง พลังอำนาจของคินลอว์มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย มีความยืดหยุ่น ยึดมั่นผูกพัน มีความสามารถ และมีจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทน (payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับคือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

นำไปสู่ระดับที่สองคือการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์การ เช่น บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน เป็นต้น และระดับที่สามคือ องค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (target for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์การ โดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้มีการเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการจัดการงานในหน้าที่

2.4 กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ (strategic for empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ กล่าวคือ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและระดับองค์การ

2.5 การควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ (controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิมแต่ควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.6 บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ (roles and functions) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

คินลอว์ กล่าวถึงกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าควรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เป็นวิธีการที่แสดงถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีความต่อเนื่อง
 2. เป็นวิธีการที่สนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกระดับในองค์การ ไม่ว่าจะระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมการปฏิบัติงาน และองค์การ
 3. เป็นวิธีการที่พัฒนาต่อไปได้ และสามารถบูรณาการต่อไปในระดับองค์การได้
- คินลอว์ได้เสนอกกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 3 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) เป็นข้อมูลทุกชนิดที่กลับมาสู่ระบบ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทีมการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ ข้อมูลที่จะได้รับย้อนกลับนี้สามารถมาได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับชนิดของระบบและวิถีทางที่ย้อนกลับ ข้อมูลย้อนกลับเหล่านี้จะเป็นข้อมูลที่บุคคลหรือทีมการปฏิบัติงานต้องการ เพื่อจะได้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานที่ออกมา นั้น ได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างไร ลักษณะการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 2 ประการ คือ

1.1 เป็นการจัดการด้วยตนเอง (self-managed) หมายถึงข้อมูลย้อนกลับที่ใช้นั้น ผู้ใช้จะรู้สึกว่าระบบเป็นของตน ตนเป็นผู้รับใช้ ประยุกต์และปรับปรุงโดยตนเอง ทำให้บุคคลหรือทีมได้เรียนรู้ ได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เป็นระบบที่ดี

1.2 มีโครงสร้าง (structured) หมายถึง ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกระทำได้ตามใจชอบ ไร้การควบคุมหรือใช้สุ่มได้ แต่ต้องมีโครงสร้างเนื่องจากบุคคลไม่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี ทุกคนสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้สำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โครงสร้างข้อมูลย้อนกลับจะมีลักษณะดังนี้

1.2.1 เป็นรูปธรรมและเฉพาะเจาะจง (concrete and specific) คือ สามารถเข้าใจ มองเห็นทันที ไม่ควรเป็นสิ่งคลุมเครือ มองเห็นภาพไม่ชัด

1.2.2 มีขอบเขต (limited) ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต้องมีขอบเขตที่เหมาะสม

1.2.3 เหมาะกับยุคสมัย (timely) ข้อมูลควรเป็นข้อมูลที่เหมาะสมกับช่วงเวลานั้น เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์

1.2.4 มาจากทั่วทุกสารทิศ (360°) ข้อมูลที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ควรมาจากทุกแหล่ง ทุกทิศ ที่บุคคลนั้นหรือทีมการปฏิบัติงานนั้นๆ ต้องไปเกี่ยวข้องกับลักษณะเป็นวงกลม 360°

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างและพัฒนาทีม (team formation and development) มีปัจจัยสำคัญดังนี้

2.1 กำหนดโอกาสสำหรับการพัฒนาทีม (identify opportunity) เป็นการสร้างความสำเร็จของงานจากการที่องค์กรมีการสร้างทีมในการปฏิบัติงานหลากหลายทีม แต่ละทีมก็จะมีหน้าที่รับผิดชอบงานในทีมของตนเอง ให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 เห็นความสำคัญของทีม (the meaning of team) โดยเฉพาะการสร้างทีมให้เป็นทีมยอดเยี่ยม (superior team) ลักษณะของทีมยอดเยี่ยมจะประกอบด้วย

2.2.1 ผลลัพธ์ (result) ที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร

2.2.2 กระบวนการ (process) ในการปฏิบัติงานจะมีกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ มีการสื่อสารกันทั่วถึง มีการตอบสนองและปรับตัว ยกย่อง เห็นคุณค่าของทุกคน

2.2.3 ความรู้สึก (feeling) สมาชิกทุกคนในทีมจะมีความรู้สึกคล้ายกัน ในเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดี ความภูมิใจ และความไว้วางใจ

2.2.4 ภาวะผู้นำ (leadership) จะเกิดผู้นำขึ้นในทีมการปฏิบัติงาน

2.3 การสนับสนุนจากองค์กร (organizational support) การให้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม โดยมีวิธีดังนี้

2.3.1 การวางแผนกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติ

2.3.2 สนใจที่ภาพรวมขององค์กร

2.3.3 สร้างและพัฒนาทีมการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นทุกระดับในองค์กร

2.3.4 ช่วยในการสร้างและพัฒนาทีมการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานในองค์กร

2.4 ทักษะ (skill) จะมีทักษะที่จำเป็น 3 ประการ คือ

2.4.1 ทักษะการเป็นสมาชิกในทีม (team membership skill)

- 1) การฟัง (listening) ฟังอย่างตั้งใจและคิดพิจารณาตาม
 - 2) การมีส่วนร่วม (involving) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
 - 3) การตอบสนอง (responding) ให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของเพื่อนสมาชิก
 - 4) การยกย่องเห็นคุณค่า (appreciating) เห็นความสำคัญของสมาชิกทุกคนในทีม
- ยกย่องชื่นชมผู้อื่นด้วยความจริงใจ

2.4.2 ทักษะการเป็นผู้นำทีม (team leadership skills)

- 1) เป็นผู้ริเริ่ม (initiator) เป็นผู้ริเริ่มการนำแนวทางใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) เป็นแบบอย่างที่ดี (modeling) เป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการเป็นสมาชิก เป็นผู้นำในทีมการปฏิบัติงาน
- 3) เป็นผู้สอนหรือผู้แนะนำ (coach) สามารถให้ความรู้สอนทักษะใหม่ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกคนอื่นๆ ในทีมการปฏิบัติงานได้

2.4.3 ทักษะการประชุมปรึกษา (team meeting skills)

- 1) ใช้รูปแบบ (using model) เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพตรงกันเข้าใจตรงกัน เนื่องจากการใช้รูปแบบจะเป็นการช่วยให้ความคิดของทุกคน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) ใช้การสื่อสารที่ดี (using good communication skills) การสื่อสารที่ดีในทีมจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เป็นการให้ทุกคนได้รู้จักรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และยังเป็น การช่วยให้ทุกคนในทีมได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ต้องการด้วย
- 3) ใช้เหตุผลประกอบการแก้ปัญหา (rational problem-solving skills) การประชุมปรึกษาจะเป็นการร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การประชุมนี้มีวิธีการหลายอย่าง เช่น ใช้การระดมสมองของทุกคนในทีม การใช้แผนภูมิเพื่อหาสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นต้น จากนั้นจึงพิจารณาเหตุผลต่างๆ ที่ได้นี้เพื่อประกอบในการตัดสินใจ

กลยุทธ์ที่ 3 การเรียนรู้ (learning) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญของการพัฒนาและการเสริมสร้างพลังอำนาจ บทบาทที่สำคัญของการเรียนรู้มี 4 ประการ คือ

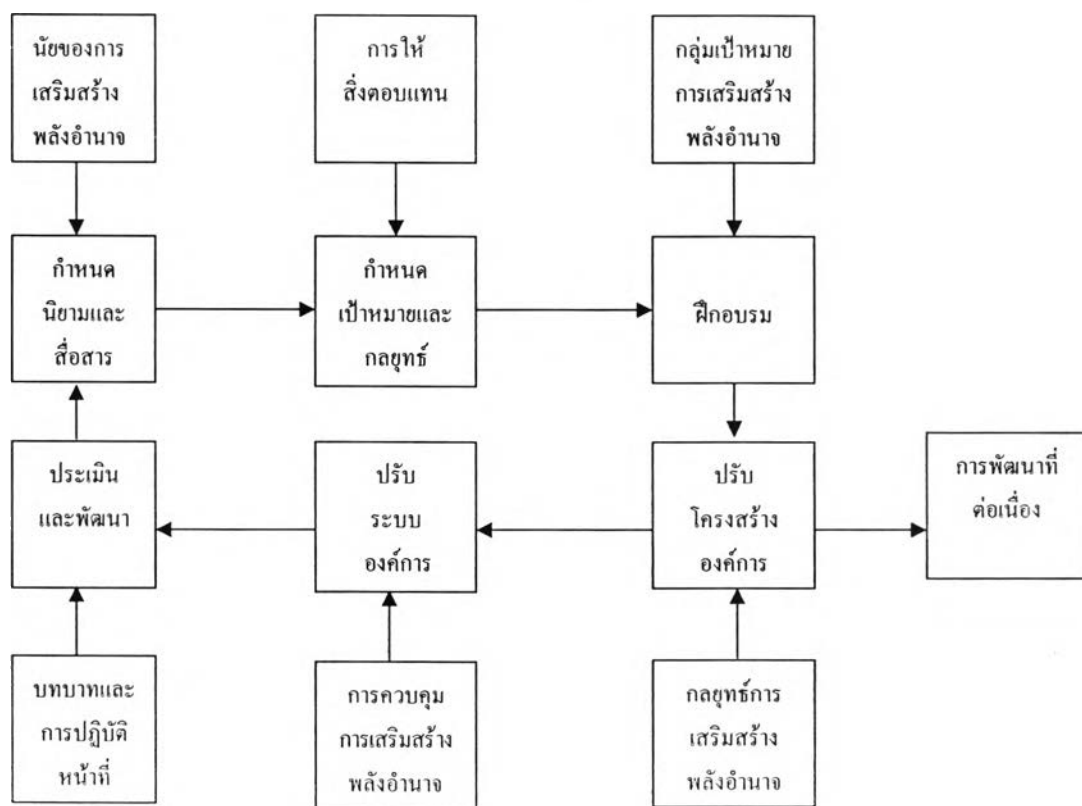
- 3.1 การเรียนรู้เป็นการแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของบุคคลได้ชัดเจน
- 3.2 การเรียนรู้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้น
- 3.3 การเรียนรู้ช่วยให้บุคคลเกิดประสบการณ์
- 3.4 การเรียนรู้ก่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน

คินสโลว์ ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

1. เป็นวิธีการที่แสดงถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีความต่อเนื่อง

2. เป็นวิธีการที่สนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกระดับในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมการปฏิบัติงาน และองค์กร

3. เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ เพื่อให้เข้าสู่ระบบย่อยของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยทั่วไปได้ง่าย และสามารถบูรณาการต่อไปในระดับองค์กรได้ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของคินลอว์ มีรายละเอียดดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของคินลอว์ (Kinlaw) ที่มา : Kinlaw (1995)

การวัดและประเมินผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เคลคเคอร์ และ ลอดค์แมน (Klecker and Loadman, 1998) ได้เสนอแนะให้ประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูจากสิ่งต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถ ประเมินได้จากความรู้ ทักษะความสามารถที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน
2. ด้านภาวะผู้นำ ประเมินได้จากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเมื่อมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ
3. ด้านการตัดสินใจ ประเมินได้จากความสามารถในการตัดสินใจออกแบบ คัดเลือกและเตรียมจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังหรือทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ เคลคเคอร์ และ ลอดค์แมน ยังได้เสนอแนะให้ศึกษาผลการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูจากพฤติกรรมความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำครูใหม่และเพื่อนครู เพื่อการพัฒนาความรู้

ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
3. ความรู้ที่มั่นคงในงาน ความมีศักดิ์ศรี ความรู้ที่ภาคภูมิใจในอาชีพครู
4. ความรู้ ทักษะความสามารถทั้งเนื้อหาวิชาและทักษะปฏิบัติในการทำงานร่วมกันกับ

เพื่อนครูและผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในสถานศึกษา

คลัทเทอร์บัคและเคอร์นาฮาน (Clutterbuck and Kernaghan, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาประกอบการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร
2. ระดับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ในการทำงาน
3. ความถี่ของพฤติกรรมที่แสดงถึงความรักองค์กร โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบในหน้าที่
4. ปริมาณผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่
5. พฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงเพื่อผลในการพัฒนาตนเองและงาน
6. พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีคุณธรรมน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ตามแนวคิดของ กิบสัน (Gibson, 1993) การรับรู้พลังอำนาจ (sense of power) เป็นผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากการศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของมารดาที่ให้การดูแลบุตรที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการภายในบุคคล (intrapersonal process) ที่นำมาซึ่งคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถที่จะควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ได้ หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนเองในการเผชิญสถานการณ์ปัญหา การแก้ปัญหาตลอดจนสามารถดำเนินการได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายท่ามกลางอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยอาศัยสถานการณ์ปัญหาซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ประกอบกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาผสมผสานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและเป็นประโยชน์กับตนเอง ยินดีในผลงานที่เกิดขึ้น มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ไปสู่สิ่งที่ดี เหมาะสมและถูกต้องมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นใจในความสามารถเพิ่มขึ้น

4. การมีเป้าหมายและความหมายในชีวิตของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในตนเองเกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่า ความหมายของตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง

มีเป้าหมายในชีวิต มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมองเห็นความสำคัญของตนเองต่องานในความรับผิดชอบและต่อผู้อื่น

เนื่องจากแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นปรัชญาที่กว้าง ดังนั้นผู้ที่ประเมินผลการศึกษาเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมากำหนดตัวแปรในการประเมิน วอลเลอร์สไตน์ และเบอร์สไตน์ (Wallerstein and Bernstein, 1988) ได้เสนอการวัดไว้ 3 ลักษณะคือ

1. กรณีใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินจะวัดที่ตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นผลจากการเรียนรู้ เช่น ความรู้ ทักษะ ความเชื่อ การปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับว่ามีความเชื่อในทฤษฎีพฤติกรรมสุขภาพทฤษฎีใด

2. กรณีต้องการให้การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย (ends) จะวัดที่พลังของบุคคลและกลุ่ม ถ้าเป็นพลังอำนาจในเรื่องทั่วไปของบุคคล สามารถวัดที่ตัวแปรการตระหนักในคุณค่าของตนเอง (self-esteem) แต่ถ้าต้องการวัดพลังอำนาจเฉพาะเรื่องที่เน้นด้านสุขภาพของบุคคล จะสามารถวัดที่ตัวแปรความเชื่อ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) และหรือวัดที่พฤติกรรม การปฏิบัติโดยตรง ถ้าต้องการวัดพลังอำนาจกลุ่ม สามารถวัดการรวมตัวกันจัดกิจกรรมของกลุ่ม ความพึงพอใจในการรวมกลุ่มการสนับสนุนทางสังคมของสมาชิกกลุ่ม เป็นต้น

3. กรณีต้องการวัดผลกระทบของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข สามารถวัดที่การเปลี่ยนแปลงสภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม การลดลงของปัญหาสาธารณสุขซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลและกลุ่มสามารถแก้ปัญหาสุขภาพของตนเองและกลุ่มได้

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกิจกรรมนักศึกษา (Whitt, 1997)

ในการอธิบายของกลุ่มผู้นำของนักศึกษา ได้ข้อสรุปว่า การปฏิบัติงานในฐานะผู้นำของงานกิจกรรมนักศึกษา หรือในคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการพลังอำนาจหรือต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจมาเพื่อควบคุม ครอบงำ หรือลดพลังอำนาจของเพื่อนนักศึกษาที่เข้าร่วมในงานกิจกรรมนักศึกษา แต่พวกเขาต้องการพลังอำนาจ หรือต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่ง และนำเอาพลังอำนาจที่ได้รับจากการเสริมสร้างนี้ไปช่วยในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานของพวกเขา พลังอำนาจและการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ได้แบ่งแยกออกจากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา พวกเขาต้องการแสดงบทบาทที่หลากหลายที่ผู้นำในงานกิจกรรมนักศึกษาพึงแสดงออก การแสดงออกซึ่งการมีพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมศึกษามีดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทำให้เพื่อนนักศึกษาที่ร่วมในงานกิจกรรมนักศึกษายบรรลุถึงเป้าหมายของการศึกษาอย่างเหมาะสม

2. การกระจายอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการริเริ่มและความรับผิดชอบในสถาบันการศึกษา ในฐานะเป็นตัวแทนของนักศึกษาทั้งสถาบันการศึกษา
3. การสร้างความมั่นใจแก่เพื่อนนักศึกษาที่เข้าร่วมในงานกิจกรรมนักศึกษา ว่าพวกเขาสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของพวกเขาได้ โดยการลงมือปฏิบัติและการมีความพยายามร่วมกัน
4. จัดอุปสรรคที่จะเข้ามาทำให้ลดการแสดงออกซึ่งพลังและพรสวรรค์ของเพื่อนนักศึกษาที่เข้าร่วมในงานกิจกรรมนักศึกษาแต่ละคน
5. แสวงหา ค้นหา และทำนุบำรุงทรัพยากรที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนที่เข้าร่วมในงานกิจกรรมนักศึกษา
6. แก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความสับสน ที่ทำให้การทำงานของกลุ่มอ่อนแอลง
7. จัดองค์การให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา

ตอนที่ 4 ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษา

ทฤษฎีมีความสำคัญในการนำมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการจัดการฝึกอบรมและกิจกรรมในรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยได้แก่

ทฤษฎีของซิคเคอริง (Chickering) เพอร์รี่ (Perry) และฮีท (Heath) ทั้ง 3 ทฤษฎีนี้ถูกนำมาใช้ในการจัดการฝึกอบรมและกิจกรรมในรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา รายละเอียดของแต่ละทฤษฎี มีดังนี้

ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาของซิคเคอริงและไรเซอร์ (Chickering and Reisser, 1993)

ซิคเคอริงได้เสนอแนวคิดในการพัฒนานักศึกษา (seven vectors of development) ซึ่งประกอบด้วยพัฒนานักศึกษา 7 ด้าน คือ การพัฒนาความสามารถ การจัดการกับอารมณ์ การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน การเป็นอิสระในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การพัฒนาเป้าหมายและการพัฒนาความมีคุณธรรม และในปี ค.ศ. 1993 ซิคเคอริงและไรเซอร์ได้ร่วมกันทบทวนและเสนอแนวคิดในการพัฒนานักศึกษา 7 ด้าน ที่ปรับปรุงใหม่คือ

1. การพัฒนาความสามารถด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (developing competence) โดยในระหว่างที่ศึกษานักศึกษาจะพัฒนาความสามารถ 3 ด้าน คือ ความสามารถด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งความสามารถในด้านสติปัญญา หมายถึง ทักษะในการใช้สมองและความคิด ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจเนื้อหา ความชำนาญในการใช้สติปัญญาและความสุนทรีย์ รวมทั้งการสร้างทักษะต่างๆ ในการเข้าใจ

วิเคราะห์ และสังเคราะห์สิ่งต่างๆ ในส่วนของความสามารถด้านร่างกาย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางกีฬา และศิลปะ มีความเข้มแข็งและมีวินัยในตนเอง สำหรับความสามารถในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ทักษะในการฟัง การร่วมมือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถที่ซับซ้อนในการที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และโต้ตอบอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการปรับแนวทางของตนให้เข้ากับเป้าหมายของกลุ่ม และการเลือกกลยุทธ์ต่างๆ ที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี หรือให้กลุ่มดำเนินการไปด้วยดี

2. การจัดการกับอารมณ์ (managing emotions) นักศึกษาหลายคนต้องประสบกับอารมณ์ในด้านไม่ดีต่างๆ เช่น หากมีอารมณ์เหล่านี้ ความวิตกกังวล ความโกรธ ความรู้สึกหดหู่ ความต้องการ ความรู้สึกผิด และความอายมากเกินไป จะมีอิทธิพลต่อกระบวนการการศึกษา ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการด้านอารมณ์ที่ดี และจะต้องตระหนักและรับรู้ถึงอารมณ์เหล่านี้ว่า เป็นสัญญาณบอกสิ่งต่างๆ นักศึกษาจะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักที่จะจัดการ จัดระเบียบให้ตนเองมากกว่าการเก็บกด เมื่อความสามารถในการควบคุมตนเอง และการแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง มีความสมดุลกัน ความตระหนักและการบูรณาการความรู้สึกต่างๆ ก็จะสนับสนุนและเอื้อต่อกัน สำหรับอารมณ์ในด้านที่ดีๆ อาจไม่จำเป็นต้องจัดการอะไร เพียงแต่ปล่อยให้อารมณ์ในด้านนี้เกิดขึ้นในตนเอง

3. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองพร้อมกับยอมรับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (moving through autonomy toward interdependence) เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่จะพอใจในตนเอง มีความรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายที่ตนได้เลือกไว้ ไม่ถูกชักนำโดยความคิดเห็นของคนอื่น การพัฒนาในด้านนี้จะต้องนำไปสู่ความเป็นอิสระทั้งทางอารมณ์ และในด้านความต้องการความช่วยเหลือจากภายนอก และนำไปสู่การยอมรับการพึ่งพาอาศัยกัน ในขั้นต่อมา ดังนั้นนักศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้สามารถคิดวิเคราะห์และคิดอย่างอิสระให้สามารถแปลงความคิดต่างๆ ไปสู่การกระทำที่มีเป้าหมายได้ จะต้องมีความสมดุลระหว่างความต้องการที่เป็นอิสระกับความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งหมายถึง การเคารพในความเป็นตัวของตัวเองของผู้อื่น รวมทั้งการให้และการรับ

4. การพัฒนาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะ (developing mature interpersonal relationships) รวมถึงการยอมรับและชื่นชมความแตกต่างระหว่างบุคคลและความสามารถในการใกล้ชิดผูกพันกับผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างนั้นหมายรวมถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทที่มีความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม การพัฒนาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะนั้น ไม่เพียงแต่เป็นการหลุดพ้นจากการหลงตัวเอง แต่ยังหมายถึงความสามารถในการเลือกมีสัมพันธ์ภาพ ที่เหนียวแน่น และมีความผูกพันกันเป็นระยะเวลานาน การพัฒนาด้านนี้จึงเป็นการพัฒนาในด้านการอยู่ร่วมกัน การยอมรับข้อบกพร่อง การภาคภูมิใจในสิ่งที่มีค่าต่างๆ การเลือกความสัมพันธ์ที่สมบูรณ์และยั่งยืน และการที่ต้องแยกจากกันได้

5. การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน (establishing identity) ในการสร้างเอกลักษณ์นั้น ขึ้นอยู่กับการพัฒนาในด้านอื่นๆ คือ การพัฒนาความสามารถด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และความสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดการกับอารมณ์ การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง พร้อมกับยอมรับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และการพัฒนาสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะ การพัฒนาเอกลักษณ์จึงเป็นกระบวนการเพื่อค้นหาว่าประสบการณ์ชนิดใด ระดับใด และการทำประสบการณ์นั้นๆ บ่อยเท่าไร จึงจะทำให้เราพึงพอใจ รู้สึกปลอดภัย และมั่นใจในตนเอง

6. การพัฒนาเป้าหมาย (developing purpose) เป็นการประเมินความสนใจของตนเอง เพื่อสร้างความชัดเจนและพัฒนาไปเป็นเป้าหมาย ซึ่งทำให้เกิดการวางแผนได้อย่างเป็นระบบ

7. การพัฒนาความมีคุณธรรม (developing integrity) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ค่านิยมในด้านเกี่ยวกับมนุษย์จะเปลี่ยนจากการทำตามความเชื่อต่างๆ โดยอัตโนมัติไปสู่การรักษาความสมดุลระหว่างความสนใจของตนเองกับความสนใจของบุคคลอื่น 2) ค่านิยมเกี่ยวกับบุคคลเป็นการยอมรับค่านิยมและความเชื่อต่างๆ อย่างมีสติในขณะที่เดียวกันก็เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาตามแนวคิดของเพอร์รี่ (Perry, 1970)

สาระทฤษฎีของเพอร์รี่ (Perry) และบิลีกีย์ (Beleky) มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนา นักศึกษาด้านสติปัญญา และด้านจริยธรรม ซึ่งแบ่งขั้นของการพัฒนาเป็น 9 ขั้นย่อย หรือ 4 ขั้นใหญ่ (Perry, 1970)

Position 1: การมองแบบทวิลักษณ์ (dualism/received knowledge) ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1: basic duality คือขั้นที่นักศึกษามองสิ่งต่างๆ เป็น 2 ด้านคือ ถูก-ผิด, คำ-ขาว, ดี-เลว เป็นต้นเด็กจะเชื่อพ่อแม่หรือครู ถือว่าพ่อแม่หรือครูเป็นผู้รู้ สามารถให้คำตอบที่ถูกต้องได้

ขั้นที่ 2: full dualism เป็นขั้นที่นักศึกษายอมรับว่าของทุกสิ่งในโลกมีทางเลือก และทางออกหลายทาง คำตอบที่ถูกต้องไม่ได้มาจากครูเท่านั้น เชื่อว่าคำตอบที่ถูกต้องมีเพียงคำตอบเดียว

Position 2: การมองสิ่งต่างๆ อย่างผสมผสาน (multiplicity/subjective knowledge) ขั้นนี้เกิดขึ้นต่อเนื่องจาก dualism นักศึกษาจะมองอะไรที่หลากหลายนมากขึ้น เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่คิดไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ประกอบด้วย

ขั้นที่ 3: early multiplicity เป็นขั้นที่นักศึกษายพยายามค้นหาคำตอบในหลายๆ รูปแบบ หลายๆ วิธีแต่ยังเชื่อว่าคำตอบที่ถูกต้องมีเพียงคำตอบเดียว

ขั้นที่ 4: late multiplicity/advanced multiplicity ขั้นนี้นักศึกษาจะทำตามในสิ่งที่ครูต้องการ เพื่อให้ คะแนนดี หรือ ได้รางวัล เกิดการเรียนรู้ที่เป็นความคิดที่อิสระ และเชื่อว่าทุกสิ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง

Position 3: ขั้นการหาความสัมพันธ์ (relativism /relational knowledge) หมายถึง การมองหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว แล้วแต่กรณี ประกอบด้วย

ขั้นที่ 5: contextual relativism ขั้นนี้นักศึกษามีหน้าที่ประเมินข้อคิดเห็นต่างๆ ซึ่งข้อคิดเห็นนั้นต้องมีเหตุผลสนับสนุนตามเนื้อหาทางทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อคิดเห็นนั้นๆ

ขั้นที่ 6: pre-commitment ขั้นนี้นักศึกษามองเห็นความจำเป็นของการสร้างตัวเล็ก

Position 4: ขั้นเกิดพันธสัญญา (commitment/constructed knowledge) เป็นขั้นที่เกิดจากการพัฒนาทางสติปัญญา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางจริยธรรม ขั้นนี้นักศึกษาเริ่มสร้างพันธสัญญากับบุคคลอื่น สร้างความคิด ค่านิยมที่เป็นผู้ใหญ่ขึ้นและมีการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ ขั้นนี้เป็นขั้นที่เปลี่ยนความสำคัญจากการพัฒนาทางสติปัญญาไปสู่การพัฒนาทางจริยธรรม เกิดเป็นการพัฒนาความเป็นเอกลักษณ์ในตน (identity) ประกอบด้วย

ขั้นที่ 7: commitment นักศึกษาสร้างพันธสัญญาของตนเอง โดยใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และอยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม

ขั้นที่ 8: challenges to commitment ประสบการณ์ของนักศึกษานำไปสู่การสร้างพันธสัญญานักศึกษามีความรับผิดชอบในการสำรวจข้อคิดเห็นของตนเอง

ขั้นที่ 9: developing commitment นักศึกษาเข้าใจและตระหนักในพันธสัญญาของตนเอง ลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดพันธสัญญานั้น และพัฒนาพันธสัญญาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ทฤษฎีรูปแบบวุฒิภาวะของฮีท (Heath, 1978)

ฮีท(Heath)ได้นำเสนอทฤษฎีรูปแบบวุฒิภาวะ (Heath's Maturity Model) ในลักษณะของมิติหรือลำดับขั้นที่เป็นรูปแบบของพัฒนาการของบุคคล ซึ่ง หากจะจัดประเภทแล้ว ทฤษฎีรูปแบบวุฒิภาวะของฮีทนั้นอยู่ทั้งในกลุ่ม psychosocial ซึ่งมองพัฒนาการของบุคคลเป็นลำดับขั้นที่สามารถวัดและมองเห็นได้รวมไปถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับประสบการณ์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด ความรู้สึก การแสดงออก การมองเห็นคุณค่า และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกจากนี้ทฤษฎีของฮีทยังน่าจะถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มทฤษฎี cognitive และ Person-environment interaction อีกด้วย เนื่องจากรูปแบบการเกิดวุฒิภาวะนั้นจะต้องเกิดขึ้นภายใต้ทักษะทางปัญญา (cognitive skill) และมีความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (interpersonal relations) โดยฮีทได้เสนอทฤษฎีนี้ภายใต้สมมุติฐานว่า “ระบบวุฒิภาวะของบุคคลเป็นการเกิดพัฒนาการของมิติ 5 มิติ ที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นอิสระ ภายใต้หลักสำคัญ 4 ประการของพัฒนาการในชีวิตของบุคคล” (“a maturing system who can be described in terms of five interdependent dimensions in the four principal sectors of his life”) การอธิบายลักษณะที่เกิดขึ้นของทฤษฎีนี้ปรากฏออกมาในรูปของ “ideal persons” หรือองค์รวมในอุดมการณ์ของบุคคล ซึ่งอธิบายได้ตามลักษณะของความเข้มแข็งของสุขภาพจิต, แนวคิดในทางที่ดีตามหลักจิตวิทยา, การมองโลกในทางที่ดี ความตระหนักถึงความสามารถของตัวเอง, ความสามารถในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

และความสามารถในการบริหารอารมณ์ตนเอง มิติทั้ง 5 มิติของการพัฒนาการทางวุฒิภาวะ (the five dimensions of maturing) ประกอบขึ้นด้วย

1. มีความสามารถนำเอาประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาสรุปให้เป็นนามธรรมได้ (more able to symbolize one's experience) เช่น มีความสามารถในการเขียน การพูด การคำนวณ ความสามารถทางศิลปะ และทางดนตรี เป็นต้น

2. มีความใส่ใจผู้อื่นมากขึ้น (more allocentric or others centered) นั่นคือ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่ให้ความสำคัญเพียงเฉพาะแต่ตัวเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการอยู่ร่วมในสังคม

3. มีลักษณะส่วนตัวชัดเจนมากขึ้น (more integrated) นั่นคือ ลักษณะต่างๆ จะถูกหล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในตัวเองมากขึ้น

4. มีความมั่นคงมากขึ้น (more stable) การมีสภาพความมั่นคงทางความคิด ความมั่นคงทางจิตใจ และมีความมั่นคงในลักษณะการกระทำมากขึ้น

5. มีความเป็นตัวของตัวเองและอิสระมากขึ้น (more autonomous) สามารถรับผิดชอบต่อผลของกิจกรรมที่ตัวเองกระทำลงไป มีอิสระที่จะคิดและประกอบกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์

จากมิติทั้ง 5 มิติที่กล่าวมานี้เป็นสัญญาณให้เห็นถึงรูปแบบของพัฒนาการวุฒิภาวะที่จะมีการพัฒนาเป็นไปในแนวนาน ภายใต้ระบบพัฒนาการทางร่างกายของบุคคล (self system) ที่เป็นลักษณะโครงสร้าง อันประกอบด้วย

1. มีทักษะทางปัญญาของบุคคล (cognitive skills) เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลจะถูกวัดได้จากพฤติกรรมที่วัดได้สังเกตได้เป็นสิ่งสำคัญ แต่จริงๆ แล้วคนเรามีสิ่งที่เป็นเหมือนกล่องดำ ไม่สามารถสังเกตได้ หรือไม่สามารถวัดได้ แต่ก็สามารถอนุมานได้ เช่น ในกรณีที่เราให้เหตุผลกับลูกศิษย์แล้วลูกศิษย์เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรม แต่เราไม่สามารถรู้ได้ว่ามีอะไรเกิดขึ้น เรียกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในกล่องดำนั้น แต่เราใช้วิธีอนุมานสรุปจาก outcome

2. ความมีคุณค่าในตัวบุคคล (values) เห็นคุณค่าในทุกสิ่งทุกอย่าง รู้จักการแสวงหาคคุณค่า

3. มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเอง (self-concept) รู้ว่าตัวเอง

4. มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ (interpersonal relations) มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รู้ว่าเมื่อมีความสัมพันธ์กับคนๆ หนึ่งจะต้องวางตัวอย่างไร การรู้จักกาลเทศะ

อีท กล่าวว่า การที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็น (becoming) หรือที่เขาเลือกที่จะใช้คำว่ามี “วุฒิภาวะ” (maturing) จะประกอบด้วยส่วนของวุฒิภาวะและการเจริญเติบโตทางกายที่เป็นลักษณะของ Nature และส่วนของ Nurture ที่เป็นการขัดเกลาอบรมสั่งสอนโดยบิดา มารดา ครู อาจารย์ รวมถึงการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมนี้จะเป็นไปอย่างมีระบบแบบไม่มีที่สิ้นสุด มีหน้าที่และโครงสร้างที่ชัดเจน ทั้งนี้โครงสร้างแต่ละส่วนจะไม่สามารถพัฒนาการขึ้นได้อย่างเป็นอิสระในทางตรงข้าม โครงสร้างทุกโครงสร้างจะต้องมีพัฒนาการที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โครงสร้างหนึ่งที่เกิดการ

พัฒนาจะส่งผลให้โครงสร้างอื่นเกิดการพัฒนามาตามไปด้วยซึ่งพัฒนาการในโครงสร้างทั้ง 4 โครงสร้างนี้ จะมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดการพัฒนาในมิติทั้ง 5 มิติที่กล่าวไว้ข้างต้น หลักการต่างๆ ที่นำมาสู่ ทฤษฎีนี้ ฮีทได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งอันได้แก่ การศึกษาจากวิชาทางการแพทย์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการอ่านจากงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีปรากฏอยู่ก่อนแล้ว นอกจากนี้ฮีทยังได้ ทำการศึกษาหาข้อมูลทางด้านชีววิทยา สุขภาพจิต จิตวิทยา หลักจิตวิเคราะห์ และสาระทางมานุษยวิทยาด้วย

การนำทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาเข้ามาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการ กิจกรรมนักศึกษาทำให้ผู้วิจัยเชื่อมั่นในระดับหนึ่งว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถเสริมสร้าง ให้นักศึกษาเกิดพลังอำนาจ ได้จริงและนำไปใช้ได้กับงานกิจกรรมนักศึกษาสามารถพัฒนาส่งผลต่อ การพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษาได้

คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาเป็นกลุ่มตัวแทนของนักศึกษาที่เข้ามาทำหน้าที่บริหารงาน กิจกรรมนักศึกษาตามโครงสร้างของสถาบันการศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษาจะเติบโตขึ้นอย่างมั่นคง ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษานั้นหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของคนกลุ่มนี้ นอกจากนี้ช่วงของการทำหน้าที่ของพวกเขา นับเป็นช่วงเวลาที่สำคัญต่อการเรียนรู้ชีวิตทั้งด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน หากผู้ที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาได้ใช้เวลาสำหรับพวกเขา ส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับพวกเขาแล้ว ช่วงเวลาอันสำคัญนี้ จะนับเป็นช่วงเวลาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของชีวิตนักศึกษาที่ชัดเจน ผู้วิจัยเห็นว่าการนำรูปแบบที่ สร้างขึ้นจากแนวคิดการพัฒนานิสิตนักศึกษาและเป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของปัญหาการ ดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาจริง ไปเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาจะ เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ให้สามารถทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนของนักศึกษา ได้อย่างสร้างสรรค์

ตอนที่ 5 แนวคิดและเทคนิคที่ใช้ในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ประเภทของรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988) ได้รวบรวมประเภทของรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษา และทาง สังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบอุปมา อุปมัยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม ลักษณะ เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ

2. รูปแบบเชิงภาษา (semantic model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการอธิบายโดยใช้ปรากฏการณ์ทางภาษา ซึ่งอาจเป็นตัวอักษร รูปภาพ หรือแผนภูมิ เพื่อให้ เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical model) นำมาใช้ในการวัดผลการศึกษา ต่อมาจึงขยายไปใช้กับการวิจัยการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ รูปแบบชนิดนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (causal model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สามารถบอกได้ว่าตัวแปรอิสระ ตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรที่สนใจศึกษา ทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงภาษาโดยนำตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น

ลักษณะรูปแบบ

จากคุณสมบัติของรูปแบบดังกล่าว ทำให้นักวิจัยสามารถใช้รูปแบบและการสร้างรูปแบบเพื่อเป็นกลยุทธ์ในการสืบสวนหรือการวิจัยได้ การที่รูปแบบจะสามารถใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์จะต้องมีลักษณะ ดังนี้ (Keeves, 1988)

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์แบบธรรมดาของตัวแปร แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (correlation) และเชิงถดถอย (regression) นี้มีความจำเป็นในการทดสอบระดับว่าตัวแปรที่จะต้องการค้นหา สามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจน

2. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายผลที่สามารถทดสอบได้จากการสังเกต ดังนั้นรูปแบบที่ดีจึงควรมีการออกแบบการทดสอบรูปแบบที่มีพื้นฐานจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าการทดสอบไม่ได้ผลคงที่ รูปแบบนั้นจะถูกปฏิเสธ

3. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการทดสอบ รูปแบบที่ดีจึงไม่ควรนำไปสู่การทำนายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. ในระยะยาว รูปแบบจะต้องอธิบายนวัตกรรมใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่ และเป็นการขยายการสืบสวนต่อไปอีกด้วย

โดยสรุป จะเห็นได้ว่ารูปแบบมีความชัดเจนและสามารถให้คำนิยามได้ รูปแบบสามารถสร้างเพื่อทดสอบ และถ้าจำเป็นก็สามารถสร้างขึ้นมาใหม่ได้ถ้ามีการสืบสวนต่อไป

แนวคิดการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การสร้างรูปแบบนั้นมีสาระสำคัญ ได้แก่ (Joyce and Weil, 1986)

1. รูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น
2. เมื่อสร้างรูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อยๆ

3. การสร้างรูปแบบอาจจะออกแบบให้ใช้ได้กว้างขวางหรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4. การสร้างรูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ กล่าวคือถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักจะทำให้เกิดผลสูงสุด แต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม แต่ก็อาจทำให้ได้ผลสำเร็จลดน้อยลงไป

จะเห็นได้ว่าการสร้างรูปแบบควรจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนให้เขาได้สามารถศึกษาด้วยตนเองได้ รูปแบบของจอซซ์และเวลล์เน้นความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาทวิวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับวิธีการสร้างรูปแบบนั้นจอซซ์และเวลล์ได้แบ่งวิธีการสร้างออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ (Joyce and Weil, 1986)

ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและข้อสมมติที่รองรับรูปแบบ หลักการและมโนทัศน์สำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบเป็นการอธิบายด้วยการนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ อย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติ แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ

2.1 ขั้นตอนของรูปแบบ เป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้นๆ ว่ามีกี่ขั้นตอน โดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้นๆ

2.2 รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้นำ ผู้เรียนรู้และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่น เป็นผู้นำกิจกรรม ผู้ให้การแนะนำ เป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น

2.3 หลักการแสดงการโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำต่อผู้เรียน การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้กระทำ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมโดยการให้รางวัล หรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น

2.4 สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอนนั้นๆ ให้เกิดผล

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำ การให้ข้อสังเกตในการนำรูปแบบนั้นไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำอื่นๆ เพื่อให้การนำรูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รูปแบบแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผลทางตรงเกิดจากกิจกรรมที่จัดตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนผลทางอ้อมเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้น

จากรายงานวิจัย Action Research โดย Ontario Action Research ในปี ค.ศ. 2003 ได้นำการสร้างรูปแบบตามแนวคิดของจอยซ์และเวลล์ไปทดลองใช้พบว่าการสร้างรูปแบบที่ดีมีประสิทธิภาพ ควรปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของการสอนให้ชัดเจน
2. จัดเตรียมรายละเอียดของเนื้อหา และกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
3. วางแผนขั้นตอนในการสอน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ใหม่
4. ปฏิบัติตามขั้นตอนและสอดคล้องแนวคิดของหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับรู้เป็นระยะๆ การเรียนรู้ตามรูปแบบนี้จะ ได้ผลดี ขึ้นอยู่กับ

1. การนำเสนอแนวคิด (concept) และหลักการ (principles) ที่ชัดเจน
 2. การแสวงหาความรู้เชิงรุกโดยผู้เรียน
 3. ความแรงของพุทธิปัญญาของผู้เรียน ซึ่งทำให้เกิดรูปแบบทางพุทธิปัญญาที่คงทน
- รูปแบบนี้ ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 มีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 นำเสนอโครงสร้าง
- 1.2 อธิบายคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ยกตัวอย่างที่เหมาะสม
- 1.4 จัดหาสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมเนื้อหา
- 1.5 ทบทวนความตระหนักของความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน

ระยะที่ 2 มีขั้นตอนดังนี้

- 2.1 นำเสนอเนื้อหา
- 2.2 แสดงให้เห็นความสอดคล้องของเนื้อหาที่นำเสนอ
- 2.3 เชื่อมโยงระหว่างเนื้อหากับการจัดรูปแบบการสอน

ระยะที่ 3 มีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ใช้หลักการการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับสิ่งที่รู้มาแล้ว
- 3.2 กระตุ้นผู้เรียนให้ยังรู้ในเนื้อหา
- 3.3 ทำแนวคิดให้กระจ่าง
- 3.4 ประยุกต์ให้เห็นแนวคิดเชิงรุก โดยมีการทดสอบผู้เรียน

โดยสรุป การสร้างรูปแบบไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัว แต่โดยทั่วไปเริ่มจากการศึกษาเรื่องการสร้างรูปแบบให้ชัดเจน หาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่ต้องการพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบ

ตามหลักการที่กำหนดขึ้น จากนั้นจึงนำรูปแบบที่สร้างไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบว่า สามารถนำไปใช้ได้ผลจริงหรือไม่

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการสร้างรูปแบบที่ได้นำเสนอมาข้างต้นนี้ เป็นแนวคิดสำคัญที่ผู้รับนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักการเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการนักศึกษาของงานวิจัยในครั้งนี้

บทเรียนโมดูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้บทเรียน โมดูลเป็นสื่อการสอนที่ใช้ในรูปแบบการสอนที่สร้างขึ้นเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดของบทเรียน โมดูล ดังนี้

ความหมายบทเรียนโมดูล

บทเรียน โมดูล หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในรูปแบบการสอน บทเรียน โมดูลเป็นบทเรียนสำเร็จที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเองตามความแตกต่างระหว่างบุคคล บทเรียน โมดูลประกอบด้วย คำแนะนำวัตถุประสงค์ของบทเรียน กิจกรรมการเรียนที่ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ โดยแต่ละกิจกรรมการเรียนสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของบทเรียนเดียวกัน รวมทั้งผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนได้ด้วยตนเอง

ฮุสตันและคณะ (Houston and et.al, 1972) ได้เสนอบทเรียนโมดูลไว้ 4 แบบ ดังนี้

โมดูลแบบที่ 1 ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง (a title page) เป็นส่วนที่บอกชื่อผู้สร้าง ผู้ปรับปรุง ครั้งที่ปรับปรุง ระดับผู้เรียน การติดต่อกับผู้สร้าง
2. ขั้นตอนของกระบวนการเรียน (the body of the description) มีลำดับขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 หลักการและเหตุผล
 - 2.2 จุดประสงค์
 - 2.3 ความรู้พื้นฐาน
 - 2.4 การประเมินผลก่อนการเรียน
 - 2.5 กิจกรรมการเรียน
 - 2.6 การประเมินผลหลังเรียน
 - 2.7 การเรียนซ่อมเสริม
3. ภาคผนวก (appendix) เป็นส่วนที่บอกชื่อสื่อการเรียนต่างๆ ที่ใช้ในโมดูล เช่น ดินสอ กระดาษ อุปกรณ์ แบบทดสอบต่างๆ



โมดูลแบบที่ 2 ประกอบด้วย

1. ความคิดรวบยอดและหลักการพื้นฐาน
 - 1.1 ความรู้พื้นฐาน
 - 1.2 เวลา
 - 1.3 เป้าประสงค์
 - 1.4 ขอบข่ายของประสบการณ์ที่จะให้เรียนรู้
 - 1.5 การประเมินผลก่อนการเรียน
 - 1.6 จุดประสงค์
 - 1.7 กิจกรรมการเรียน
 - 1.8 การประเมินผลหลังการเรียน
 - 1.9 การเรียนซ่อมเสริม
2. วัตถุประสงค์

โมดูลแบบที่ 3 ประกอบด้วย

1. สารบัญ
2. คำโครงละเอียด
3. คำนำ
4. จุดประสงค์
5. ความรู้พื้นฐาน
6. คำอธิบายโมดูล
7. ลำดับในการทำโมดูล
8. การประเมินผลก่อนการเรียน
9. คำอธิบายกิจกรรมการเรียน
10. การประเมินผลหลังการเรียน
11. การเรียนซ่อมเสริม

ส่วนที่เป็นวัตถุประสงค์การเรียน สื่อการเรียนต่างๆ จะแยกไว้เป็นชุดต่างหาก โดยวัตถุประสงค์ทุกชนิดจะเรียงหมายเลขไว้อย่างเรียบร้อย และมีคำอธิบายถึงการใช้อย่างไรด้วย

โมดูลแบบที่ 4 เป็นแบบผสมผสานจากแบบต่างๆ ทั้ง 3 แบบที่กล่าวมาแล้ว โดยโมดูลจะอธิบายกิจกรรมและบอกวัสดุที่ใช้ในการเรียน เช่น

1. อุปกรณ์อะไรที่ผู้เรียนจะสามารถหามาได้เอง
2. อุปกรณ์ที่มีอยู่ในโมดูล
3. อุปกรณ์อะไรที่จัดอ้างอิงไว้ สงวนไว้ในห้องสมุดหรือที่ศูนย์บริหารอุปกรณ์

ในส่วนที่เป็นภาพยนตร์ การสัมภาษณ์จะอธิบายแยกไว้อีกต่างหาก นอกจากนั้นจะมีแบบสำรวจว่า ผู้เรียนทำตามขั้นตอนไปแล้วแค่ไหน จดวันที่เริ่มทำโมดูล วันที่ผู้เรียนทำโมดูลสำเร็จ และมีส่วนที่ให้ผู้เรียนเขียนเสนอความคิดเห็นเพื่อเพิ่มสมรรถภาพของตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ อีก ซึ่งส่วนนี้ เรียกว่า “ส่วนคำถาม”

นอกจากนี้ บุญมี ก้อนทอง (2528) ได้เสนอบทเรียนโมดูลของคณะกรรมการธิการ การศึกษาวิชาชีววิทยา (The commission on undergraduate education in the biological science) ที่ ประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของบทเรียนโมดูล
2. ทักษะและความรู้พื้นฐาน
3. ความมุ่งหมายของบทเรียน
4. อุปกรณ์ประกอบบทเรียน
5. การทดสอบพื้นฐาน
6. โปรแกรมการเรียนการสอน
7. ประสบการณ์เกี่ยวกับโมดูล
8. การทดสอบหลังการเรียน
9. การประเมินผลโมดูลเพื่อการปรับปรุงบทเรียน

ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา (2530) ได้เสนอบทเรียนโมดูล ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. หลักการและเหตุผล
2. จุดมุ่งหมาย
3. ความรู้พื้นฐาน
4. การประเมินผลก่อนการเรียน
5. กิจกรรมการเรียน
6. การประเมินผลหลังการเรียน
7. การเรียนซ่อมเสริม

ส่วนประกอบของบทเรียนโมดูล

บทเรียนโมดูลจะเป็นแบบใดก็ตามบทเรียนโมดูลนั้นจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต, 2528)

1. บทนำหรือคำชี้แจง (introduction of prospectus) ส่วนประกอบนี้จะอธิบายถึงความสำคัญของบทเรียน ขอบข่ายของบทเรียน สิ่ง que ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ และขอบข่ายขบวนการเรียนทั้งหมดของหน่วยบทเรียนโมดูลนั้น ซึ่งจะมีบทบาทต่อการเรียนอย่างยั้งที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้

เข้าใจถึงถึงความสัมพันธ์ของหน่วยบทเรียน โมดูลนั้น กับหน่วยบทเรียน โมดูลอื่นๆ ที่ผู้เรียนจะต้องเรียน

2. จุดมุ่งหมาย (specific of behavioral objectives) ซึ่งจะเป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม จุดมุ่งหมายนี้เป็นส่วนที่กำหนดว่าผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จอะไรบ้าง หลังจากที่ได้เรียนหน่วยบทเรียน โมดูลนั้นแล้ว การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้นั้น ต้องใช้ถ้อยคำที่ชัดเจนรัดกุม มีความหมายเฉพาะเจาะจง ไม่ใช่คำที่มีหลากหลายความหมาย ควรใช้เฉพาะที่แสดงออกเป็นการกระทำได้ สังเกตเห็นได้และวัดได้ โดยเขียนให้ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้บ้าง

3. การประเมินผลก่อนการเรียน (pre - assessment) การประเมินผลก่อนการเรียนมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

3.1 เพื่อวัดและประเมินผลว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน ในสิ่งที่เรียนแล้วหรือยัง ถ้าเนื้อหาในหน่วยบทเรียน โมดูลนั้น ไม่จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานมาก่อน ก็ไม่ต้องทำการวัดและประเมินผลความรู้พื้นฐาน

3.2 เพื่อวัดและประเมินผลว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในหน่วยบทเรียน โมดูลนั้นหรือไม่เพียงใด หรือผู้เรียนควรจะเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนบางอย่างสำหรับสมรรถนะที่ขาดไป

การประเมินผลก่อนการเรียนอาจจะอยู่ในรูปของการทดสอบโดยใช้ข้อเขียนหรือการปฏิบัติงานก็ได้ โดยปกติมักจะใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการประเมินผล ฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลจะต้องมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นสูง เครื่องมือที่ใช้จำเป็นจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียน โมดูลนั้น

เกณฑ์ในการประเมินผลการเรียนอาจจะคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เช่น ถ้าเกณฑ์กำหนดไว้ว่าต้องได้ว่าต้องได้คะแนนอย่างต่ำร้อยละ 90 และถ้าผู้เรียนได้คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป ก็ให้เรียนบทเรียน โมดูลอื่นต่อไปได้

4. กิจกรรมการเรียน (enabling activities) กิจกรรมการเรียนที่จัดขึ้น จะต้องเป็นเครื่องนำทางให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ ลักษณะของกิจกรรมการเรียนที่ดี มีดังนี้

4.1 ต้องจัดกิจกรรมการเรียนให้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนเองตามขีดความสามารถของตน ซึ่งจะเรียนได้เร็วหรือช้าก็ไม่ต้องกังวล

4.2 ควรมีกิจกรรมการเรียนให้เลือกหลายๆ ทาง และในแต่ละกิจกรรมจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้เท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน

4.3 ถ้าในบทเรียนโมดูลนั้นมีกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนกระทำหลาย ๆ อย่าง จะต้องทำแผนผังหรือคำอธิบายของการจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องเรียนไว้ให้ชัดเจน

5. การประเมินหลังการเรียนรู้ (post - assessment) เป็นการวัดและประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนบทเรียนโมดูลแล้ว วิธีการประเมินผลหลังการเรียนรู้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการทดสอบหรือการปฏิบัติงานก็ได้ โดยปกติมักจะใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการประเมินผล ฉะนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลจะต้องมีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่นสูง และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียนโมดูลนั้น ในกรณีที่ใช้แบบทดสอบ เกณฑ์การประเมินอาจคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เช่น วางเกณฑ์ไว้ร้อยละ 90 ถ้าผู้เรียนทำแบบทดสอบได้ถึงเกณฑ์ที่วางไว้ก็ให้ไปเรียนบทเรียนโมดูลอื่นต่อไปได้

ขั้นตอนการสร้างบทเรียนโมดูล

การสร้างบทเรียนโมดูล มีขั้นตอนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2538)

1. กำหนดเรื่องที่จะสร้างบทเรียน ขั้นแรกผู้สร้างบทเรียนโมดูลต้องตัดสินใจว่าจะสร้างบทเรียนในเรื่องใด ควรเลือกที่ตนมีความสนใจ มีความถนัด และรอบรู้ในเรื่องนั้น
2. เขียนหลักการและเหตุผล อธิบายถึงหลักการและเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังบทเรียนนั้น ความสำคัญของบทเรียน ขอบเขตของเนื้อหาการเรียนและความสัมพันธ์กับเรื่องอื่นๆ
3. กำหนดจุดประสงค์ เมื่อได้กำหนดเรื่องจะสร้างบทเรียนเขียนหลักการและเหตุผลแล้วต่อไปก็กำหนดจุดประสงค์ของบทเรียน ซึ่งจะเป็นแนวและหลักยึดในการเขียนเนื้อหาการเรียนในรูปจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (behavioral objective) และกำหนดเกณฑ์ที่ใช้สำหรับพิจารณาว่าผู้เรียนบรรลุการเรียนรู้ในระดับที่พอใจหรือยัง
4. สืบหาสื่อการเรียนและแหล่งค้นคว้า ผู้สร้างบทเรียนโมดูลจะต้องศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร วารสาร โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ ในเรื่องที่จะสร้างบทเรียนนั้นอย่างกว้างขวาง เพื่อที่จะนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกิจกรรม และสื่อการเรียนต่างๆ
5. วิเคราะห์ภารกิจ เป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบว่าในการเรียนเรื่องนั้นจะต้องอาศัยความรู้และสมรรถภาพพื้นฐานอะไรบ้าง ระหว่างที่เรียนจะต้องเรียนรู้อะไร จุดประสงค์แต่ละข้อควรใช้กิจกรรมอะไรในลักษณะใด
6. กำหนดกิจกรรมและสื่อการเรียน ขั้นนี้จะเป็นการพิจารณากำหนดงานที่จะให้ผู้เรียนทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของบทเรียน ควรจะให้มีความหลากหลายอย่าง ใช้สื่อการเรียนหลายชนิด เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียน ผู้สร้างบทเรียนอาจเรียบเรียงเนื้อหาการเรียน เป็นส่วนหนึ่งของบทเรียนโมดูล หรืออาจจะเลือกสื่อการเรียนที่ผู้อื่นได้จัดทำไว้ ก็ได้

7. สร้างเครื่องมือประเมินผล ทำการสร้างเครื่องมือประเมินผลสำหรับประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน ทั้งส่วนที่เป็นความรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนบทเรียนโมดูล และส่วนที่เป็นความรู้และสมรรถภาพครอบคลุมตามจุดประสงค์ของบทเรียนโมดูล

8. ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำบทเรียนโมดูลที่ได้สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างบทเรียนโมดูลพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

9. ทดลองใช้กับกลุ่มเล็ก นำบทเรียนที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ขั้นที่ 8 มาทดลองใช้กับผู้เรียนกลุ่มเล็ก ประมาณ 5 - 10 คน ให้ผู้เรียนจดบันทึกปัญหาต่างๆ ในการเรียนบทเรียนโมดูลนั้น และอภิปรายปัญหาเหล่านั้นหลังจากการเรียนจบและประเมินผลหลังเรียน เพื่อที่จะได้ข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่อง พิจารณาข้อมูลการประเมินผลหลังเรียน และเปรียบเทียบผลการประเมินหลังเรียน ก่อนเรียน เพื่อทราบประสิทธิภาพของบทเรียน โมดูลฉบับทดลองทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

10. ทดลองใช้ในห้องเรียน นำบทเรียนโมดูลที่ผ่านการปรับปรุงในขั้นที่ 9 มาทดลองใช้กับผู้เรียนในสภาพจริง นั่นคือ ใช้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบความเที่ยงตรง (validity) ในการทำหน้าที่ของบทเรียน โมดูล เนื่องจากว่าได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขมาหลายครั้ง จึงคาดว่าในขั้นนี้อาจมีการแก้ไขน้อย

11. พิมพ์ฉบับจริง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายต่อไป

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบ

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีดังนี้ (จงกลณี ชุตินเทวินทร์, 2542)

1. การระดมสมอง (brainstorming) การระดมสมองเป็นการระดมแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เข้าอบรม หรืออาจจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา ซึ่งวิทยากรจะเป็นผู้รวบรวมความคิดต่างๆ ไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดของใครผิดหรือถูก แต่วิทยากรจะแยกประเภทหรือจัดให้เป็นหมวดหมู่ให้เห็นชัด การระดมสมองเป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี และสามารถดึงเอาประสบการณ์ของผู้เข้าอบรมมาใช้ได้ในทันทีทันใด

ข้อดีของการระดมสมอง กระตุ้นให้ผู้มีประสบการณ์ได้แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความคิดใหม่ ไม่ติดอยู่กับความคิดเดิม จูงใจให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วม และรักษาระดับความสนใจของผู้เข้าอบรมให้ต่อเนื่องตลอดการอบรม

ข้อเสนอแนะ วิทยากรจะต้องมีทักษะในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น ไม่ใช้การกดดัน พึงระวังว่า ความคิดเห็นของคนส่วนน้อยจะครอบงำความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ จึงควรมีวิธีที่ดีในการสับเปลี่ยนสมาชิกในกลุ่มในการแบ่งกลุ่มแต่ละครั้ง

2. การวิเคราะห์กรณีศึกษา (case study analysis) การวิเคราะห์กรณีศึกษาเป็นการให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จากกรณีใดกรณีหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ที่เป็นจริง หรือเสมือนจริง โดยยกเอามาให้ผู้เข้ารับการอบรมได้วิเคราะห์ วิเคราะห์ หรือหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน กรณีศึกษาอาจจะเป็นคำพูด เป็นข้อเขียน เป็นวิดีโอ หรือเป็นรูปแบบอื่น ๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ดีมาก โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการที่จะให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดในเชิงวิจารณ์ของผู้เข้าอบรมรวมทั้งการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ข้อดีของการวิเคราะห์กรณีศึกษา เนื่องจากกรณีศึกษาเป็นเสมือนการเข้าไปอยู่ในสถานการณ์การทำงานจริง ผู้เข้าอบรมจึงให้ความสนใจ และมีส่วนร่วมสูง กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงวิจารณ์และหาเหตุผล สามารถนำไปผสมผสานกับกิจกรรมการเรียนรู้ อื่น ๆ ได้ดี

ข้อเสนอแนะ วิทยากรจะต้องปรับปรุงให้ข้อมูลถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ วิทยากรจะต้องเตรียมพร้อมในการที่จะตอบปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ

3. การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นการแสดงเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ ที่สมมุติขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นจริง เป็นเรื่องจริง หรือสามารถเกิดขึ้นได้จริง ปกติการแสดงบทบาทสมมุติวิทยากรจะแบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้แต่ละกลุ่มได้สะท้อนถึงปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือสะท้อนภาพของเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการแสดงเท่าที่จะหาได้ ซึ่งเป็นแบบง่ายๆ ไม่เน้นความหรูหรา ลื่นเป็ลื่องในการเตรียมการ ส่วนใหญ่เป็นการประยุกต์ใช้ของที่มีอยู่แล้วรอบตัว

ข้อดีของการแสดงบทบาทสมมุติ ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมเต็มที่ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ของรูปแบบในการนำเสนอที่แตกต่างไปจากการนำเสนอแบบธรรมดาและช่วยฝึกการทำงานเป็นทีม

ข้อควรพิจารณาการแสดงบทบาทสมมุติจะใช้เวลาก่อนข้างมาก ต้องระวังและให้แน่ใจว่าการแสดงไม่ตีความหมายผิดไป

4. กลุ่มทำงาน (working group) กลุ่มทำงานเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งของการฝึกการทำงานร่วมกัน อันจะหมายรวมถึงการฝึกภาวะความเป็นผู้นำ การร่วมกันในการวางแผน การคิด และเป็น การฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

ข้อดีของกลุ่มทำงาน เพื่อกระตุ้นการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ในการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อกระชับสัมพันธ์และเสริมสร้างความสามัคคี

ข้อควรพิจารณา การทำงานใช้พื้นที่ค่อนข้างมาก จึงจำเป็นจะต้องมีพื้นที่ หรือมีห้องเพียงพอ วิทยากรจะต้องเผื่อเวลาในการใช้ห้องเอาไว้ด้วย เนื่องจากอาจจะมีบางกลุ่มที่ไม่สามารถเสร็จทันในเวลา

5. เกมส์การศึกษา (educational games) เกมส์ที่ใช้ในการอบรมเป็นเกมส์การศึกษาที่มีลักษณะของการทำกิจกรรมเป็นกิจกรรมกลุ่ม (group activities) ที่มีผู้เข้าร่วมตั้งแต่สองคนขึ้นไป บางครั้งเรียกว่า เกมส์กลุ่ม (group games) ก็มี บางเกมส์จะมีลักษณะของการแข่งขันด้วย ในแต่ละเกมส์จะมีเอกลักษณ์เฉพาะ มีกติกา และมีจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่ต่างกัน ปกติเกมส์การศึกษาจะเป็นกิจกรรมที่จะช่วยเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศที่ตื่นเต้น สนุกสนาน ไม่เบื่อ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยความเพลิดเพลิน การใช้เกมส์การศึกษาประกอบในการอบรม จะช่วยพัฒนาทักษะของผู้เข้าอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ รวมทั้งพัฒนาไหวพริบ ความคล่องตัว ประสาทสัมผัสต่างๆ การเลือกใช้ภูมิศาสตร์ศึกษา จะต้องเลือกให้เหมาะสมกับลักษณะของหลักสูตร สถานภาพ และลักษณะโดยรวมของผู้เข้าอบรม ทั้งนี้เพราะบางเกมส์ก็อาจจะไม่เหมาะกับคนบางกลุ่ม รวมทั้งจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมประเพณีที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศหรือแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็อาจจะแตกต่างกันในแต่ละภาคด้วย

ข้อดีของเกมส์ศึกษามีหลายประการ ได้แก่

1. สั้นกระชับ โดยทั่วไปใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที ทั้งนี้เพราะเกมส์ โดยทั่วไปจะใช้เป็นกิจกรรมเสริม ฉะนั้นจึงไม่ควรใช้เวลามาก
 2. มีค่าใช้จ่ายไม่มาก ไม่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์มากมาย ไม่ต้องมีที่ปรึกษา
 3. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นการศึกษาความสนใจและทำให้เกิดความคิด การหวัระ การตอบสนอง
 4. ใช้อุปกรณ์เสริมเพื่อช่วยทำให้เกิดจินตนาการเสมือนจริงมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นรูปภาพ สื่อ ไม้เท้า
 5. มีความเสี่ยงน้อย เนื่องจากเกมส์ที่ใช้ทั่วๆ ไป ได้ถูกใช้มาแล้วหลายครั้งเสมือนกับการทดสอบมาแล้วหลายหน
 6. สามารถปรับเปลี่ยนได้ คือ ประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงรายละเอียดได้ง่ายเพื่อให้สอดคล้องกับผู้เข้าอบรม และเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งเข้ากันได้อย่างลงตัว
 7. มีความคล่องตัว เนื่องจากเกมส์มุ่งเน้นเฉพาะเรื่อง เจาะจงเฉพาะกิจกรรมจึงมีความคล่องตัวในการประยุกต์ใช้
 8. ช่วยย่นระยะเวลาของการเรียนรู้ให้เร็วขึ้น
 9. ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ อันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
- วัตถุประสงค์ของเกมส์การศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นตัว กระเทาะเปลือก อันเป็นการละลายพฤติกรรมความเคยชินต่าง ๆ เช่น “หัวใจ” และสิ่งอื่น ๆ ที่ติดมากับผู้เข้าอบรม ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละคนสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นได้ โดยสะดวกใจ อยู่ในบรรยากาศที่พร้อมเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยให้มีความเครียดและความกังวลน้อยที่สุด
2. เพื่อเป็นการนำเข้าสู่บทเรียน ซึ่งในช่วงนี้ถ้าเลือกรูปแบบของเกมที่ดีก็จะสามารถสร้างความคาดหวังและความสำเร็จกับการอบรมที่ดีได้
3. เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยสอนที่มีชีวิตชีวา ทำให้ฝังใจ และจดจำได้มากกว่าการจัดกิจกรรมโดยทั่วไปที่เต็มไปด้วยแนวคิด เนื้อหา ทฤษฎี ซึ่งผู้เข้าอบรมมักจะเบื่อหน่าย ซึ่งการใช้เกมส์ การศึกษาในบางช่วงบางตอนนอกจากจะช่วยให้การอบรมมีรสชาติแล้ว ยังช่วยทำให้เกิดการผสมผสานที่ดีระหว่างหัวข้อการอบรมอีกด้วย
4. เพื่อท้าทายแนวคิดและทักษะใหม่ๆ ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทางความคิดสร้างสรรค์
5. เพื่อจูงใจให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมและรวมใจกับกลุ่ม ซึ่งหลักในการเรียนรู้เป็นกลุ่มจะก่อให้เกิดความสามัคคี สมานฉันท์ นำไปสู่การคิดร่วมกัน และการทำงานร่วมกัน
6. เพื่อเป็นเครื่องมือถ่ายทอดการเรียนรู้ที่ได้มาจากการอบรมไปสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานจริง
7. เพื่อใช้อุปกรณ์ และเป็นตัวเพิ่มพลัง

การเรียนรู้ตามหลักธรรมชาติของสมอง (brain-based learning)

การเรียนรู้ตามหลักธรรมชาติของสมอง (brain-based learning) เป็นการเรียนรู้แนวใหม่ที่มีความเชื่อว่าสมองของมนุษย์สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ใน 48 วัน(พรชูลี อาชาวอำรุง, 2548) สมองเป็นอวัยวะที่สำคัญและสลับซับซ้อนที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ สมองซีกซ้าย-ขวา สมองส่วนหน้า-หลังและสมองส่วนบน-ล่างในสมองแต่ละส่วนประกอบด้วยเซลล์ประสาทนับล้านกลุ่มที่ติดต่อกันด้วยเส้นใยประสาท (dendrite) โดยเซลล์ประสาท 1 ตัวจะมีเส้นใยประสาทติดต่อกับเซลล์ประสาทอื่นหรือในกลุ่มอื่นเป็นหมื่นๆ เส้นใย และยังเชื่อมต่อไปยังเซลล์ประสาทในสมองซีกตรงข้าม กลไกการทำงานของสมองนี้เกิดขึ้นตลอดเวลา เซลล์ประสาทแต่ละเซลล์จะทั้งรับข้อมูลเข้าและส่งข้อมูลออกในเวลาเดียวกัน

ลีลาภรณ์ บัวสาย (2548) อธิบายว่า การเรียนรู้หรือการกระทำของคนในเรื่องต่างๆ นั้น เกิดจากการที่มีเส้นใยประสาทเชื่อมจับเซลล์ประสาทแต่ละส่วนอย่างสมบูรณ์ การที่เด็กเรียนรู้ในเรื่องไม่ดี เป็นเพราะโครงสร้างการจับตัวของเส้นใยประสาทในเรื่องนั้นยังไม่สมบูรณ์ เช่น คนที่จำกรยานเป็นจะมีภาพการจับกันของเส้นใยประสาทดังนี้ a-b-c-d-e แต่ในเด็กที่จำกรยานไปได้เพียงระยะสั้น ๆ

แล้วล้มลง เส้นใยประสาทอาจเชื่อมต่อกันแค่ a-b-c-d ยังไปไม่ถึง c นั่นคือ การเชื่อมต่อไม่สมบูรณ์ ซึ่งต้องหาสาเหตุต่อไปว่า เหตุใดเส้นใยประสาทจึงเชื่อมต่อกันไม่สมบูรณ์

จากการทดลองพบว่า ในภาวะที่คนเรารู้สึกเครียด เส้นใยประสาทจะจับกันไม่ได้ไม่ดี ขณะที่ ในภาวะร่าเริง สนุกสนาน มีความสุข เส้นใยประสาทจะเชื่อมต่อจับตัวกันได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าเราสามารถรู้ได้ว่าปัจจัยอะไรที่ขัดขวางการเรียนรู้แล้วแก้ไข พร้อมทั้งเสริมปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นการทำงานของสมอง เส้นใยประสาทก็จะเชื่อมโยงเซลล์อย่างสมบูรณ์ ฉะนั้น การเรียนรู้ตามธรรมชาติของสมองนี้ จะไม่มีคำว่าโง่ มีแต่การเรียนรู้ที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งสามารถแก้ไขและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ เราสามารถเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของสมองได้ด้วยการกระตุ้นที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพ การเรียนรู้ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของสมองได้แก่ ยีน อาหาร การออกกำลังกาย คนตรี และศิลปะ ความรัก การทำท่ายและการสะท้อนกลับ นอกจากนี้พบว่า สมองที่ขาดน้ำ ภาวะที่หิวหรืออึดจนเกินไป ก่อให้เกิดผลเสียต่อการเรียนรู้ การเปิดดนตรีคลาสสิกให้เด็กฟังช่วยกระตุ้นการทำงานของสมองส่วนต่างๆ การออกกำลังกายที่เหมาะสมโดยเฉพาะ Brain Gym จะช่วยกระตุ้นการสร้างเซลล์ใหม่และเพิ่มการจับตัวของเส้นใยประสาทในสมอง การจัดการเรียนรู้ที่ทำท่ายและมีการสะท้อนกลับ จะกระตุ้นการเรียนรู้ได้ดี

ดังนั้น จากแนวคิดทฤษฎีเรื่อง brain-based learning นี้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการ จัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับนักศึกษา เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และมีพัฒนาการด้านสติปัญญา ทั้งนี้ควรมีความเหมาะสมกับสไตล์การเรียนรู้ของนักศึกษาด้วย

วิธีการเรียนการสอนตามหลักธรรมชาติของสมอง

เฟลเดอร์และซิลเวอร์แมน (Felder, 1988 and Silverman, 1990) นำเสนอสไตล์การเรียนรู้ที่ สัมพันธ์กับสไตล์การสอนที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนรับรู้ข้อมูลจากทางใด

1.1 ประสาทสัมผัส – ภายนอก (sensory-external) ได้แก่ ภาพ เสียง การสัมผัส

1.2 ประจักษ์ด้วยตนเอง – ภายใน (intuitive-internal) ได้แก่ ความเป็นไปได้ ความ

ตระหนักในตนเอง ลางสังหรณ์

2. ผู้เรียนรับรู้ข้อมูลจากภายนอกได้อย่างไรมีประสิทธิภาพที่สุดจากทางใด

2.1 ด้วยตา (visual) ได้แก่ ภาพ แผนภูมิ กราฟ การสาธิต

2.2 ด้วยเสียง (auditory) เช่น ถ้อยคำ และเสียงต่างๆ

3. กระบวนการจัดระบบระเบียบข้อมูลประเภทใดที่ผู้เรียนใช้ได้สะดวกที่สุด และรู้สึกว่าง่ายที่สุด

3.1 การลงข้อสรุป-สังเคราะห์ (inductive-synthesize) คือ การให้ข้อเท็จจริงและข้อมูล

เป็นหน่วยย่อยๆ และผู้เรียนดึงหลักการซึ่งเป็นผลการสรุปมาใช้ได้ด้วยตนเอง

3.2 การแยกแยะ เชื่อมโยงให้ได้ผลและการประยุกต์หลักการด้วยตนเอง

4. ผู้เรียนชอบจัดกระทำข้อมูลอย่างไร
 - 4.1 การลงมือปฏิบัติ (active) ด้วยการทำกิจกรรมหรือการอภิปราย
 - 4.2 การทบทวน (reflective) ด้วยการพิจารณาด้วยปัญญาโดยใช้วิธีคิด
5. ผู้เรียนก้าวสู่การทำความเข้าใจอย่างไร
 - 5.1 การจัดลำดับเป็นขั้นตอน (sequential) ซึ่งเป็นไปตามขั้นต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
 - 5.2 การมองภาพใหญ่ (globally) มองภาพรวม กระโดดสู่ข้อสรุป โดยการข้ามขั้นตอน และรายละเอียดต่างๆ ไป

การวางแผนการเรียนรู้พื้นฐานของสมอง

1. การเตรียมการ
 - 1.1 นำหัวเรื่องให้ผู้เรียนรู้จักล่วงหน้า (อาจจะก่อน 1 ชั่วโมง 1 วัน 1 สัปดาห์ สร้างแผนที่มโนทัศน์ให้ดีขึ้น)
 - 1.2 เสนอทักษะการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 ให้อาหารสมองคือ กระตุ้นให้ผู้รู้จักปรับตัว สร้างความภูมิใจในตนเองและมีทักษะชีวิตสร้างสิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมได้โดยตรงซึ่งจะทำให้การเรียนรู้น่าสนใจ
 - 1.4 สร้างความน่าเชื่อถือในตัวผู้สอนและแสดงความชื่นชมให้แรงเสริม ผู้เรียนบ่อยๆ
 - 1.5 วางแผนเวลาสิ้นสุดของวันเพื่อการเรียนรู้แต่ละเรื่อง โดยขึ้นอยู่กับจังหวะ และวัฏจักรของสมอง
 - 1.6 ค้นหาความสนใจและข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน ขอให้ผู้เรียนทุกคนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง
 - 1.7 ทำให้แน่ใจว่าในชั้นเรียน มีเอกสารต่างๆ ติดให้เห็น โดยรอบ
 - 1.8 ปลุกสมองให้ตื่น โดยการยืดเส้นยืดสาย ผ่อนคลาย เดินรำ เป็นต้น
 - 1.9 ขอให้ผู้เรียนตั้งความคาดหวังของตน โดยพูดให้เพื่อนฟัง ดังๆ
 - 1.10 สร้างความสัมพันธ์ให้การสนับสนุน และสร้างความเห็นอกเห็นใจที่ดี
 - 1.11 สสำรวจสภาวะของผู้เรียนแล้วปรับก่อนเริ่มการสอน
2. ทำให้เห็นภาพรวมเป็นสิ่งที่ผู้สอนสามารถก่อให้เกิดความรู้อยากเห็นและความตื่นตัวในการเรียนรู้
 - 2.1 ให้อารมณ์ของการเรียนรู้และหัวข้อ ให้พื้นฐาน อาจจะเป็นบทนำหรือสร้างภาพใหญ่ๆ ให้ทุกคนเห็นร่วมกัน
 - 2.2 ดึงค่านิยมของผู้เรียนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด และเชื่อมโยงเนื้อเรื่องก่อนจะเริ่มเรียนให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้สึก ไม่ใช่มุ่งแต่จะบรรยายให้ผู้เรียนฟัง

2.3 สมอมมีการเรียนรู้ด้วยดีจากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้สอนควรจะนำเสนอการสอนให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนง่ายต่อเข้าใจ

2.4 สร้างแกนเรื่อง อาจจะเป็นการโยงสาขาวิชาต่างๆ เป็นสหสาขาวิชาและให้สอดคล้องกับหัวข้อของวันนั้น

2.5 นวัตกรรมใหม่ๆ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่จะทำให้ผู้เรียนตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

3. การริเริ่ม

3.1 ควรจะโยงความคิดรายละเอียดของเรื่อง และความหมายมากมายเข้าไปพร้อมๆ กัน แทนที่จะให้ข้อมูลทีละชั้น เป็นขั้นเป็นตอนตามลำดับ ทีละนิดทีละหน่อย การทำลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ว่ามีอะไรต่ออะไรมากมายเต็มไปหมด และเกิดความรู้สึกคาดหวัง ความอยากรู้อยากเห็น และมีความต้องการในการค้นพบความหมายสำหรับตนเอง ปล่อยให้ผู้เรียนมีเวลาทำความเข้าใจ จัดระบบด้วยความฉลาดของตนเอง ซึ่งเป็นเหมือนกับชีวิตจริงนอกห้องเรียน

3.2 ใช้วิธีการสอนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นรูปธรรมสำหรับการแก้ปัญหา ได้แก่ การสัมภาษณ์ การทัศนศึกษาหรือการเรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติ ผู้เรียนอาจจะมีข้อเลือกว่า จะทำอย่างไรตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ผู้สอนควรจะให้ผู้เรียนใช้ประสาทสัมผัสทุกด้าน คือ การเห็น การฟัง การเคลื่อนไหว การรู้รส การดมกลิ่น ในการเรียนรู้

3.2.1 อาจจะใช้ทีมหรือแบ่งกลุ่ม เพื่อสร้าง ค้นหา และสำรวจ

3.2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนค้นคว้าสิ่งที่ตนสนใจเพราะการเรียนรู้ที่ดีที่สุดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการค้นหาตามความต้องการ และปล่อยให้ผู้เรียนค้นคว้าสิ่งที่ตนเองสนใจ

3.2.3 อาจจะทำให้ผู้เรียนดูละคร หรือเล่นละคร จัดทำโฆษณา หรือจัดทำปฏิทินของห้องเรียน

4. การขยายความ ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการประมวลผลและจำเป็นสำหรับการนำไปใช้ในการคิดอย่างจริงจัง อาจจะเป็นการอภิปรายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เคยทำมาก่อน โดยผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

4.1 โยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันให้เป็นเรื่องเดียวกัน

4.2 อาจตั้งคำถาม หรือเข้าไปในฐานข้อมูลได้

4.3 อ่านหรือดูวิดิทัศน์เกี่ยวกับเรื่องนั้น

4.4 ตั้งคำถามใหม่ หรืออภิปรายกลุ่ม

4.5 อาจจะใช้ระบบระเบียบ วิเคราะห์หรือเขียนแผนที่จัดทัศน์ของข้อมูลต่างๆ ตามรายวิชา

4.6 อาจจัดการประชุมเป็นกลุ่มหรือทีม

4.7 ผู้สอนอาจตอบคำถามของผู้เรียน ขยายความ อธิบายความคิดต่างๆ

4.8 ผู้เรียนสวมบทบาทของผู้สอน ถาม ตีความคิดได้ด้วยตนเอง

5. การฝึกตัว สมองมีประสิทธิภาพที่สุดในการเรียนรู้ในระยะเวลาหนึ่งไม่ได้เกิดการเรียนรู้ ความคิดต่าง ๆ ไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการตัดสินใจว่าความคิดของใครผิดหรือถูก แต่วิทยากรจะแยกประเภททันที

5.1 ระยะเวลาที่มีความสัมพันธ์มากที่จะให้ผู้เรียนมีโอกาสทบทวนถือว่าเป็นเวลาส่วนตัว

5.2 ควรจะมีเวลาหลายชั่วโมง หลายวันสำหรับการเรียนรู้

5.3 อาจจะเป็นวันหยุด เวลาพัก เวลาเงียบๆ เวลาเขียนบันทึก หรือเวลาพักผ่อนก็ได้

6. การตรวจสอบ เป็นการประเมินผลผู้เรียนว่าเรียนรู้อะไร และทำให้มีความเกี่ยวเนื่อง โดยตรงกับผู้เรียน วิธีการประเมินผู้เรียนมีดังนี้

6.1 การนำเสนอด้วยเครื่องมือต่างๆ และให้เพื่อนร่วมชั้นมีส่วนร่วม

6.2 ตั้งคำถามเพื่อการสอน และให้ผู้สอนสัมภาษณ์ผู้เรียน

6.3 การประเมินด้วยการเขียนหรือพูด

6.4 โครงการของผู้เรียน เช่น รูปแบบ แผนที่จิตทัศน์ วิทัศน์ จดหมายข่าว และอื่นๆ

6.5 ผู้เรียนนำเสนอบทบาทหรือบทเรียนในชั้นเรียน

7. การชื่นชมยินดี ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเพราะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยการให้การเสริมแรงซึ่งกันและกัน โดยใช้วิธีการรับรู้ทางตา หู การเคลื่อนไหวและอื่นๆ ซ้ำๆ ดังนี้

7.1 เปิดโอกาสให้เพื่อนทุกคนชื่นชมยินดีเมื่อผู้เรียนทำงานสำเร็จ

7.2 เป็นเวลาสำหรับการแสดงความสามารถ แบ่งปัน ให้คนอื่นเห็นผลงานของตนเป็นเวลาชื่นชมความสำเร็จของผู้ร่วมงาน

7.3 อาจจะเป็นเรื่องง่ายๆ เช่นการตอบมือร่วมกันกับเพื่อนในชั้นเรียน หรืออาจเป็นเรื่องซับซ้อน เช่น การออกแบบ งานเลี้ยง ร่วมกันอย่างจริงจัง

7.4 ขั้นตอนนี้สร้างให้ทุกคนเกิดความรักในการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ขาดเสียมิได้ สำคัญมากที่เราจะเริ่มตั้งคำถามว่า อะไรคือ การเรียนรู้

ตอนที่ 6 ความสำเร็จของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สิ่งที่ต้องพิจารณาในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล คือ การพัฒนาพลังอำนาจที่มีอยู่แล้วในตัวบุคลากรในระดับหนึ่งให้เพิ่มมากขึ้นหรือทำให้บุคลากรค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Gutierrez, Parsons and Cox, 1998)

ในงานวิจัยนี้มีการประเมิน 2 ช่วงคือ ช่วงที่ 1 เมื่อคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี เข้าร่วมโปรแกรม (โมดูล) เพื่อฝึกอบรมการสร้างเสริมพลังอำนาจภาคทฤษฎี แล้ว ผู้วิจัยประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจโดยใช้แบบประเมินประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา

สำหรับช่วงที่ 2 เป็นการประเมินความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ความสำเร็จของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานวิจัยนี้หมายถึงการที่คณะกรรมการ กิจกรรมนักศึกษาเกิดพลังอำนาจในตนเองสูงขึ้น และนำพลังอำนาจที่เป็นศักยภาพภายในตนเองนี้ ออกมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรม/โครงการ ในงานกิจกรรมนักศึกษาแต่ละกิจกรรม/โครงการ ประสบผลสำเร็จ ความสำเร็จของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เกิดขึ้นนี้ ได้แก่

1. การมีพลังอำนาจในตนเองของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาแต่ละบุคคลและของ คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาทั้งคณะ ซึ่งวัดโดยใช้แบบวัดสภาพการมีพลังอำนาจของ คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. การรวมตัวกันจัดกิจกรรม/โครงการในงานกิจกรรมนักศึกษาของคณะกรรมการกิจกรรม นักศึกษาซึ่งวัดโดยใช้แบบประเมินโครงการงานกิจกรรมนักศึกษา

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าของตนเอง (self – esteem)

ความหมายและความสำคัญของการตระหนักในคุณค่าของตนเอง

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) กล่าวว่า การตระหนักในคุณค่าของตนเองเป็นการประเมินคุณค่า ของตนเองและทัศนคติที่มีต่อตนเองในด้านการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับตนเองทำให้บุคคลนั้น รู้สึกว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จและมีคุณค่า สังกัดได้จากคำพูดและ พฤติกรรมที่แสดงออก

แบร์รีและมอร์แกน (Bany and Morgan, 1985) กล่าวว่า การตระหนักในคุณค่าของตนเอง เป็นความรู้สึกของการยอมรับตนเองและเป็นการมองตนเองในทางบวก

จากความหมายและคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การตระหนักในคุณค่าของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง การประเมินคุณค่าของตนเอง เกี่ยวกับการยอมรับตนเองด้วยความ เชื่อมั่นในตนเองว่าตนเองนั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสามารถ มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับจาก บุคคลรอบด้าน และประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ค่าของตนเองตามความเป็นจริง มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รู้สึกว่าตนเองมี คุณค่า มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ มีประโยชน์มีความสำคัญต่อสังคม และยอมรับสิ่งต่างๆ ที่ เกิดขึ้น สามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ไม่ตระหนัก ในคุณค่าของตนเองจะไม่มี ความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ตนเองในทางลบ มีความเครียดและวิตกกังวลสูง คิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ และประเมินตนเองต่ำกว่าผู้อื่น

องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1984) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง เป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบภายใน ได้แก่

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (physical attributes) ลักษณะทางกายภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองของบุคคลนั้น ลักษณะทางกายภาพบางลักษณะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองเพิ่มมากขึ้น เช่น ความสวยงามการมีรูปร่างหน้าตาชวนมอง เป็นต้น ลักษณะทางกายภาพ บางลักษณะเอื้ออำนวยให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่บุคคลนั้นให้คุณค่า เช่น ความแข็งแรงและความรวดเร็วซึ่งทั้งความแข็งแรงและความรวดเร็วนี้จะมีผลต่อการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง โดยเฉพาะในเพศชาย คุณลักษณะดังกล่าวจะมีนัยสำคัญมากกว่าความสวยงามทางกายภาพ ในขณะที่ความงามทางกายภาพมีผลต่อการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตามลักษณะทางกายภาพใดๆ จะมีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมนั้นๆ ด้วย

1.2 ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและผลงาน (general ability, capacity and performance) องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีผลต่อการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง โดยจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความดีของการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสิ่งที่กระทำ จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม การประสบความสำเร็จจะเป็นการเสริมแรงแก่ตนเองและทำให้เกิดการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง (Bandura, 1977) การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการเรียนจะมีสติปัญญาเข้ามาเป็นตัวสนับสนุนและส่งผลต่อการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง กล่าวคือเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองสูงด้วย แต่ในเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำแต่ไม่ด้อยทางสติปัญญาจะมีการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง ซึ่งอาจจะสูงกว่าเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย อาจเป็นเพราะเด็กคนนั้นมีความสามารถทางด้านวิชาการ (Coopersmith, 1984) ทั้งนี้คูเปอร์สมิธยังพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จอยู่เสมอจะมีการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองสูงกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ

1.3 สภาวะทางอารมณ์ (affective states) สภาวะทางอารมณ์เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจ ความเป็นสุข ความวิตกกังวลและความรู้สึกอื่นๆ ของบุคคล สภาวะทางอารมณ์ดังกล่าวเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้วส่งผลการประเมินตนเอง บุคคลที่ประเมินตัวเองไปในทางที่ดีจะแสดงความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพอารมณ์ทางด้านบวกออกมา การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองก็จะเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคคลใดประเมินตนเองไปในทางที่ไม่ดีก็จะไม่มีความพอใจในสภาวะปัจจุบันของตนและมองตนเองว่าไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคต การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองก็จะลดต่ำลงดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาวะทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองด้วยเช่นกัน

1.4 ค่านิยมส่วนบุคคล (self - values) บุคคลจะประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่าและการประเมินนี้จะนำไปในทางเดียวกันกับสิ่งที่สังคมให้คุณค่า เช่น คนที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหากประสบความสำเร็จในด้านนี้ก็จะเกิดความรู้สึกภูมิใจ ผิดหวัง และทำให้การตระหนักในคุณค่าของตนเองลดลง ในทำนองเดียวกันถ้าค่านิยมส่วนตัวของบุคคลมีความสอดคล้องกับตัวของเขาขัดแย้งกับค่านิยมของสังคมบุคคลนั้นก็จะมีผลกระทบในคุณค่าของตนเองลดลง

1.5 ความปรารถนาของบุคคล (aspiration) การประเมินตนเองของบุคคลมีพื้นฐานมาจากการเปรียบเทียบผลงานและความสามารถของตนเองกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นตั้งไว้ ประสบการณ์ของการได้รับความสำเร็จจะนำไปสู่ความคาดหวังต่อความสำเร็จในครั้งต่อไป ซึ่งความสามารถที่ทำได้ตามเกณฑ์หรือดีกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้จะช่วยพัฒนาการตระหนักในคุณค่าของตนเอง ในทางตรงกันข้ามถ้าผลงานและความสามารถมิได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่วางไว้ บุคคลก็จะมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นล้มเหลว ซึ่งจะส่งผลให้ระดับการตระหนักในคุณค่าของตนเองลดลง

1.6 เพศ (sex) สังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่า เพศหญิงการประสบความสำเร็จของเพศชายมักจะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถในขณะที่ความสำเร็จของเพศหญิงกลับถูกมองว่ามาจากความพยายามหรือความโชคดี ดังนั้นโดยส่วนใหญ่เราจะพบว่าเพศหญิงมีการตระหนักในคุณค่าของตนเองต่ำกว่าเพศชายระดับของความตระหนักในคุณค่าของตนเองนั้นก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในสังคมนั้น ๆ ด้วย

2. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูกเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมาก ดังนั้น ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวจึงเป็นรากฐานสำคัญในชีวิต เด็กที่ได้รับความรักความอบอุ่น การสนับสนุนให้กำลังใจ ให้สิทธิเสรีภาพในการกระทำของเด็ก ระเบียบกฎเกณฑ์ที่พ่อแม่ใช้ปกครองลูก และการจัดการดูแลให้เด็กมีอิสระในขอบเขตที่กำหนด สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต เชื่อมมั่นในตนเองและมีการตระหนักในคุณค่าของตนเอง (Coopersmith, 1984)

2.2 สถาบันการศึกษาและการศึกษา สถาบันการศึกษาเป็นสถานที่พัฒนาการตระหนักในคุณค่าของตนเองต่อจากบ้าน สถาบันการศึกษาที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกมั่นใจในทักษะ ความสามารถ และการตระหนักในคุณค่าของตนเองเมื่ออยู่ในชั้นเรียน เช่น ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎระเบียบที่สถาบันการศึกษาได้กำหนดไว้ การฝึกผู้เรียนให้แก้ไขปัญหาต่างๆ จะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเองเป็นการพัฒนาการตระหนักในคุณค่าของตนเอง (Coopersmith, 1984)

2.3 สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางสังคมเป็นตัวบ่งชี้ทางสังคมของบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน บทบาททางสังคม วงศ์ตระกูล ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

โดยทั่วไปสถานภาพทางสังคมมักเน้นที่ฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลซึ่งพิจารณาจากอาชีพ รายได้ และถิ่นที่อยู่อาศัย บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับสูงจะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากกว่าบุคคลอื่น จึงทำให้บุคคลนั้นมีการตระหนักในคุณค่าของตนเองมากกว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับปานกลางและระดับต่ำ

2.4 สังคมและกลุ่มเพื่อน การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและเพื่อนจะช่วยพัฒนาตระหนักในคุณค่าของตนเอง หากบุคคลไม่ได้รับการยอมรับ ไม่อยู่ในความสนใจหรือไม่เป็นที่ประทับใจในกลุ่มเพื่อนจะทำให้มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองต่ำ

ลักษณะของบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองสูง

แบสส์ (Bass, 1985) ได้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองสูงพบว่า เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนเองในด้านบวก มีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ไม่หวั่นไหวต่อการวิจารณ์ หรือการตำหนิจากบุคคลอื่นได้ง่าย มีลักษณะของการยอมรับตนเองยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นใส่ใจและสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างละเอียดอ่อนสามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง ใช้กลไกในการป้องกันตนเองน้อย มักเป็นผู้ริเริ่มสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นก่อน มีความยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ มีความกระตือรือร้น กล้าทำงานที่ท้าทายความสามารถ พอใจที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความวิตกกังวลน้อย ซึ่งโดยภาพรวมแล้วบุคคลที่มีความตระหนักในคุณค่าของตนเองสูงจะมีความสุขและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองต่ำ

บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองต่ำจะแสดงภาพพจน์ที่มีความขลาดกลัว เสรีาสลดหดหู่ใจ จะรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง อยู่โดดเดี่ยวไร้คนที่ให้ความรักและความเข้าใจ ไร้ความสามารถในการที่จะต่อสู้ชีวิต มีความอ่อนแอ ท้อถอยในการที่จะพิชิตความบกพร่องของตนเอง ชอบสร้างปัญหาให้มากขึ้นและไม่หาทางกำจัดปัญหา

สรุปได้ว่าลักษณะของผู้ที่มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองสูงจะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นตนเองว่ามีคุณค่า มีความชำนาญ รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มีบุคลิกลักษณะท่าทางดี และแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าของตนเองต่ำ จะไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรับผิดชอบ ไม่เห็นความสำคัญของตนเอง มีความวิตกกังวลสูง มีความขลาดกลัว เก็บตัว ไม่มีความคาดหวังในชีวิต

การเสริมสร้างและพัฒนาการระหนกในคุณค่าของตนเอง

คูเปอร์สมิท (Coopersmith, 1984) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาการระหนกในคุณค่าของตนเองของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของเบรคซอร์ดังนี้

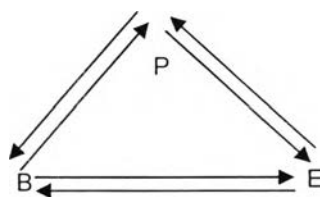
1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสนใจและความเอาใจใส่จากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต
2. การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะมีผลต่อสถานภาพ ตำแหน่งและชื่อเสียงของบุคคล โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่จะแสดงให้รู้ว่าตนประสบความสำเร็จ ดังนี้
 - 2.1 การมีความสามารถในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนรู้ถึงความมีอำนาจของตน
 - 2.2 การได้รับการยอมรับ ความสนใจและความรักจากบุคคลอื่น เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนรู้ถึงความสำคัญของตนเอง
 - 2.3 การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรมจรรยาตามมาตรฐานของสังคม เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนรู้ถึงคุณงามความดีและความน่าเชื่อถือศรัทธาของตน
 - 2.4 การประสบความสำเร็จสมความมุ่งมั่น เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนรู้ถึงการมีความสามารถของตน
3. การได้กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนา
4. การไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่จะทำให้ความระหนกในคุณค่าของตนเองลดต่ำลง เช่น ข้อวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่าประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับทั้งในอดีตและปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ด้านการดำเนินชีวิต ด้านครอบครัว ด้านการเรียน หรือด้านการทำงาน อาจมีผลต่อการระหนกในคุณค่าของตนเองของบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (perceived self-efficacy)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) โดยอัลเบิร์ต แบนคูรา (Albert Bandura) ในปี 1986 เขาได้ขยายแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้น และเปลี่ยนทฤษฎีใหม่เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ตามแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เขามีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลภายใน ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และชีวภาพอื่นๆ ร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยต่างๆจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (reciprocal determinism)

ดั่งภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดซึ่งกันและกันของพฤติกรรม (B = Behavior) ปัจจัยส่วนบุคคลภายใน (P = Personal Factors) และสภาพแวดล้อม (E = Environment Factors)

ที่มา: Bandura (1997)

การที่ปัจจัยทั้งสามทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันนั้นก็มิได้หมายความว่าทั้งสามปัจจัยนี้จะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน ปัจจัยบางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่นๆ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของเบนคูรา ที่กล่าวถึงนี้ประกอบไปด้วย 3 แนวคิดหลักคือ (Bandura, 1997)

1. แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต (observational learning) เป็นการเรียนรู้ของคนโดยสังเกตจากตัวแบบ การสังเกตจากตัวแบบสามารถถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้ในเวลาเดียวกัน คนส่วนใหญ่จึงสามารถรับรู้เรื่องราวของสังคมได้โดยผ่านทางสื่อต่างๆ
2. แนวคิดของการกำกับตนเอง (self regulatory) เกิดจากความเชื่อว่า มนุษย์สามารถกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อควบคุมการคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองได้
3. แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) แนวคิดนี้เชื่อว่าบุคคลจะตัดสินใจและจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เมื่อบุคคลสามารถประเมินได้ว่าตนเองมีความสามารถและสิ่งที่ตนกระทำนั้นไม่ยากเกินความสามารถของตน

ในงานวิจัยนี้มุ่งศึกษา การเกิดพฤติกรรมของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาภายหลังจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยเบนคูรา (Bandura, 1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการเรียนรู้จากเหตุการณ์ต่างๆ ถือเป็นประสบการณ์ที่มีผลควบคุมพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ จะมีการใช้ประสบการณ์เดิมมาคาดคะเนอีกเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้เกิดความมั่นใจในการที่จะลงมือกระทำหรือตัดสินใจไม่กระทำก็ได้ เมื่อบุคคลประเมินว่าตนมีความสามารถสูง มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ และพฤติกรรมนั้นไม่ยากเกินความสามารถของตน จะนำไปสู่การกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการคงอยู่ของพฤติกรรมนั้นๆ ไว้

นอกจากนี้ เรียม ศรีทอง (2542) เชื่อว่า คนที่ตระหนักในความสามารถของตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนสามารถทำได้ จะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะมีแนวโน้มกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อถือเพิ่มขึ้น จะรับรู้ว่าคุณค่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในของตน ได้แก่ ความสามารถ และทักษะของตน ในขณะที่ผู้ที่ตระหนักในความสามารถของตนในระดับต่ำจะมีความวิตกกังวล ไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดๆ การรับรู้จะยอมให้ผู้อื่นเอาเปรียบหรือทำร้ายได้ทั้งวาจาและร่างกาย มองว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับเหตุภายนอกตน เช่น ความโชคมีแนวโน้มที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้ยาก และส่งผลต่อผลผลิตของงานในระดับต่ำไปด้วย

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (perceived self efficacy)

แบนดูรา (Bandura, 1986) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะจัดการและดำเนินการกระทำ พฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

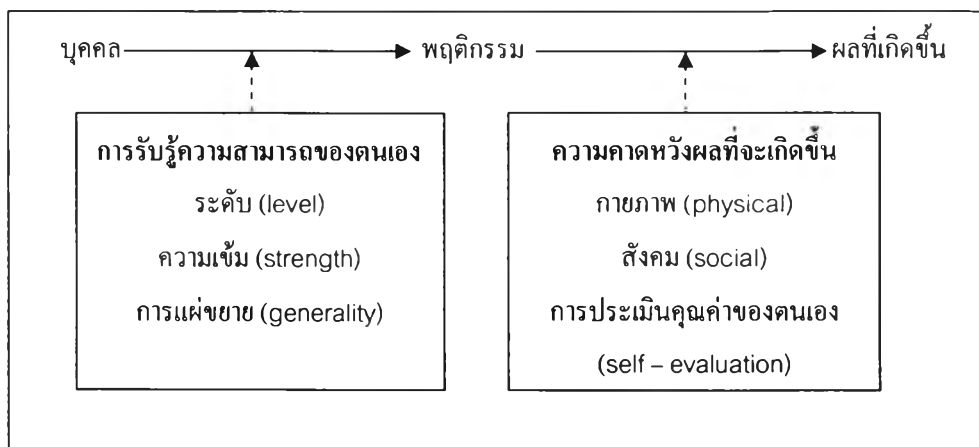
วูดและแบนดูรา (Wood and Bandura, 1989 cited in Staples and et. al, 1998) ได้ขยายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมโดยผ่านแรงจูงใจและการประสบผลสำเร็จในการกระทำให้สำเร็จ

โดยสรุปแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือกกระทำในกิจกรรมต่างๆ และความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล

แบนดูรา (Bandura, 1986) มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีความสำคัญ และมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน แบนดูรา เห็นว่า ความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้นๆ นั่นเอง นั่นคือ ถ้าเรามีการรับรู้ว่ามี ความสามารถเราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่รับว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

แบนดูรา (Bandura, 1997) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น
ที่มา: Bandura (1997)

จากภาพที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึงความเชื่อหรือความมั่นใจของตนว่ามีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบผลสำเร็จได้ ผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ส่วนความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น เป็นการประเมินของบุคคลว่าพฤติกรรมที่ตนกระทำนั้นจะนำไปสู่การกระทำที่ตนเองได้คาดหวังไว้ หรือเป็นการตัดสินใจที่ได้จากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว

นั่นแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะได้รับหลังจากกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งการที่เราอยากให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่เราต้องการไม่เพียงแต่เราจะสร้างให้บุคคลมีความคาดหวัง แต่จะต้องให้เขามีความเชื่อว่าเขาสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ได้ด้วย ซึ่งสามารถแสดงถึงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นในระดับที่แตกต่างกันได้ นั่นคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมากโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่กระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ดังภาพที่ 5

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		ต่ำ	สูง
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	ไม่เห็นด้วย อาจกระทำ	เกิดการกระทำ มีผลความพึงพอใจ
	ต่ำ	ไม่สนใจ หลีกเลียง ที่จะกระทำ	รู้สึกหาคคุณค่า เกิดความท้อแท้ ไม่กระทำ

ภาพที่ 5 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถ
ของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นในระดับที่แตกต่างกัน
ที่มา: Bandura (1997)

จากภาพที่ 5 บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นจะได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าหากบุคคลเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองแต่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มว่าคุณคนนั้นจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังมีผลต่อการกระทำกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อนได้สำเร็จหรือไม่ เนื่องจากความมั่นใจว่าคุณมีความสามารถเพียงใดจะเป็นตัวชี้ว่าคุณคนนั้นจะมีความพยายามทำงานมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จจะเกิดความกลัวและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมนั้นๆ แต่ถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมใดๆ นอกจากจะช่วยให้คุณไม่เกิดความกลัว หวาดหวั่นล่วงหน้าก่อนที่จะทำงานแล้ว ยังทำให้บุคคลเกิดความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น การที่บุคคลพยายามกระทำกิจกรรมในสถานการณ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนให้สำเร็จและได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะเป็นแรงเสริมต่อการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ทำให้ความกลัวความวิตกกังวลลดน้อยลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเลิกการทำงานโดยง่ายหรือกระทำกิจกรรมไม่สำเร็จจะทำให้ความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำลงและทำให้เกิดความกลัวต่อการทำกิจกรรมนั้นๆ มากขึ้น (Bandura, 1997)

ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อบุคคล

แบนดูรา (Bandura, 1986) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมทางเลือก (choice behavior) ในชีวิตประจำวันนั้นบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าเขาจะต้องทำพฤติกรรมใด และต้องทำอีกนานเท่าใด รวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่างๆ การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานหรือสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของตน และมีแนวโน้มที่จะทำงานนั้นถ้าเขาเชื่อว่าเขามีความสามารถของตนสูงโดยจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทาย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตน ในการประเมินความสามารถของตนเองที่ที่จะต้องประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถที่จะทำได้เล็กน้อย จึงจะทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ

2. การใช้ความพยายามและความยืนหยัดในการทำงาน (effort expenditure and persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามเท่าไร และจะต้องใช้ความมุมานะพยายามที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมุมานะในการทำงานมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Bandura and Cervone, 1983 ; Schunk, 1984) และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลาบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. แบบแผนความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (thought patterns and emotion reaction) การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล ในขณะที่กระทำพฤติกรรมและมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการกับสภาพแวดล้อมในภายหลังของเขา บุคคลซึ่งรู้ว่าตนมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ คอลลินส์ (Collins, 1982) พบว่าในการแก้ปัญหาที่ยากๆ นั้น นักเรียนที่รู้ว่าตนมีความสามารถสูงมักจะอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากการขาดความพยายาม ส่วนนักเรียนที่มีการรับรู้ว่าจะตนมีความสามารถต่ำจะอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากการขาดความสามารถ

4. เป็นสิ่งกำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นสิ่งที่ทำนายพฤติกรรม (humans as producers rather than simply foretellers of behavior) นั่นคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย และจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความสำเร็จ ความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นโชคชะตา แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย และมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยากๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1986 ; วิชาสัทภรณ์ ชีววัตลี, 2538) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีที่มาจาก 4 แหล่งดังนี้ คือ

1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (enactive attainment) จัดเป็นแหล่งสำคัญที่สุด เพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้บุคคลประเมินตนเองสูง ส่วนความล้มเหลวบ่อยๆ จะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติ และไม่ได้แสดงว่าขาดความพยายาม หรือแสดงถึงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์

2. การสังเกตจากตัวแบบ (vicarious experience) การเห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จ ก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ คือบุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นให้สำเร็จได้เช่นกัน และการสังเกตบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความสามารถของตนเองต่ำลง และความพยายามก็จะลดลง

3. การพูดชักจูง (verbal persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จได้ ผู้ถูกชักจูงมักจะมี ความพยายามในการทำกิจกรรมนั้นๆ มากขึ้น การพูดชักจูงที่จะได้ผลมากขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง อาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้

รับความเชื่อถือ และจะเป็นการทำลายความรู้สึกรู้สึกของผู้ฟังว่าตนมีความสามารถได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงที่เชื่อว่าตนไม่มีความสามารถ มักจะหลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมที่ท้าทายและจะล้มเลิกการกระทำเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค

4. สภาวะทางกาย (physiological state) บุคคลมักจะใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจความสามารถของตนเอง เช่น การตื่นเต้นมากเกินไป จะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดีบุคคลจะคาดหวังว่าตนทำได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกให้บุคคลลดสภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้ จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง และช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อยหอบ และความเจ็บปวดด้วย

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura, 1977) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีมิติ 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก (magnitude) คือการรับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งๆ หรือแตกต่างกันในบุคคลคนเดียวกัน เมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

มิติที่ 2 ความเข้มหรือความมั่นใจ (strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานต่างๆ ได้ในระดับยาก ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีมั่นใจน้อยคือบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความมั่นใจมากบุคคลจะมีความพยายามมาก แม้ว่าประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้บ้างก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (generality) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้

จากมิติทั้ง 3 มิติที่แบนดูรากล่าวไว้ข้างต้น ส่วนใหญ่จะวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองใน 2 มิติ คือ วัดระดับหรือปริมาณของความยาก และวัดความเข้มหรือความมั่นใจ ส่วนการวัดการแผ่ขยายมักจะไม่ค่อยวัดกันในบริบทขององค์การ

นอกจากนี้ วิลลาสลักซ์ ชัววลลี (2538) พบว่ายังมีวิธีการวัดแบบอื่นๆ ที่ต่างไปจากการวัดตามแนวทางของแบนดูรา เช่น การใช้ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ ของการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ให้ตอบในแง่ของความยากของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น คำตอบที่ให้เลือกจะใช้สเกลแบบลิเคอร์ท คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนั้นแบบนี้จึงไม่ได้วัดความมั่นใจในระดับความยาก หรือแบบผสม แต่จะเป็นการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองในลักษณะต่างๆ ไปมากกว่า

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองจากทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้ จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพราะการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม ถ้าบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ เขาก็จะมีความมั่นใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น และใช้ความเพียรพยายามทั้งหมดที่เขาได้อยู่ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถวัดได้ 3 มิติ คือระดับความยาก ระดับความเข้มหรือความมั่นใจ และระดับการแผ่ขยาย

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจ

การศึกษาเรื่องของความพึงพอใจมักจะพบว่าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจในการรับบริการ (service satisfaction) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายประการดังนี้

วรูม (Vroom, 1984) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติ คำว่า ความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติต่องานเป็นคำที่สามารถใช้แทนความหมายกันได้ เจตคติทางบวกต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติทางลบต่องานเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สมิทเทอร์ (Smither, 1988) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจการทำงานว่าหมายถึง ปราบกฎการณ์ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้าน เงินเดือน สภาพการทำงาน วิธีการกำกับดูแล แรงจูงใจของแต่ละบุคคล และลักษณะงานนั้น

เวคซิโอ (Vechio, 1988) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่องาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้นได้รับมาจากประสบการณ์ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับงาน มีอิทธิพลอย่างมากต่อการตีความ และการประเมินประสบการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ลูธานส์ (Luthans, 1992) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และถ้าพบว่าไม่ดี ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มัชชินสกี (Muchinsky, 1993) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นการตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบไม่ชอบ กล่าวคือเป็นระดับความรู้สึกชอบพอใจและยินดีที่ตนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล

ปรีชาติ ตันติวัฒน์ (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ไพฑูรย์ เรืองมล (2540) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกในงานที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งาน ผู้ใดที่มีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำงานตามหน้าที่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในงานบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน

ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ผลรวมของความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความคาดหวังในใจของบุคคลที่ทำงานเหล่านั้น

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น พอสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่องานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

นักวิจัยที่กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

ปภาวดี คุลยจินดา (2538) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ช่วยทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน และช่วยป้องกันมิให้ผลผลิตขององค์การลดปริมาณลง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่าช่วยทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ซึ่งทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความสำคัญดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ต่อดัชนีบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคลากรในองค์การรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำงาน ตั้งใจและ เต็มใจที่จะทำงาน
2. ต่อดังกล่าวและหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งช่วยป้องกันการขาดงาน การลาออกจากงานของบุคลากร ได้อีกด้วย

ปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ลอร์ด (Locke, 1968) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานว่า มีดังนี้

1. งาน (work) เป็นงานที่บุคคลนั้นชอบ ทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำ ปริมาณงานพอดีกับความสามารถและเวลา งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ
2. ค่าจ้าง (pay) การจ่ายค่าแรงงานที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) จะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้
4. การยอมรับ (recognition) เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์ (benefits) ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์จากการทำงาน ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการ
6. สภาพการทำงาน (working condition) รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
7. ผู้บังคับบัญชา (leader) ผู้บังคับบัญชาในการทำงานต้องมีทักษะในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) เพื่อนผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีความเป็นมิตร
9. องค์กรและการจัดการ (organization and management) ได้แก่ การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

สมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทน ผลตอบแทนมีบทบาทสำคัญ เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง บุคลากรมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของค์การของพวกเขา

2. การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานในตำแหน่งระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย

3. การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในงานจะมี 2 ลักษณะ คือ แบบที่หนึ่ง การบังคับบัญชาที่มุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและ แบบที่สอง การบังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา

4. ลักษณะงาน ลักษณะงานที่มีความหลากหลายจะสร้างความพึงพอใจได้สูงที่สุด ความหลากหลายน้อยเกินไปทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่าย แต่หากความหลากหลายมากเกินไปก็จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระสร้างความพึงพอใจต่อบุคลากรสูง บุคลากรต้องการควบคุมวิธีการทำงานของพวกเขาเอง การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พอใจ เพราะว่าเป็นวิธีที่ลดความมีคุณค่าในตนเองของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ แสงสว่าง เวลาการทำงาน บุคลากรต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเขาต้องการความสบายทางร่างกาย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน ชาติพันธุ์ การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไม่เด่นชัดนัก แต่ก็มีส่วนช่วยสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานได้

2. ปัจจัยด้านงาน หมายถึง คุณลักษณะงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

จากการศึกษาของอรุณวดี คุ่มศิริพิทักษ์ (2545) พบว่าปัจจัยต่อความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ จากการศึกษาพบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย
 - 1.2 อายุ จากการศึกษาพบว่าเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้น แต่บางครั้งความพึงพอใจอาจลดลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์
 - 1.3 ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลมีความชำนาญมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน
 - 1.4 ระดับการศึกษา พบว่าคนที่มีการศึกษาน้อยบางกลุ่มเกิดความพึงพอใจในงานสูง แต่บางครั้งคนที่มีการศึกษาสูงกลับมีความพึงพอใจในงานต่ำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถหรือไม่
 - 1.5 ระดับเงินเดือน มีส่วนสร้างความพึงพอใจในงาน ผู้มีเงินเดือนสูงมักมีความพึงพอใจในงานสูง
 - 1.6 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลที่มีอยู่ภายในตัวผู้ทำงาน
 - 1.7 คนสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงานและมีความถนัดในงานนั้นจะมีความสุขและพึงพอใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ได้แก่
 - 2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความแปลกใหม่ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่และวิธีการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับงาน
 - 2.2 ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่เพราะบุคลากรรู้จักกันง่าย รู้สึกเป็นกันเองและพอใจที่จะช่วยเหลือกัน
 - 2.3 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถชี้แจงเป้าหมายรายละเอียด และมาตรฐานงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ
 - 2.4 ทักษะในการทำงาน เป็นความชำนาญในงานที่ทำขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ
 3. ปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมและการบริหารองค์การ ได้แก่
 - 3.1 ความมั่นคงในงานพบว่าบุคลากรต้องการความมั่นคง ต้องการอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ
 - 3.2 โอกาสก้าวหน้า มีความสำคัญสำหรับอาชีพที่ต้องใช้ฝีมือและการทำงานพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนก่อนวัยกว่า
 - 3.3 อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งชัดเจน แต่งานบางอย่างมีอำนาจไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอึดอัด ทำงานไม่สะดวก ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

3.4 ความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง เป็นต้น

3.5 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงานมีความหมายอย่างมาก สำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข่าวสารที่เกี่ยวกับการทำงานของคน ข้อเสนอแนะต่างๆ สำหรับปรับปรุงการทำงาน

3.6 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคลากรที่ชื่นชอบความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.7 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรที่มีความเข้าใจกันดีจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ สามารถแบ่งแยกและทำความเข้าใจได้ เป็น 2 แนวมุม (ชัยวัฒน์ เทพสาร, 2527)

1. ความพึงพอใจในแงุ่มที่เป็นทัศนคติต่องาน ทัศนคตินี้เชื่อว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องาน นับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่อหน่วยงาน ตามนิยามของ โรเซนเบิร์ก และ ฮอลล์แลนด์ (Rosenberg and Halland, 1960 อ้างถึงใน ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์, 2527) กล่าวว่า ทัศนคตินั้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1.1 ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกความนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

1.2 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือความรู้สึก (affective component) เป็นส่วนที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรม

1.3 ส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรม (behavioral component) เป็นส่วนที่มีผลการกำหนดพฤติกรรม

2. ความพึงพอใจในมุมมองด้านแรงจูงใจ ทัศนคติเชื่อว่า การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจูงใจ จะช่วยให้เราเข้าใจความรู้สึกของบุคลากรได้มาก ทั้งนี้เพราะการที่คนๆ หนึ่ง ทำงานเนื่องจากมาจากบางสิ่งบางอย่างที่สนองความต้องการของเขา และเมื่อเขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการมากเท่าใดเขาก็ยังมีความสุขและความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม หากเขามีความต้องการมากแต่ไม่ได้รับในสิ่งที่เขาต้องการเขาก็ยังไม่พอใจหรือมีความทุกข์มากเท่านั้น

การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น แล้วแต่จุดมุ่งหมายของการวัด แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1975 ; อ้างถึงใน เพชรรัตน์ เข้มแก้ว, 2545) ได้จำแนกแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เป็นการที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยส่วนรวม

2. การวัดความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานในลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย เช่น รายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน มีดังนี้ (วิชัย แหวนเพชร, 2543 และ Dessler, 1983 อ้างถึงใน เพชรรัตน์ เข้มแก้ว, 2545)

1. แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมที่สุด เนื่องจากสามารถเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณได้ ทำให้สามารถสรุปผลการวัดได้ง่าย โดยมีคำถามมาให้แล้วผู้ตอบเลือกตอบตามความคิด แต่ผู้ตอบอาจตอบไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือความต้องการของผู้วิจัยได้ วิธีการวัดโดยวิธีนี้มีหลายรูปแบบ เช่น แบบสอบถามโดยใช้วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone), แบบสอบถามโดยใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert), แบบสอบถามโดยใช้วิธีบรรยายลักษณะงาน (JDI : Job Descriptive Index) แบบสอบถามแบบซีแมนติคดิฟเฟอเรนเชียลสเกล (Semantic Differential Scale)

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจโดยใช้วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone)

1. ข้าพเจ้าคิดว่าหน่วยงานนี้ปฏิบัติต่อบุคลากรดีกว่าหน่วยงานอื่น

11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
พอใจมากที่สุด					ไม่พอใจมากที่สุด					

2. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า เมื่อมีความสามารถ

11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
พอใจมากที่สุด					ไม่พอใจมากที่สุด					

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจโดยใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	องค์การนี้ปฏิบัติต่อบุคลากรดีกว่าองค์การอื่น.....
2	บุคลากรไม่มีโอกาสก้าวหน้า แม้จะมีความสามารถ.....

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจโดยใช้วิธี JDI

โปรดนึกถึงงานในปัจจุบันของท่านแล้วพิจารณาข้อความที่อธิบายลักษณะการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง โดยทำเครื่องหมายดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ เมื่อข้อความตรงกับงานของท่าน

ทำเครื่องหมาย ✗ เมื่อข้อความไม่ตรงกับงานของท่าน

ทำเครื่องหมาย ? เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับงานของท่าน

1. งานที่ท่านทำปัจจุบัน	2. การเลื่อนตำแหน่ง
.....เป็นงานประจำเลื่อนตามความสามารถ
.....น่าพอใจเลื่อนตามวุฒิ/โอกาส
.....ดีมีโอกาสดำเนินงาน
.....ตรงกับสายงานไม่ได้เลื่อนขั้นบ่อยนัก

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจแบบซีแมนติคดิฟเฟอเรนเชียลสเกล (Semantic Differential Scale)

ลักษณะงาน

น่าสนุก	น่าเบื่อ
มั่นคง	ไม่มั่นคง
ก้าวหน้า	ไม่ก้าวหน้า

2. การสัมภาษณ์ (interview technique) เป็นการพูดคุยสนทนาเพื่อให้ทราบข้อมูลหลายๆอย่าง และสามารถประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์ได้จากบุคลิกลักษณะ ท่วงที วาจา น้ำเสียง การแสดงตัว กิริยา แต่อย่างไรก็ตามวิธีการวัดวิธีนี้มักจะได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ว่าขาดความเชื่อมั่น เพราะในการวัดแต่ละครั้งอาจจะได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน อารมณ์ผู้ตอบเองก็มีส่วนเกี่ยวข้องเช่นกัน บางคนอาจจะตอบสนองเพื่อให้ตนเองดูดี ซึ่งเป็นกลไกการป้องกันทางจิต นอกจากนี้อารมณ์ของผู้สัมภาษณ์ก็มีส่วนเช่นกัน ทำให้ผลที่ได้ไม่มีความแน่นอน

3. เทคนิคการใช้ภาพ (picture technique) เป็นการใชแบบสอบถามปลายเปิดลักษณะหนึ่งที่ใช้ภาพ รูปถ่ายหรือภาพไม่ชัด ให้ผู้ตอบบรรยายเรื่องตามความรู้สึก เพื่อศึกษาสิ่งที่ซ่อนเร้นในความคิดหรือจิตสำนึก (unconscious) แต่วิธีการนี้ก็มักได้รับการโต้แย้ง

จากที่กล่าวมา พบสรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจมีอยู่หลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบล้วนมีข้อดี-ข้อจำกัดแตกต่างกัน หากผู้วิจัยเข้าใจวิธีเครื่องมือต่างๆ ก็จะสามารถเลือกใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสม

การประเมินผลการใช้รูปแบบ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคณะกรรมการกิจกรรม นักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีวิธีการดำเนินการรูปแบบด้วยการ ฝึกอบรมตามโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การที่จะทราบได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนี้เมื่อนำไปทดลองใช้แล้วเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ หรือไม่นั้น ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการใช้รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น และเนื่องจากการ ดำเนินการรูปแบบนี้ใช้วิธีการดำเนินการด้วยการฝึกอบรมดังนั้นการประเมินผลการใช้รูปแบบ จึงต้อง มีความสอดคล้องกับการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายละเอียดของวิธีการ ประเมินผลการใช้รูปแบบผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

การประเมินผลการฝึกอบรม

สาเหตุที่ต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม (จกกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542)

1. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำการประเมินผล
2. ต้องการทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรม ว่าได้ผลตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้หรือไม่
3. ต้องการทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของการ จัดฝึกอบรมครั้งนี้ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
4. ต้องการทราบถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่า คุณค่าหรือประโยชน์ของการฝึกอบรม เพื่อ แก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมมากที่สุด
5. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารในการพิจารณาว่าควรจะอนุมัติหรือ ตัดทอนงบประมาณของการฝึกอบรมใดบ้าง

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม มักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้ (จกกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542)

1. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หลักของการฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้ (learning) ความสามารถในการปฏิบัติ (capability) การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (behavior)
2. การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมและการจัดฝึกอบรมครั้งนี้ โดย เน้นด้านความคิดเห็น ทศนคติหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมที่เกี่ยวกับหลักสูตร หัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา วิทยากร การจัดดำเนินการ รวมถึงข้อดี ข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ
3. การประเมินประโยชน์และคุณค่าของการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม โดย เน้นประเด็นที่เกี่ยวกับประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่างๆ ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน การนำเอา

ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ความคุ้มค่าของการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้

4. การประเมินผลลัพธ์/ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมครั้งนี้ โดยพิจารณาประเด็นต่างๆ เช่น พฤติกรรมในการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีผลต่อหน่วยงานอย่างไร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว

วิธีการติดตามผลตามแนว PAPA หรือ Participant Action Plan Approach

วิธีการติดตามผลตามแนว PAPA หมายถึง เทคนิค/วิธีการประเมินผลที่เน้นในเรื่องการติดตามผล โดยมุ่งศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานหลังการฝึกอบรม โดยอาศัยแผนปฏิบัติ (action plan) ของผู้เข้ารับการอบรม เป็นแนวทางในการติดตามผลซึ่งแผนปฏิบัติการ (action plan) ในที่นี้ คือ แผนการนำเอาความรู้ แนวคิดหรือสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ริเริ่มปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วระยะหนึ่ง ซึ่งวิธีการติดตามผลตามแนว PAPA นี้ จัดได้ว่าเป็นวิธีการประเมินผลที่เป็นระบบต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมาก โดยมีแนวดำเนินการดังนี้ (จงกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542)

1. ก่อนการฝึกอบรม (ในวันแรกที่เปิดการฝึกอบรม)

1.1 ชี้แจงให้ผู้เข้าอบรมทราบถึงวิธีการประเมินผลและติดตามผลที่จะใช้ในโครงการนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการติดตามผลโดยอาศัยแผนปฏิบัติการของผู้เข้าอบรม

1.2 ทำความตกลงกับผู้เข้าอบรมถึงสิ่งที่จะต้องทำในวันสุดท้ายของโครงการฯ คือ ทุกคนจะต้องเขียนแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ เมื่อกลับไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการของตน

1.3 ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้เข้าอบรม ในเรื่องวัตถุประสงค์ของการประเมินผลและติดตามผลอย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการอบรมในครั้งต่อไป

1.4 แจกแบบบันทึกรายวันเกี่ยวกับกิจกรรมที่คิดว่าน่าจะนำไปปฏิบัติได้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมใช้จดบันทึกเกี่ยวกับความรู้และสิ่งที่จะนำไปปฏิบัติ แบบบันทึกรายวันนี้จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมจำกิจกรรมที่ตั้งใจจะนำไปปฏิบัติได้ และสามารถใช้เป็นแนวในการเขียนแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการในวันสุดท้ายของการฝึกอบรมได้อย่างสะดวกและง่ายยิ่งขึ้น

2. ระหว่างการฝึกอบรม

2.1 เตือนผู้เข้ารับการอบรมเรื่องการจดบันทึกรายวัน

2.2 แจกแบบบันทึกรายวันเพิ่มเติม (ถ้าไม่เพียงพอ)

3. หลังการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ช่วง คือ
- 3.1 ทันททีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรม (ในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม)
- 3.1.1 ทบทวนวิธีการและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลและติดตามผลในการฝึกอบรมนี้
- 3.1.2 แจกแบบฟอร์มการเขียนแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการให้กับผู้เข้าอบรมทุกคน
- 3.1.3 ชี้แจงวิธีการเขียนกิจกรรมที่จะดำเนินการ หรือแผนปฏิบัติการ
- 3.1.4 ให้ผู้เข้าอบรมทุกคนเขียนกิจกรรมที่จะดำเนินการหรือแผนปฏิบัติการของตนหรือของกลุ่ม
- 3.1.5 เก็บรวบรวมต้นฉบับกิจกรรมที่จะดำเนินการหรือแผนปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่เขียนเสร็จแล้วทุกคนไว้กับผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมหรือผู้รับผิดชอบการประเมินผลและติดตามผล
- 3.2 เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ (action plan) ของผู้เข้าอบรม ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมก็ถ่ายสำเนาและจัดส่งสำเนาแผนปฏิบัติการนั้นๆ ไปให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการนั้น
- 3.3 เมื่อกำหนดเวลาสำหรับการติดตามผล จะดำเนินการติดตามผล โดยมีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการติดตามผล (focus) วางแผนติดตามผล (plan) ดำเนินการตามแผน (implement) วิเคราะห์ข้อมูล (analyze) และรายงานผล (report)
- แนวการเขียนแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการมีดังนี้
1. ต้องเป็นกิจกรรมที่ตั้งใจจะนำไปปฏิบัติ
 2. ต้องเป็นกิจกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงคือ อยู่ในความสามารถของผู้เขียนที่จะนำไปปฏิบัติ หรือดำเนินการได้จริงๆ
 3. ต้องเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ หรือสิ่งต่างๆ ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้
 4. ต้องเป็นกิจกรรมที่เป็นเรื่องเฉพาะเจาะจง คือ ระบุให้ชัดเจนและเจาะจริงๆ ว่าเป็นกิจกรรมเรื่องใด
 5. กิจกรรมนั้นต้องเขียนในลักษณะที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ โดยใช้คำกริยาต่างๆ ที่มีการแสดงออกและสังเกตเห็นได้ (action verb) เช่น ระบุ อธิบาย วิเคราะห์ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ปฏิบัติ จัดทำ เป็นต้น
 6. ระบุเวลาที่จะปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้แล้วเสร็จ
 7. ต้องเขียนอย่างน้อย 2 กิจกรรม

ในการติดตามผลตามแนว PAPA นี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการส่งแบบสอบถามหรือใช้ทั้ง 2 วิธีประกอบกันได้ว่า ส่วนการติดตามผลโดยวิธีการสังเกตการณ์นั้น ในทางปฏิบัติทำได้ยาก เพราะจะต้องใช้ผู้สังเกตการณ์มาก และต้องใช้เวลาอย่างมากในการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละคน วิธีนี้จึงไม่นิยมใช้กัน

ในงานวิจัยนี้ จะใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม สำหรับการติดตามผลตามแนว PAPA เท่านั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของการฝึกอบรม คือ คณะกรรมการกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี จำนวน 43 คน ซึ่งมีระดับตำแหน่งไม่สูงมาก และมีจำนวนไม่มาก

ตอนที่ 7 งานกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ลักษณะเฉพาะของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

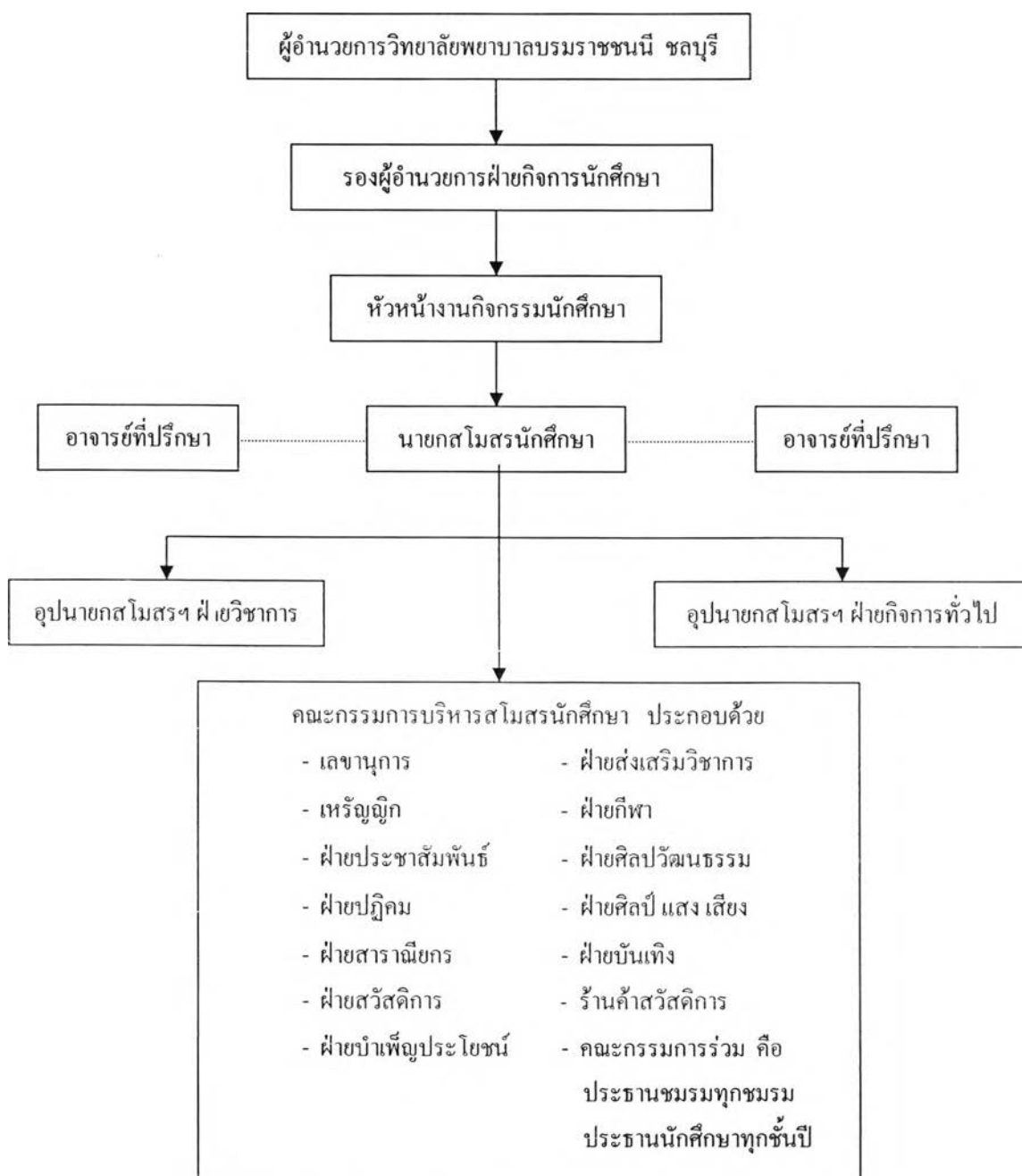
ละเอียด แจ่มจันทร์ (2541) ได้ชี้ให้เห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอื่นๆ แล้วมีลักษณะเฉพาะบางประการที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนในการสร้างและทอนโอกาสการพัฒนากิจการนักศึกษา ดังนี้

1. เป็นคณะและวิชาเอกเดี่ยว คือ วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง ที่มีกระจายอยู่ทั่วประเทศ จัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์สาขาเดียว และตั้งอยู่เป็นเอกเทศ ซึ่งต่างจากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอื่นที่มีต่างคณะ ในแต่ละคณะยังแยกวิชาเอกออกไปหลายสาขา คุณลักษณะของนักศึกษาจึงหลากหลายกว่านักศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งมีลักษณะเดียวกันเกือบทั้งหมด นับตั้งแต่เพศ ภูมิหลังการศึกษา และภูมิหลังครอบครัว นอกจากนั้นอาจจะเข้าสู่วิชาชีพด้วยความบังเอิญมากกว่าตั้งใจ ความภาคภูมิใจในฐานะสมาชิกของสถาบันจึงไม่เกิดเต็มที่
2. การจัดการศึกษาในสถาบันแบบเบ็ดเสร็จ ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาลต่างๆ จะจัดการศึกษาภาคทฤษฎีตามโครงสร้างหลักสูตรคือหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป หมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ และวิชาเลือก ส่วนใหญ่จะจัดการสอนภายในสถาบัน การพบปะผู้คนต่างคณะ ต่างสถาบันเกิดขึ้นน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนต่างสาขา
3. การจัดบริการหอพักและสวัสดิการ วิทยาลัยพยาบาลต่างๆจะได้งบประมาณสนับสนุนสำหรับที่พัก อาหารสำหรับนักศึกษาเป็นทุนการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีข้อผูกพันในการใช้ทุน การมีค่าใช้จ่ายในการเรียนต่ำ อาจทำให้คุณค่าทางการศึกษาลดลง การใช้ทุนอาจทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการเลือกหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะแข่งขันลดลง
4. การจัดการศึกษาภาคปฏิบัติ ในสาขาพยาบาลศาสตร์ มีรายวิชาภาคปฏิบัติต้องฝึกทักษะปฏิบัติการในแหล่งฝึกต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันซึ่งมีชั่วโมงการฝึกตามข้อกำหนด ทำให้เวลาเพื่อทำกิจกรรมขาดความต่อเนื่อง หรือนักศึกษาเหนื่อยเกินกว่าจะคิดทำกิจกรรม

ลักษณะเฉพาะดังกล่าวข้างต้น เป็นได้ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่จะทำให้กิจการนักศึกษาพัฒนาได้ดีและเป็นส่วนในการลดทอนโอกาสในการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

สโมสรนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี มีองค์การนักศึกษาในลักษณะสโมสรนักศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 6 โครงสร้างสโมสรนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

นโยบายของสโมสรมักศึกษา ปีการศึกษา 2549

มุ่งพัฒนานักศึกษาโดยการจัดกิจกรรมเพื่อให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของงานประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งส่งเสริมในด้านวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อให้ นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และจากนโยบายดังกล่าว ได้นำสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยมีการจัดตั้งชมรมในปีการศึกษา 2549 เพื่อดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่ตั้งไว้ 6 ชมรม ดังนี้

1. ชมรมภาษาอังกฤษ
2. ชมรมกีฬา
3. ชมรมบริการวิชาการ
4. ชมรมรักษ์ไทย
5. ชมรมดนตรีสากล
6. ชมรมอาสาพัฒนา

หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการสโมสรมักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

1. นายกสโมสรมักศึกษา

หน้าที่ 1. เป็นตัวแทนของสมาชิก

2. เป็นประธานในที่ประชุมคณะกรรมการสโมสรมักศึกษา
3. ควบคุมการดำเนินงานของคณะกรรมการสโมสรมักศึกษา
4. รับผิดชอบด้านการเงินของสโมสรมักศึกษาร่วมกับเหรียญหรือกรรมการอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ติดต่อประสานงานระหว่างสโมสรมักศึกษากับคณะกรรมการฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา
6. เป็นผู้ลงนามสโมสรมักศึกษา

2. อุปนายกสโมสรมักศึกษาฝ่ายกิจการทั่วไป

หน้าที่ 1. ดำเนินงานในกิจการที่นายกสโมสรมักศึกษาได้มอบหมาย

2. ปฏิบัติการแทนนายกสโมสรมักศึกษา เมื่อนายกสโมสรมักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติ

หน้าที่ได้

3. ประสานงานกับสมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคคลและ

หน่วยงานอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจการต่างๆ ของสโมสรมักศึกษา

3. อุปนายกสโมสรมักศึกษาฝ่ายวิชาการ

หน้าที่ 1. ช่วยนายกสโมสรมักศึกษาในกิจการทางวิชาการที่นายกสโมสรมักศึกษามอบหมาย

2. จัดทำโครงการต่างๆ ทางวิชาการตามนโยบายของคณะกรรมการสโมสรมักศึกษา

3. ประสานกับกลุ่มสมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และบุคคลและหน่วยงานอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมทางด้านวิชาการของสโมสรนักศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกสโมสรนักศึกษาเมื่อได้รับมอบหมาย หรือนายกสโมสรนักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในกรณีที่อุปนายกฯ ฝ่ายกิจการทั่วไปไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

4. เลขานุการ

หน้าที่ 1. จัดเตรียม ติดต่อ ออกหนังสือเชิญประชุม จัดทำวาระการประชุม เอกสารประกอบการประชุมของคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา

2. จัดบันทึกรายงานการประชุมและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรให้คณะกรรมการสโมสรศึกษาทราบ

3. เก็บรวบรวมเอกสารและข้อมูลต่างๆ ของสโมสรนักศึกษา

4. รับผิดชอบเขียนชมรม

5. เภรัญญิก

หน้าที่ 1. จัดทำบัญชีงบประมาณรายรับ - รายจ่าย เสนอต่อคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา และคณะกรรมการฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา

2. ควบคุม ดูแลการเงินของชมรม กลุ่มในสังกัดของสโมสรนักศึกษา

3. ควบคุม ดูแลรับผิดชอบการเงินให้เป็นไปตามระเบียบการเงินของสโมสรนักศึกษา และรายงานฐานะการเงินของสโมสรนักศึกษาต่อที่ประชุมคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา

6. ประชาสัมพันธ์

หน้าที่ 1. รับผิดชอบงานด้านประชาสัมพันธ์ของสโมสรนักศึกษา และบริการด้านเสียงตามสาย

2. เป็นสื่อกลางแถลงข่าว เผยแพร่เอกสารหรือสื่ออื่นๆ เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ด้านวัตถุประสงค์ นโยบาย การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของสโมสรนักศึกษาแก่สมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคคลและหน่วยงานอื่น

3. ประสานงานด้านประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร

7. ปฏิคม

หน้าที่ 1. รับผิดชอบด้านการรับรองและต้อนรับของสโมสรนักศึกษา

2. อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือสมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคคลและหน่วยงานอื่นที่มาติดต่อกับสโมสรนักศึกษา

8. สารานุกรม

หน้าที่ 1. รับผิดชอบจัดทำเอกสาร สิ่งตีพิมพ์ของสโมสรนักศึกษา

2. ประสานงานกับสมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคคลและหน่วยงานอื่นในด้านการรวบรวมข้อมูล และจัดทำเอกสารต่างๆ ของสโมสรนักศึกษา

9. สวัสดิการ

- หน้าที่ 1. รับผิดชอบด้านสวัสดิการของสโมสรนักศึกษา
2. ควบคุม ดูแล จัดหา เก็บรักษา ซ่อมบำรุง สำรอง ทำรายงาน ทำบัญชีสำนักงาน
 3. ประสานงานกับอาจารย์ แม่บ้าน เจ้าหน้าที่ ดูแลรับผิดชอบด้านสวัสดิการของสมาชิก

10. ฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์

- หน้าที่ 1. รับผิดชอบกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสถาบัน ชุมชน และสังคมของสโมสรนักศึกษา
2. ประสานงานด้านบำเพ็ญประโยชน์กับสมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคคลและหน่วยงานอื่น

11. ฝ่ายส่งเสริมวิชาการ

- หน้าที่ 1. รับผิดชอบการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ หรือเพิ่มหลักสูตรทางวิชาการของสโมสรนักศึกษา
2. ประสานงานและร่วมมือกับสถาบันหรือองค์กรอื่นในการดำเนินงานด้านส่งเสริมวิชาการ

12. ฝ่ายกีฬา

- หน้าที่ 1. รับผิดชอบกิจกรรมด้านกีฬาของสโมสรนักศึกษา
2. ประสานงานและส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาของสมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคคลและหน่วยงานอื่น

13. ฝ่ายศิลปวัฒนธรรม

- หน้าที่ 1. รับผิดชอบและเผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม
2. ประสานงานและส่งเสริมงานด้านศิลปวัฒนธรรมของสมาชิก ชมรม กลุ่ม อาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคคลและหน่วยงานอื่น

14. ศิลป์ แสง เสียง

- หน้าที่ 1. รับผิดชอบในการออกแบบตกแต่งสถานที่ เอกสาร สื่อในงานกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรนักกีฬา
2. ควบคุมด้านเสียง เสียง ในการจัดประชุมของสโมสรนักศึกษาและในงานกิจกรรมต่างๆ

15. ฝ่ายบันเทิง

- หน้าที่ 1. รับผิดชอบการกำหนดกิจกรรมบันเทิงต่างๆ ของสโมสรนักศึกษา
2. ประสานงานกับฝ่ายบันเทิงของนักศึกษาแต่ละชั้นปีเกี่ยวกับรูปแบบของกิจกรรมบันเทิง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

16. ฝ่ายร้านค้าสวัสดิการ

- หน้าที่
1. รับผิดชอบการจัดหาสินค้ามาจำหน่ายในร้านค้า
 2. จัดตารางเวรสำหรับนักศึกษาเพื่อให้ทำหน้าที่จำหน่ายสินค้าประจำวัน
 3. จัดทำบัญชีรายรับ- รายจ่ายประจำเดือนของร้านค้าสวัสดิการ แล้วรายงานผลต่ออาจารย์งานกิจกรรมนักศึกษา และคณะกรรมการสโมสรนักศึกษาทุกเดือน

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

สโมสรนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เป็นไปตามปรัชญาของสถาบันและสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย จำนวน 13 ข้อ ดังนี้

1. มีความสามารถในการวิเคราะห์
2. มีความสามารถในการเป็นผู้นำ
3. เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
4. มีคุณธรรม จริยธรรม
5. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
6. มีความสุขในการทำงาน
7. มีความรู้และความสามารถในการวิชาชีพ
8. มีจิตสำนึกที่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
9. เป็นแบบอย่างด้านสุขภาพต่อชุมชน
10. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
11. เห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย
12. มีความสามารถในการสื่อสาร และมีทักษะในการพูด
13. มีความสามารถในการสื่อสารภาษาสากลในระดับพื้นฐานที่ใช้ในชีวิตประจำวันและวิชาชีพพยาบาล

การดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาเพื่อจะมุ่งให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ครบถ้วนและยั่งยืน โดยจัดกิจกรรม/โครงการเพียงกิจกรรม/โครงการเดียว หรือการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง แต่จะเกิดขึ้นได้จากการผสมผสานกันระหว่างการจัดรูปแบบกิจกรรม/โครงการและการจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปพร้อมๆ กัน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี มีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้เป็นเขาเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาประเทศ จึงได้มีการ

ดำเนินงานโดยจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรม/โครงการต่างๆ ตลอดปีการศึกษา โดยให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่สถาบันกำหนด พร้อมทั้งมีการประเมินผลการจัดกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในปีต่อไปมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

แนวทางการดำเนินงานด้านกิจกรรม นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี เป็นรูปแบบของการผสมผสานกิจกรรม/โครงการ ของฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษาและฝ่ายพัฒนาบุคลากร (งานบริการวิชาการแก่สังคม) โดยจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนา นักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. ฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักศึกษาได้วางแผนร่วมกันกำหนดให้ทุกวันพุธ เวลา 13:00 - 16:00 น. ของนักศึกษาทุกชั้นปี เป็นชั่วโมงกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้ให้นักศึกษาทุกคนได้ทำกิจกรรมของแต่ละ ชมรม ฟังบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนานักศึกษาในด้านต่างๆ ประชุมคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา และให้นักศึกษาจัดเตรียมงานต่างๆ ของสถาบัน โดยหัวหน้างานกิจกรรมนักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

2. จัดกิจกรรม/โครงการของงานกิจกรรมนักศึกษาและงานบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อให้ นักศึกษาได้ทำกิจกรรมนอกเหนือจากชั่วโมงกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น โครงการให้ความรู้และบริการสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนจังหวัดชลบุรี และโครงการการแข่งขันกีฬาเครือข่ายๆ เป็นต้น

3. งานกิจกรรมนักศึกษาจัดทำปฏิทินกิจกรรมนักศึกษาตลอดปีการศึกษา โดยมี วัตถุประสงค์ให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ โดยดำเนินการร่วมกับอาจารย์และ เจ้าหน้าที่ เพื่อส่งเสริมการเป็นพลเมืองที่ดี

4. สนับสนุนให้นักศึกษาร่วมทำกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่จังหวัดหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องขอความร่วมมือ

5. ส่งเสริมให้สโมสรนักศึกษาจัดทำโครงการด้านบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม/ชุมชน อย่างน้อย ปีละ 1 โครงการ เช่น โครงการเพื่อน้องในชนบท

6. สนับสนุนให้นักศึกษาเข้าประชุม/สัมมนา กับสถาบันต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมา พัฒนานักศึกษาในด้านต่างๆ

7. งานต่างๆ ตามโครงสร้างของฝ่ายกิจการนักศึกษา ได้แก่ งานปกครองและสวัสดิการ นักศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ งานทุนการศึกษาและรางวัล งานทะเบียนนักศึกษาและงานศิษย์วิทยาลัย ร่วมกันจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้ นักศึกษาเกิด คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

8. จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดยงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ประสานงานกับ อาจารย์ประจำชั้น จัดเวลาให้นักศึกษาพบอาจารย์ที่ปรึกษาในเวลาทำการสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาในด้านวิชาการ การวางแผนชีวิต การปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้ง ปัญหาส่วนตัว

9. ฝ่ายวิชาการประชุมผู้เกี่ยวข้องวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งนำคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มาร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

10. ฝ่ายวิชาการสนับสนุนให้ผู้สอนรายวิชาต่างๆ จัดกิจกรรม/โครงการ ที่ส่งเสริมการสร้างประสบการณ์จริง

11. ฝ่ายวิชาการจัดให้การเรียนการสอนวิชาจริยศาสตร์สำหรับพยาบาลจำนวน 2 หน่วยกิต ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

12. นักศึกษาทุกคนมีการเรียนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยและในชุมชน โดยให้การดูแลผู้ที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วย ซึ่งกิจกรรมในภาคปฏิบัตินี้เป็นการฝึกฝนให้นักศึกษาเกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์หลายข้อที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของพยาบาลวิชาชีพ

13. ฝ่ายวิชาการจัดโครงการการเรียนรู้วิถีชุมชนให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ทุกรุ่น โดยให้พักอาศัยกับครอบครัวต่างๆ ในชุมชนเป็นเวลา 4 วัน เพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ชีวิตจริงของชุมชน ส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกับชุมชน รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการศึกษาต่อไป

14. ฝ่ายวิชาการกำหนดให้มีอาจารย์ประจำชั้นทุกชั้นปี และจัดเวลาให้อาจารย์ประจำชั้น พบนักศึกษาสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง โดยกำหนดในตารางสอนอย่างชัดเจน เพื่อให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาและควบคุมการดำเนินการต่างๆ ของนักศึกษาในชั้นเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนี้ทางวิทยาลัยได้เตรียมอาจารย์ประจำชั้น โดยจัดการอบรมหลักสูตรการฝึกทักษะการใช้เทคนิคพัฒนา EQ เพื่อให้อาจารย์ประจำชั้นได้นำเทคนิคต่างๆ ไปปฏิบัติต่อนักศึกษา เป็นการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะเก่ง ดีและมีความสุขในการเรียนได้อีกทางหนึ่ง

15. มีการกำหนดชั่วโมงพัฒนาวิทยาลัยในตารางสอนของนักศึกษาทุกชั้นปี สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง โดยให้นักศึกษาแต่ละชั้นปีวางแผนทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัย และมอบให้อาจารย์ประจำชั้นเป็นผู้รับผิดชอบกำกับกับการดำเนินงาน

16. ให้นักศึกษาประเมินตนเองเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน หรือ การทำกิจกรรม/โครงการ ต่างๆ ว่าตนเองเกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในข้อใดบ้าง โดยใช้แบบฟอร์มที่กำหนดให้ งานกิจกรรมนักศึกษาร่วมกับงานทะเบียนนักศึกษาและติดตามผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้ติดตามผลการประเมินเมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อในความสามารถของตนเอง

วราภา จันทรโชติ (2540) ได้ศึกษาถึงประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อการสร้างพลังต่อการพัฒนาเจตคติ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อในความสามารถของตนเอง ในนักศึกษาพยาบาล การศึกษานี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลจำนวนทั้งสิ้น 64 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองเป็นนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี จำนวน 34 คน กลุ่มควบคุมเป็นนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยบรมราชชนนี พระพุทธบาท จำนวน 34 คน กลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกอบรมการสร้างพลังต่อการพัฒนาเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลติดต่อกัน 3 วัน มีการติดตามผลเพื่อกระตุ้นสัปดาห์ละครั้ง ติดต่อกัน 3 สัปดาห์ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่มีการจัดกระทำแต่อย่างใด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ชนิดคือ แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง และแบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อในความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมก็พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อในความสามารถของตนเอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

บาร์ลิงและเอเบิล (Barling and Able, 1983) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการทำงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเล่นเทนนิส คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเล่นเทนนิสสูง ก็จะเล่นเทนนิสได้ดีกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเล่นเทนนิสต่ำ ในกลุ่มคนที่ไม่มีฝีมือและมีทักษะการเล่นเทนนิสพอๆ กัน

พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ทีมการพยาบาลที่ประกอบด้วยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยเหลือคนไข้ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ผลส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ ภายหลังจากทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง การรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล กลุ่มที่ได้รับ โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ภายหลังการทดลองมีการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ

การสร้างพลังอำนาจต่อความคาดหวังในความสามารถของตนเอง จากการศึกษาของ ฉันทพล หาญโสภี (2540) ศึกษาโปรแกรมการสร้างพลังงาน ศึกษาในเด็กมัธยมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดสระบุรี พบว่าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสามารถทำให้เกิดความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี อินทรสมหวัง (2543) ได้ศึกษาถึงประสิทธิผลของโปรแกรมการสร้างพลังในการป้องกันการติดเชื้อโรคเอดส์ของหญิงตั้งครรภ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าส่งผลให้มีความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการป้องกันโรคเอดส์มากขึ้น จิตชนก หัสดี (2541) ศึกษาการประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรค ร่วมกับแนวคิดในการสร้างพลังในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมป้องกันโรคความดันโลหิตสูงของกลุ่มทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบกจังหวัดนนทบุรี พบว่ามีความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมากขึ้น

สลิลลา รุจนาวงศ์ (2544) ศึกษาประสิทธิผลของการใช้กระบวนการสร้างพลังเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของจังหวัดราชบุรีพบว่ากระบวนการสร้างพลังทำให้สมาชิก อบต.ที่เข้าร่วมกระบวนการสร้างพลังมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูงขึ้น ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ (2540) ศึกษาการสร้างพลังอำนาจ : กลยุทธ์ในการควบคุมอาการหายใจลำบากในผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ป่วยมีการรับรู้ในสมรรถนะของตนเอง (self-efficacy) เพิ่มขึ้น

การเสริมสร้างพลังอำนาจกับปัจจัยอื่นๆ

รัตนา ลือวานิช (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคใต้ จำนวน 485 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามการสร้างพลังอำนาจในงานและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05