บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

องค์กร เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มคนเพื่อร่วมกันทำงาน ประกอบอาชีพ สร้างผลผลิตหรือบริการออกสู่สังคม ในขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูงทำให้จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอกเพื่อขายหรือให้บริการสินค้าดังนั้นความจำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอกจึงต้องปรับตัวเพื่อการแข่งขันและให้ทันกับกระแสโลกและการที่ องค์กรปรับตัวช้าหรือเกิดปัญหาขึ้นภายในจะทำให้องค์กรนั้นขาดประสิทธิภาพและเสียโอกาสในที่สุด สก๊อต และเจฟเฟ่ (Scott & Jaffe, 1991, p. 14)

ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่มีความสำคัญคือ ปัญหาประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับต่ำซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลนี้มีอยู่ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติทักษะต่าง ๆ แรงจูงใจและความจริงจังเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ระดับที่สองคือระดับกลุ่มหรือทีมงานในแผนกฝ่ายหรือส่วนต่างๆ ขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มคือการเกาะกลุ่มกันของคนในกลุ่มภาวะผู้นำของหัวหน้าโครงสร้างการแบ่งงาน สถานภาพและบทบาทของสมาชิก รวมทั้งปทัสถานของกลุ่ม และระดับที่สาม คือระดับองค์กร ซึ่งได้แก่สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์หรือทางเลือกใหม่ ๆ โครงสร้างการบริหาร กระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัญหาขององค์กรที่มีประสิทธิผลต่ำนี้มีความเกี่ยวพันกับปัจจัยทั้งสามระดับกล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่ายสิ้นหวังท้อแท้ในการทำงานและเอาใจออกห่างองค์กรอาจมีสาเหตุจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความแตกแยก ไม่มีการทำงานเป็นทีม และการที่ไม่ได้รับการสนองตอบจากองค์กรในการทำงานและการดำรงชีวิต เช่น องค์กรขาดความมั่นคง การทำงานขาดความก้าวหน้า ไม่เห็นความสำเร็จในงานที่ทำ เงินเดือนน้อย สวัสดิการไม่ดี สถานที่ทำงานเสี่ยงอันตราย เป็นต้น (Block, 1987, p. 16)

องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะแรงกดดันและสภาวะคุกคามที่มาจากภายนอกที่กระทบกับองค์กรเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากวิเคราะห์โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ที่เรียกว่า PERT (Program Evaluation and Review Technique) จะพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มี 4 ประการคือ ประการแรก การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (Politics) หรือนโยบายมาตรการใหม่ ๆ ของภาครัฐ ประการที่สอง เศรษฐกิจ (Economics) ซึ่งแปรผันขึ้นลงตลอดเวลา ประการที่สาม คือ สังคมวัฒนธรรม (Socio-cultural factor) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถานของคนในสังคมที่เป็นลูกค้าหรือผู้รับบริการขององค์กร และประการสุดท้ายคือ เทคโนโลยี (Technology) ที่กระทบต่อวิธีคิดวิธีทำงานของคนในองค์กรเช่นกัน แรงกดดันทั้งสี่ประการนี้คือ แรงกดดันที่องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดหรือดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Senior, 2002, p. 312)

แนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่มีปัญหาหรือต้องปรับตัวดังกล่าวมีหลายรูปแบบ ซึ่งการพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) แบบมีส่วนร่วม เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในรอบทศวรรษที่ผ่านมา (Baxter & Lisburn, 1994, p. 16-18) การพัฒนาองค์กรตามแนวคิดนี้จะเน้นการจัดระบบส่งข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานนอกจากนี้ยังต้องมีการแทรกแซงอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน และหาช่องทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน รวมไปถึง การสร้างทีมทำงาน (Team building) และที่สำคัญที่สุดคือการกระจายอำนาจไปจากส่วนกลางให้ทุกคนมีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) องค์กรร่วมกัน ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาองค์กร จึงเป็นการดำเนินการปรับปรุงสภาวะปกติขององค์กร โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติภายในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันสมัยและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ และพฤติกรรมของคนในองค์กร (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1987, p. 455)

สิ่งสำคัญที่ต้องมีในกระบวนการพัฒนาองค์กร คือ การแทรกเสริม (Interventions) (Argyris, 1993, p. 15) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรพบว่า การพัฒนาองค์กรมีวิธีการแทรกเสริมเพื่อพัฒนา 3 ระดับ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร กรณีในระดับบุคคลอาจใช้วิธีการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Survey feedback) เทคนิคกระจกสะท้อนองค์กร การประชุมแบบเผชิญหน้า การให้คำปรึกษา การตั้งที่ปรึกษา วิธีเจรจาต่อรอง วิธีการวิเคราะห์บทบาท หรือวิธีการวางแผนส่วนบุคคล เป็นต้น ในระดับกลุ่มก็อาจใช้วิธีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกลุ่มทบทวนขอบข่ายงาน ออกแบบงานใหม่ ปรับปรุงกลไกความร่วมมือ ลดความซ้ำซ้อนของงาน สร้างเสริมการนำตนเองของกลุ่ม เป็นต้น ส่วนในระดับองค์กรนั้นอาจใช้วิธีปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เปลี่ยนทำเลใหม่ หรือใช้เทคโนโลยีใหม่ เปลี่ยนบทบาทและเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของกลุ่มใหม่ เปลี่ยนแปลงการสรรหาบุคคล หรือโยกย้ายสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

(Senior, 2002, p. 323) อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรต้องมีผู้นำพาการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลภายในองค์กรเองหรือบุคคลภายนอกองค์กร ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมด้วย (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1987, p. 457-458, Smither, Houston,1996, p. 67) กระบวนการที่ผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงใช้เพื่อให้การแทรกเสริมเกิดประสิทธิภาพนั้นทำได้หลายรูปแบบ แต่รูปแบบหนึ่งที่ได้รับการยอมรับสูงและมีการประยุกต์ใช้ในหลาย ๆ องค์กรคือ การพัฒนาองค์กรโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) (Smither, Houston & Mclntire, 1996, p. 67) ซึ่งต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของบุคคลที่อยู่ในองค์กรโดยมีการร่วมวางแผน กำหนดกลยุทธ์หรือแบบการพัฒนา ร่วมดำเนินการพร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติ เพื่อนำมาสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเกี่ยวพันกันเพื่อแก้ปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพของสมาชิกในองค์กร (McKernan, 2000, p. 11-12)

แนวคิดการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ อาจกล่าวได้ว่าการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการองค์กรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่สอนด้านวิชาการสาธารณสุขนั้นต้องมีการพูดถึงแนวคิดและวิธีการพัฒนาองค์กรไว้ด้วย อย่างไรก็ดี วิธีการพัฒนาองค์กรที่เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่ได้รับความสนใจและองค์กรทางธุรกิจนำไปใช้อย่างแพร่หลายในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นเครื่องมือใหม่ในการพัฒนาองค์กรให้คล่องตัวและเติบโตขึ้น (Scott & Jaffe, 1991, p. 9) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนวิธีออกแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรแล้วนำไปปฏิบัติและประเมินว่ามีผลต่อคนหรือกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมายอย่างไร ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000, p. 43-44) ได้อธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่ามี 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล (Individual level) ระดับองค์กร (Organization level) และระดับชุมชน (Community level) ในระดับบุคคลนั้นกรอบความคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ส่วน คือ เน้นการบรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์โดยการมีส่วนร่วมของทุกคน การเข้าถึงทรัพยากร และการเข้าใจสิ่งแวดล้อมที่เป็นนโยบายทางสังคม ส่วนระดับองค์กรเน้นการปรับโครงสร้างองค์กรและปรับกระบวนการในองค์กรที่จะทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้ และในระดับชุมชนการให้เน้นความร่วมมือในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในชุมชนหรือในเครือข่ายองค์กรชุมชน

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คือเป้าหมายสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจขึ้นในองค์กร ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงองค์กรที่เป็นวิทยาลัย เป้าหมายที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจในวิทยาลัย ก็คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

อาจารย์ (Short, Greer & Melvin, 1994, p. 38) เพราะอาจารย์คือ ผู้ที่ต้องเข้าถึง นโยบายและความต้องการของวิทยาลัย เป็นผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ จากหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน และที่สำคัญที่สุด คือ อาจารย์ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองไปสู่ความเป็น "ครูมืออาชีพ" (Duffy, 1992, p. 447) ที่แสดงบทบาททั้งในและนอกวิทยาลัย (Kanpol, 1990, p. 105) นั่นคือ ครูต้องมีความรับผิดชอบสูง มีทักษะการสอนที่ดี มีความยืดหยุ่น ทำงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล และเป็นที่พึงหวังของนักศึกษา (Swart, 1990, p. 315-318)

ในการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ ชอท เกรีย และเมลวิน (Short, Greer & Melvin, 1994, p. 39) ได้พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ การให้อาจารย์มีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เพื่อให้ครูได้แสดงความสามารถของตนออกมา และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนส่งเสริม (Support) และให้โอกาส (Opportunity) เรียนรู้และพัฒนาตัวเองตามความสนใจและความสามารถของแต่ละคน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลูคาส บราวน์ และมาร์คัส (Lucas, Brown & Markus, 1991, p. 61-62) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูนั้น ต้องให้การสนับสนุนส่งเสริม การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง การให้อิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการให้คูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในการบริหารงานของโรงเรียนอีกด้วย เช่นเดียวกันกับวิทยาลัยที่ผู้บริหารควรให้โอกาสอาจารย์ในวิทยาลัยได้พัฒนาตนเองและให้อิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอนเช่นกัน

สำหรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของอาจารย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจวิทยาลัยใดที่มีอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนงาน นโยบาย เป้าหมายในการบริหารงานชี้ให้เห็นได้ว่า อาจารย์ในวิทยาลัยนั้นได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากผลกระทบต่อตัวอาจารย์ในด้านขวัญและกำลังใจ หรือการได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพของอาจารย์รวมไปถึงการได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพ (Opportunities for professional development) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) (Gruber & Trickett, 1987, p. 70; Short & Rinehart, 1992, p. 353)

เรเยส (Reyes, 1989, p. 67-68) ได้ศึกษาพบว่า ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นทำให้อาจารย์มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Organization commitment) และมีความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) โดยทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันสูง กล่าวคือถ้าหากอาจารย์มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรอาจารย์ก็จะมีความพึงพอใจในงานด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในตัวอาจารย์จะส่งผลโดยตรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

กับงานที่อาจารย์ทำนั่นคือ ช่วยให้ผลิตภาพในการทำงานของอาจารย์เพิ่มขึ้น และเกิดวิวัฒนภาพในตัวนักเรียนนักศึกษา นอกจากนี้ ดัฟฟี่ (Duffy, 1992, p. 446) ยังพบว่าอาจารย์ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีความมั่นใจและสามารถประยุกต์ปรัชญา ทฤษฎี และโปรแกรมต่าง ๆ มาใช้ในห้องเรียนของตนเองได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

สำหรับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ในที่นี้หมายถึง ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีของอาจารย์ที่มีต่อวิทยาลัยและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันที่ต้องมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ ส่วนความพึงพอใจในงานนั้นหมายถึงความรู้สึกในด้านบวกของอาจารย์ที่มีต่อวิทยาลัยและองค์กร ซึ่งเกิดจากการให้แรงจูงใจในการทำงาน (Frase & Sorenson, 1992, p. 38) การได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพการมีอิสระในการทำงาน การมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่ได้รับและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Rice & Schneider, 1994, p. 55-56) นอกจากนี้การได้รับข้อมูลย้อนกลับและสารสนเทศจากการทำงาน การติดต่อสื่อสารในวิทยาลัย การส่งเสริมให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงานของอาจารย์ก็จัดได้ว่าเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับอาจารย์ด้วยเช่นกัน (Whaley, 1992, 46-47; Chopra, 1994, p. 6-7)

ซิมเมอร์แมน (Simmerman, 2000, p. 45-46) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ คือ ในเชิงกระบวนการ (Empowering) ในระดับบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในระดับองค์กรเป็นการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบเปิด และการยอมรับความหลากหลาย ในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowered) นั้นระดับบุคคลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนัก และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระดับองค์กรเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่นและการมีผลกระทบในเชิงนโยบาย และในระดับชุมชนเป็นการจัดตั้งสหภาพหรือองค์กรชุมชน การมีภาวะผู้นำที่หลากหลาย และทักษะการอยู่อาศัยร่วมกันในชุมชนดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในวิทยาลัยจึงเกี่ยวข้องกับอาจารย์ซึ่งเป็นระดับบุคคล วิทยาลัยซึ่งเป็นระดับองค์กร และการมีกิจกรรมร่วมกันในเชิงองค์กรอาจารย์ที่เป็นชมรมสมาคม สหภาพอาจารย์หรือเครือข่ายอื่น ๆ ทั้งในและนอกวิทยาลัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยดังที่ได้กล่าวมาถือว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรภาครัฐ (Public sector organization) ซึ่งพบว่าในทางปฏิบัตินั้นมีข้อจำกัดหลายประการคือมีความยุ่งยากและมีปัญหา ทั้งนี้เพราะโดยปกติแล้วองค์กรภาครัฐจะมีแนวโน้มเป็นองค์กรที่มีระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

บริหารแบบพิธีการ (Bureaucratic norms) มีรูปแบบพฤติกรรมเป็นทางการ มีการมอบอำนาจหน้าที่และจัดกระบวนการตัดสินใจหลายชั้น มีการตรวจสอบและการรายงานหลายระดับ การสนับสนุนงบประมาณมีความยุ่งยากต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติหลายคนหลายขั้นตอน จึงเสี่ยงต่อการไม่ยอมรับหากขาดการสื่อสารที่ดี ความสนใจต่อประเด็นปัญหาที่หลากหลาย มีนโยบาย การให้รางวัลและการสร้างค่านิยมในองค์กรที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่มีอุปนิสัยในการปฏิบัติงานที่ยึดติดกฎระเบียบและไม่ต้องการเสี่ยง การตัดสินใจในองค์กรภาครัฐจะกระทำจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง ซึ่งขัดแย้งกับวิธีคิดในการพัฒนาองค์กรที่ต้องการเพิ่มการควบคุมและการนำตนเอง (Self-direction) ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (McConkie, 1993, p. 632-642) นอกจากนี้วิธีการที่จะใช้พัฒนาองค์กรที่เป็นวิทยาลัยต้องเป็นวิธีการที่ต้องให้ความสำคัญกับสุขภาวะของวิทยาลัย การแทรกเสริมต้องยึดเอา “คน” เป็นตัวตั้ง ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับชีวิตของอาจารย์และนักศึกษา และจะต้องวินิจฉัยเงื่อนไขภายในที่ต้องการพัฒนามีการสำรวจข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันประสิทธิภาพของวิธีการแทรกเสริมที่ใช้พัฒนาองค์กรด้วย (Hopkins, 2001, p. 29; Owens, 1987, p. 220-227)

แนวคิดการพัฒนาองค์กรที่เป็นวิทยาลัยด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์เป็นการดำเนินการปรับปรุงสภาวะปกติของวิทยาลัย โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติภายในองค์กรให้ดีขึ้น รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันสมัยและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ เพื่อช่วยปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับวิทยาลัย ระดับทีมงาน และค่านิยม หรือพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์แต่ละคน ประกอบกับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งมีหน้าที่บริหารงานด้านการศึกษาสาธารณสุขในส่วนกลางของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และวิทยาลัยการสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาหนึ่งที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน 5 หลักสูตร ได้แก่ ปริญญาตรี 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต หลักสูตรประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ชั้นสูง 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสาธารณสุขชุมชน หลักสูตรเทคนิคเภสัชกรรม หลักสูตรทันตสาธารณสุข และหลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ให้มีการสอนอย่างหลากหลายวิชา แต่การพัฒนาการสอนของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ยังไม่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งเห็นได้จากการที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ยังไม่สามารถขับเคลื่อนพันธกิจที่สะท้อนถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ที่นำไปสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งยังไม่สามารถผลักดันให้วิทยาลัยออกไปแข่งขันได้ในระดับสากลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ยังต้องวางแผนในการพัฒนาบุคคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายการสอนให้มีระดับความรู้ความสามารถในระดับสูงขึ้น ซึ่งปัจจุบัน บุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี

จำนวน 59 คน ระดับปริญญาโท 36 คน และปริญญาเอก 1 คน ทำให้ตกเกณฑ์ระดับการวัดคุณภาพทางการศึกษา และยังไม่สามารถเปิดสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรีได้ ต้องเป็นวิทยาลัยสมทบกับมหาวิทยาลัยมหิดล ในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต ทำให้ไม่สามารถประสาทปริญญาบัตรได้ดังมหาวิทยาลัยอื่น ๆ จากข้อจำกัดดังกล่าวทำให้ไม่สามารถออกนอกระบบได้ (วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี, 2549ก, หน้า 30) และการเป็นวิทยาลัยสมทบกับมหาวิทยาลัยมหิดล ไม่สามารถจัดการศึกษาเป็นเอกเทศต้องดำเนินการขึ้นอยู่ภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล และในปีการศึกษา 2551 เป็นต้นไป มหาวิทยาลัยมหิดล จะจัดการศึกษาภาคสมทบให้กับผู้เข้ารับการศึกษาเอง ไม่ได้จัดการศึกษาภาคสมทบโดยให้วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี อีกต่อไปในขณะเดียวกันวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ต้องดำเนินการผลิตนักศึกษารองรับกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นนโยบายหลักและบุคลากรในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต่างกับข้าราชการของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่น ที่สามารถขอทำผลงานทางวิชาการ และมีเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง เช่น ข้าราชการครูสายการสอนมีเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง โดยเริ่มจากข้าราชการ ระดับ 7 เงินตำแหน่ง 3,500 บาท ข้าราชการระดับ 8 เงินตำแหน่ง 5,600 บาท หากเป็นข้าราชการของสถาบันพระบรมราชชนก ตำแหน่งวิทยาจารย์สายการสอน จะไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ทั้งที่เป็นข้าราชการสายการสอนเช่นกันและข้าราชการของสถาบันพระบรมราชชนก จะติดขั้นในระดับ 8 จนเกษียณอายุราชการ ไม่สามารถขอขึ้นไปดำรงในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่านี้ได้ เนื่องจากระดับขั้นสูงขึ้นไปมีเพียงตำแหน่งเดียวคือผู้บริหารสูงสุด และเป็นการยากที่จะขอปรับระดับสูงขึ้นได้ จึงต้องอยู่ในระดับ 8 จนเกษียณอายุดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจและส่งผลถึงระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีต่อนักศึกษาซึ่งบุคลากรดังกล่าวเมื่อยังต้องอยู่ในระบบของข้าราชการอีกหลายปีจึงจำเป็นต้องหาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่เอื้อต่อการทำงานและมีค่าตอบแทนที่ดีกว่าทำให้ต้องลาออกจากราชการหรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน เหตุนี้จึงมีผลต่อผู้เรียนเห็นได้จากการที่นักศึกษาไม่สามารถสอบความคิดรวบยอดผ่านได้ 100% ในครั้งเดียว ต้องนำนักศึกษามาสอนเสริมลักษณะเข้ม เพื่อให้สอบผ่าน ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถจบการศึกษาได้ และในแต่ละปีการศึกษาไม่สามารถรับนักศึกษาได้เอง ต้องเป็นระบบการรับนักศึกษาจากสถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้สั่งการตามโควตา วิทยาลัยไม่สามารถคัดเลือกนักศึกษาได้ ทำให้ได้นักศึกษาที่เข้าเรียนมีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ เช่นในปีศึกษา 2549 ได้คะแนนสูงสุด 3,200 คะแนน (วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี, 2549ข, หน้า 3) ทำให้มีผลต่อการสอบและการสอนของอาจารย์ ดังกล่าว และอีกปัญหาที่สำคัญคือ การที่สถานีอนามัยได้ถูกถ่ายโอนภารกิจในการบริหารจัดการให้ขึ้นกับองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดูแลสุขภาพภาคประชาชน ในปี 2552 ทุกสถานีอนามัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์

ทั่วประเทศ ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาโดยเฉพาะนักศึกษาที่ไม่จบหลักสูตรในระดับปริญญาตรี จะมีปัญหาในเรื่องของการบรรจุเข้ารับทำงานในอัตราตำแหน่งลูกจ้างไม่ได้เป็นพนักงานของรัฐ หากมีการประเมินคุณภาพการศึกษาจะทำให้ตกเกณฑ์การประเมินเนื่องจากองค์กรบริหารส่วนตำบลได้จัดสรรตำแหน่งผู้เข้าปฏิบัติงานในระดับปริญญาตรี ผู้ที่ไม่จบปริญญาตรี ไม่สามารถบรรจุในตำแหน่งที่จบการศึกษาได้ สำหรับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยยังปฏิบัติงานโดยยึดติดกับการทำงานในรูปแบบเดิม คือเป็นระบบการปฏิบัติงานแบบสั่งการ ไม่กระจายอำนาจ และยังขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่ง นลินรัตน์ พงศ์ธรสาธร ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ในระบบสุขภาพแบบองค์รวมในการให้บริการหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้ใช้เจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ที่จบการศึกษาใหม่ในบางเรื่องยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ต้องเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม เช่น การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การตัดสินใจ (2550, หน้า 40) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ยังต้องเสริมสร้างพลังอำนาจให้รู้ถึงศักยภาพและคุณค่าแห่งตน เพื่อส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อรองรับการออกนอกระบบในอนาคตดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบริบทและกระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นวิทยาลัย โดยอาศัยแนวคิดการพัฒนาองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ดังที่กล่าวมาแล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาเป็นแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยรวมทั้งศึกษาผลการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ที่เกิดจากการใช้แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยทดลองกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในลักษณะกรณีศึกษา (Case study) ทั้งนี้เพราะกระบวนการพัฒนาวิทยาลัยมีลักษณะเช่นเดียวกับการพัฒนาองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ที่ต้องใช้วิธีการแทรกเสริมเพื่อพัฒนาองค์กรในวงแคบ ๆ หรือระดับจุลภาค (Micro level) เช่น ทำในกลุ่มเดียว หรือฝ่ายเดียว หรือวิทยาลัยเดียวจึงจะมีประสิทธิผลมากกว่าการทำพร้อมกันทั้งระบบ (McConkie, 1993, p. 642) นอกจากนี้การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยยังเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรทางการศึกษาด้านสาธารณสุขที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับสุขภาพ สังคม และความเป็นอยู่ของคนในสังคมจึงจำเป็นต้องศึกษาอย่างละเอียดและครอบคลุม จึงจะเข้าใจถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของวิทยาลัยอย่างลึกซึ้ง และได้คำตอบที่มีความถูกต้องชัดเจนเพราะวิทยาลัยเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่มีลักษณะเฉพาะตัวและมีสิ่งที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบอย่างซับซ้อน กล่าวคือต้องศึกษาถึงโครงสร้าง วัฒนธรรมและค่านิยม กระบวนการบริหารจัดการ บรรยากาศ รวมถึงเจตคติของอาจารย์ที่มีต่อวิทยาลัย (Heck & Marcoulides, 1996, p. 77) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ

แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ตามแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี เป็นกรณีศึกษาในการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ ทั้งนี้เพราะสภาพการณ์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี และการทำงานของอาจารย์มีความเหมาะสมที่จะให้เป็นกรณีศึกษาในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ ซึ่งจากการศึกษารายงานการประเมินตนเองของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2549 พบว่าวิทยาลัยมีปัญหาการโอน ย้าย และลาออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ค่อนข้างมาก เนื่องจากอาจารย์มีความรู้สึกไม่มั่นคงและขาดแรงจูงใจในการทำงาน สาเหตุมาจากการที่อาจารย์มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวเกือบครึ่งหนึ่งของอัตราอาจารย์และบุคลากรทั้งหมด 131 คน ซึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่น ทุ่มเทและการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งอาจารย์มีความรู้สึกขาดพลังอำนาจในการควบคุมสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของตน กล่าวคือ การบริหารงานของวิทยาลัยจะเป็นในลักษณะสั่งการมากกว่าการสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการบริหาร เนื่องจากคณะกรรมการบริหารที่วิทยาลัยแต่งตั้งขึ้นเป็นอาจารย์ที่มาจากข้าราชการประจำ หากไม่ใช่ข้าราชการประจำจะไม่มีสิทธิในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกยึดมั่นผูกพัน (Commitment) กับวิทยาลัย และความรู้สึกเป็นเจ้าของงานของบุคลากร และอาจารย์ (สุวรรณี โกเมศ, 2548, หน้า 46) ดังนั้น การวิจัยในบริบทของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี จึงมีความน่าสนใจในผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์โดยอาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.2 เพื่อศึกษาบริบทและกระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์

1.2.3 เพื่อพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1.2.4 เพื่อศึกษาและประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ โดยใช้แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่พัฒนาขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีการพัฒนาองค์กร การวางแผนพัฒนาวิทยาลัย และการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของอาจารย์ รวมทั้งได้เครื่องมือหรือแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประยุกต์แนวคิดการพัฒนาองค์กรมาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนา ซึ่งมีอาจารย์ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการออกแบบการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงร่วมกับผู้วิจัยในฐานะบุคคลภายนอกองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการพัฒนา การวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติของคนในองค์กร ดังนั้นผลการวิจัยจึงมีความสำคัญในทางทฤษฎีการพัฒนาองค์กรที่มีรากฐานจากการวิจัย (Research-based development) อันจะเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นวิทยาลัยหรือองค์กรภาครัฐที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

1.3.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบสภาพการทำงานทั้งในเชิงการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการ การจัดหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสภาพพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยระดับอุดมศึกษาที่เป็นสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะใช้ผลการวิจัยนี้เพื่อการกำหนดนโยบายและการวางแผนในการพัฒนาวิชาชีพสาธารณสุขเพื่อให้บรรลุความมั่นคงในวิชาชีพ การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาวิทยาลัย และการพัฒนาการบริหารจัดการวิทยาลัยที่มุ่งส่งเสริมศักยภาพการทำงานของอาจารย์ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรต่อไป

1.3.3 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยซึ่งเป็นกิจกรรมที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารวิทยาลัยหรือผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือหรือแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยหรือการพัฒนาอาจารย์ได้

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ที่นำมาใช้เป็นกรอบการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคิดนี้มีข้อดีและข้อจำกัด กล่าวคือ

การทบทวนเอกสารนั้นทำให้ผู้วิจัยสามารถเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ ซึ่งเป็นแนวคิดตั้งต้น (tentative model) ในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ และเป็นการยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยที่จะใช้เป็นกระบวนการพัฒนาวิทยาลัยว่ามีทฤษฎีหรือผลการวิจัยรองรับ อย่างไรก็ตาม การที่กำหนดแนวคิดข้างต้นนี้ หากผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัดในขณะทำการศึกษาในบริบทของวิทยาลัยเป้าหมาย ก็อาจทำให้กระบวนการศึกษาไม่ยืดหยุ่นพอต่อการทำความเข้าใจสภาพการณ์หรือสิ่งที่ค้นพบในภาคสนาม เนื่องจากถูกครอบงำจากแนวคิดตั้งต้น หรือไม่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการตามกรอบแนวคิดให้เหมาะสมกับสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความระมัดระวังต่อประเด็นความยืดหยุ่นของแนวคิดตั้งต้นนี้ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นตามความเห็นร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยซึ่งมีความเข้าใจในสภาพการณ์ของวิทยาลัยเป็นอย่างดี

1.4.2 ในการออกแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2549 ใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งหมด 12 เดือน (ธันวาคม 2549-พฤศจิกายน 2550) ซึ่งเป็นการทดลองกระบวนการแบบหน่วยเดียว (one shot case) แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ที่ทดลองใช้เป็นแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นร่วมกับกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยโดยอาศัยข้อสรุปจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับบริบทของวิทยาลัย และการกำหนดความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยตัวอาจารย์เอง ดังนั้นการศึกษาแบบเฉพาะกรณีและดำเนินการทดลองใช้แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นกับวิทยาลัยเดียวจึงมีความเหมาะสมที่จะทดสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (practical) รวมทั้งการศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพการปฏิบัติจริง

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร หมายถึง สถานศึกษา ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีเอกลักษณ์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพตามภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข เน้นศักยภาพเชิงวิชาชีพ เพื่อตอบสนองและส่งเสริมท้องถิ่นและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ปรัชญานำการดำเนินงานของวิทยาลัยคือการดูแลสุขภาพประชาชน ภาวะสุขภาพของชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคมโดยการจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.5.2 อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของวิทยาลัยการสาธารณสุขในตำแหน่งวิทยาจารย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติงานด้านการสอนเกี่ยวกับวิชาการด้านสาธารณสุข สำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์

1.5.3 กระบวนการพัฒนาวิทยาลัย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงพัฒนาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อย่างเป็นระบบในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารงาน ระบบการทำงาน ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

1.5.4 การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานในวิทยาลัย หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการวิทยาลัยที่ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ ให้อำนาจการควบคุมและการตัดสินใจ และให้อิสระในงานที่อาจารย์รับผิดชอบ

1.5.5 การปรับปรุงระบบการทำงานในวิทยาลัย หมายถึง การให้ความชัดเจนในงานที่อาจารย์ต้องปฏิบัติ มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานทั้งวิธีการปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และมีการวางระบบการทำงานในวิทยาลัยที่ชัดเจน

1.5.6 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในวิทยาลัย หมายถึง การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในกลุ่มอาจารย์ มีการติดต่อสื่อสารในวิทยาลัยที่ชัดเจน และมีการสร้างภาวะผู้นำในงานที่รับผิดชอบให้กับอาจารย์

1.5.7 การสร้างบรรยากาศการทำงานในวิทยาลัย หมายถึง การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เรียนรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของอาจารย์ในวิทยาลัย มีการควบคุมดูแลการให้อิสระในการทำงานอย่างสมดุล รวมทั้งให้โอกาสและความเสมอภาคกับทุกคนในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง

1.5.8 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในวิทยาลัยที่ดีและเอื้อต่อการทำงานให้เงินเดือน สวัสดิการและสถานภาพที่เหมาะสม ให้รางวัลและการชมเชยให้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.5.9 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานในวิทยาลัย หมายถึง การยกย่องหรือยอมรับในตัวอาจารย์ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ให้ความเคารพในการตัดสินใจและให้ความถูกต้องเป็นธรรมกับทุกคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

1.5.10 การเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย หมายถึง การดำเนินการของวิทยาลัยในการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ คุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถของอาจารย์แต่ละบุคคลให้เข้ากับภาควิชาหรือทีมงาน และให้สอดคล้องกับบริบทหรือสภาพการณ์ของวิทยาลัย เพื่อทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันกับวิทยาลัยและลงมือปฏิบัติงานตามพันธะภาระรับผิดชอบจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ของงานอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามเป้าหมายในระดับที่วิทยาลัยต้องการ

1.5.11 แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยตามองค์ประกอบต่าง ๆ โดยอาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความตระหนักร่วมกันของผู้วิจัยและผู้ร่วมศึกษา 2) การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและระบุปัญหาของวิทยาลัย 3) การพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย 4) การดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น

1.5.12 กระบวนการแทรกเสริม หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการในการแทรกเสริมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้อาจารย์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการทำงาน ให้ความร่วมมือกับวิทยาลัย สร้างบรรยากาศการทำงานมีแรงจูงใจและมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี

1.5.13 ผลลัพธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับอาจารย์รายบุคคล กลุ่มสาระการเรียนรู้ และวิทยาลัยหลังการใช้แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของอาจารย์ ซึ่งวัดจากแบบสอบถามสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากการฝึกอบรมแบบสอบถามความพึงพอใจต่อความมั่นคงและบรรยากาศการทำงาน แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการวางระบบการทำงาน

1.5.14 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย โดยผู้วิจัยใช้กิจกรรมการวิจัยในการแสวงหาความรู้ด้วยการสืบสวน ค้นคว้าวิเคราะห์และแสวงหาวิธีการแก้ไขจากทุกฝ่าย ขณะที่กลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงใช้กระบวนการวิจัยเพื่อปรับปรุงพัฒนาวิทยาลัย ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยและเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินการและใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย

1.5.15 ผู้นำพาการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้เข้าร่วมศึกษาวิจัยในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ที่ผู้บริหารคัดเลือกให้เป็นตัวแทนอาจารย์ที่มีลักษณะตามเกณฑ์คือ มีทักษะการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้

กระตือรือร้นในการทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ และใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสมัครใจเข้าร่วมโครงการศึกษาวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์