

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดหมายเพื่อพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทและกระบวนการพัฒนาองค์กร ที่เป็นวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ เพื่อพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และเพื่อศึกษาและประเมินผล การเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ โดยใช้แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น ในการพัฒนาวิทยาลัยนั้นยึดหลักการพัฒนาบนฐานการวิจัยกล่าวคือใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาซึ่งกระบวนการวิจัยครั้งนี้แบ่งขั้นตอนหลัก ออกเป็น 5 ขั้นตอนและในแต่ละขั้นตอนหลักแบ่งเป็นขั้นตอนย่อยๆตามกิจกรรมที่ดำเนินการดังนี้

1) สร้างความตระหนักร่วมกันของผู้วิจัยและผู้ร่วมศึกษา โดยมีขั้นตอนย่อยทั้งหมด 3 ขั้นตอนคือ (1) เข้าสู่สนาม (2) เลือกกกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นผู้ร่วมศึกษาในวิทยาลัย (3) ศึกษาสภาพการณ์เบื้องต้นโดยผู้วิจัยและผู้ร่วมศึกษาเพื่อให้รู้ข้อมูลพื้นฐานและจัดทำข้อมูล รายละเอียดของวิทยาลัย

2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและระบุปัญหาของวิทยาลัย โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็นขั้นตอนย่อยๆ 2 ขั้นตอนคือ (1) ร่วมกัน ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยโดยใช้เทคนิคการรวบรวมข้อมูล แบบสนทนากลุ่มในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติจากอาจารย์ในวิทยาลัย เพื่อศึกษาความจำเป็น ในการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความต้องการการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับวิทยาลัย ระดับ ทีมงาน และระดับอาจารย์รายบุคคล (2) ร่วมกันระบุปัญหาของวิทยาลัยซึ่งผู้ร่วมวิจัยและผู้ร่วมศึกษา ได้ประเมินช่องว่างระหว่างความจำเป็นกับความคาดหวังของอาจารย์ในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อระบุปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

3) พัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยเพื่อเป็นกระบวนการ แทรกเสริมในวิทยาลัยโดยจะดำเนินการ 2 ขั้นตอนย่อยคือ (1) ผู้วิจัยร่วมกับผู้ร่วมศึกษาร่วมกันพัฒนาแบบ โดยใช้ข้อมูลได้ในขั้นที่ 2 มาพัฒนาเป็นแบบการสร้างเสริมพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย (2) นำแบบ ที่ร่วมกันพัฒนามาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ภายนอกเพื่อขอความคิดเห็นต่อแบบที่พัฒนาขึ้น

4) ดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามแบบที่พัฒนาขึ้น โดยแบ่งเป็นขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอนคือ (1) ผู้วิจัยและผู้ร่วมศึกษาร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และ (2) ร่วมดำเนินตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้

5) ประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์ ในขั้นนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมศึกษาดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อยคือ (1) ร่วมกันกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังและวิธีการประเมิน (2) ร่วมกันประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามโปรแกรม (3) สะท้อนผลการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับต่อคณะอาจารย์

## 6.1 สรุปผลการวิจัย

### 6.1.1 ผลการศึกษาบริบทและกระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นวิทยาลัยโดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์

จากการศึกษาสภาพการณ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจเบื้องต้นของวิทยาลัยและความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ทีมงาน และวิทยาลัยโดยทำการศึกษาใน 6 ด้านคือ (1) ด้านโครงสร้างการบริหาร (2) ด้านระบบการทำงานในวิทยาลัย (3) ด้านความร่วมมือของบุคลากรในวิทยาลัย (4) ด้านบรรยากาศในวิทยาลัย (5) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ (6) ด้านวัฒนธรรมในการทำงานซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1) ระดับบุคคล พลังอำนาจในการในการทำงานของอาจารย์ที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ การมีอำนาจและการตัดสินใจ อิศระในการทำงาน รับผิดชอบในงาน รับรู้ความสามารถของตน รู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความภูมิใจในตนเอง และมีภาวะผู้นำในการทำงาน พลังอำนาจที่อาจารย์มีในระดับปานกลาง ได้แก่ การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มอบบทบาทหน้าที่ สร้างความเป็นผู้นำให้อาจารย์ โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่, เกิดความรู้และทักษะใหม่ๆ มุ่งมั่นในการทำงาน ให้เกียรติและยกย่องยอมรับ ส่วนพลังอำนาจที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ, สวัสดิการที่จำเป็น การได้รับรางวัลและการชมเชย ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต การได้รับความไว้วางใจและความมั่นใจในการสอน

2) ระดับทีมงาน พลังอำนาจที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างบุคคลและทีมงาน เคารพต่อการตัดสินใจของทีมงาน และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พลังอำนาจที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในทีมและระหว่างทีม ส่วนพลังอำนาจที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ ระบบการทำงานของทีม ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดนวัตกรรมในการทำงาน ฝึกอบรมและพัฒนาทีมงานและทีมงานมีความเชี่ยวชาญ

3) ระดับวิทยาลัย พลังอำนาจที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ โครงสร้างแบบเปิด โครงสร้างบริหารยืดหยุ่น ให้สิทธิอย่างเสมอภาค และให้โอกาสอย่างเท่าเทียม พลังอำนาจที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลลัพธ์มีมาตรฐาน มีระบบและช่องทางการติดต่อสื่อสาร สื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย และการสนับสนุนทรัพยากรส่วนพลังอำนาจที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ การยึดมั่นผูกพันกับวิทยาลัย มาตรฐานการทำงาน การวางระบบการทำงาน การปฏิบัติงานที่คล่องตัว สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการร่วมกันยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

### 6.1.2 ผลการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย มีดังนี้

1) แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นซึ่งมีองค์ประกอบ วิธีดำเนินการ และกระบวนการแทรกเสริมในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ ดังนี้

(1) องค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย ก. ปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มภาควิชา ข. วางระบบการทำงานใหม่ ค. เพิ่มช่องทางให้อาจารย์มีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารเสวนา (dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน ง. การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร จ. การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับอาจารย์ ฉ. การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับภาควิชา และ (7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(2) วิธีการดำเนินการตามแบบมีดังต่อไปนี้

ก. ระดับบุคคล มีวิธีดำเนินงานคือ ก) เสริมสร้างทักษะการปฏิบัติในการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบหน่วยการเรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ และ ข) เสริมสร้างให้อาจารย์มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในวิทยาลัย

ข. ระดับทีมงาน มีวิธีดำเนินงานคือ ก) เน้นการจัดระบบการเรียนการสอนในกลุ่มภาควิชาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการทำงานเป็นทีม ข) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในแต่ละกลุ่มภาควิชา ค) วางระบบการทำงานร่วมกันของอาจารย์ในกลุ่มภาควิชา ง) เพิ่มช่องทางให้อาจารย์ได้รับข้อมูลย้อนกลับสำหรับนำกลับมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ค. ระดับวิทยาลัย มีวิธีดำเนินงานคือ ก) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบการทำงานของทีมในกลุ่มภาควิชา ข) จัดสรรเวลา (ในช่วงโงการทำงาน) ให้อาจารย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติเป็นประจำและต่อเนื่อง ค) กำหนดมาตรฐานผลลัพธ์การปฏิบัติงานของอาจารย์เพื่อประเมินผลและยกย่องชมเชย ง) สนับสนุนการฝึกอบรมในลักษณะใช้วิทยาลัยเป็นฐาน

จ) จัดโครงสร้างที่กระจายอำนาจให้กลุ่มภาควิชา ฉ) วางระบบที่เชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มภาควิชาต่าง ๆ

2) กระบวนการแทรกเสริมที่ใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ตามแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีทั้งหมด 6 วิธี แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 วงรอบ ดังนี้ วงรอบ 1 วิธีการแทรกเสริมที่ใช้คือ (1) การฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน (2) การประชุมทีมวินิจฉัยสภาพการณ์ และ (3) การประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของวิทยาลัย

### 6.1.3 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยใช้แบบที่พัฒนาขึ้น

1) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมศึกษาได้กำหนดขึ้นในการสะท้อนผลมี 9 ประเด็น ซึ่งจากการประเมินร่วมกันพบว่า ประเด็นที่อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดมีจำนวน 6 ประเด็น คือ (1) ภาวะผู้นำของทีม (2) โครงสร้างองค์กร (3) การประเมินปัญหาในวิทยาลัย (4) บทบาทของบุคลากรภายนอก (5) การเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น และ (6) การบริหารจัดการแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ ส่วนประเด็นที่พึงพอใจในระดับมากมีจำนวน 3 ประเด็น คือ (1) การมีส่วนร่วมของอาจารย์ (2) การสนับสนุนทรัพยากรจากวิทยาลัย (3) การจัดตั้งคำถาม “ทำไม” ในการทำงาน

2) ผลการประเมินตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์พลังอำนาจอาจารย์ตามแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีดังนี้

(1) ระดับบุคคล ตัวบ่งชี้พลังอำนาจที่มีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ก) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ข) ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน ค) ความรับผิดชอบในการสอน ง) ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน จ) การรับรู้ความสามารถตนเอง ส่วนตัวบ่งชี้พลังอำนาจที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ก) ความมั่นใจในการสอน ข) การปรับปรุงพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง ค) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

(2) ระดับทีมงาน ตัวบ่งชี้พลังอำนาจที่มีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ก) การทำงานเป็นทีม ข) ทีมทำงานมีประสิทธิภาพ ค) ความร่วมมือของอาจารย์ในกลุ่มภาควิชา ง) ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ร่วมกัน ส่วนตัวบ่งชี้พลังอำนาจที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ก) เกิดนวัตกรรมการสอนของภาควิชา และ ข) ความเชี่ยวชาญในการสอนของอาจารย์ในภาควิชา

(3) ระดับวิทยาลัย ตัวบ่งชี้พลังอำนาจที่ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ก. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของอาจารย์สำหรับตัวบ่งชี้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ก) ยึดมั่นผูกพันกับวิทยาลัย ข) บรรยากาศประชาธิปไตย ค) ความคล่องตัวใน

การปฏิบัติตามระบบ ข. ความพึงพอใจในระบบและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ส่วนผลลัพธ์ที่พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงตัวบ่งชี้เดียวคือ การสื่อสารแบบเปิด

## 6.2 อภิปรายผลการวิจัย

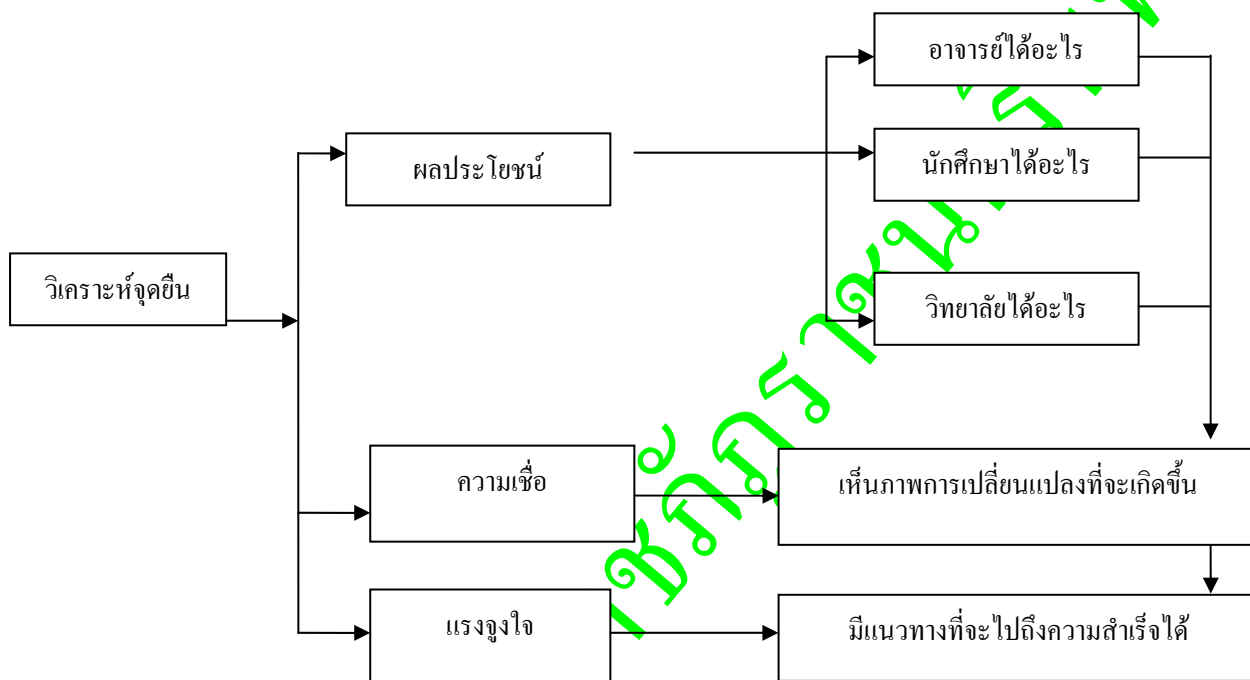
ในการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าจะนำมาอภิปรายผลอยู่ 4 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ (1) กระบวนการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (2) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย (3) พลังอำนาจอาจารย์ ในการจัดการเรียนการสอน (4) ความยั่งยืนของการพัฒนาด้วยแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

### 6.2.1 กระบวนการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการขับเคลื่อนพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในกระบวนการวิจัยนั้นอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-generative learning) ระหว่างนักวิจัยซึ่งเป็นบุคคลภายนอกองค์กรกับกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยในการนำความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ไปสู่การปฏิบัติจริงในวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายให้เห็นแง่มุมเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักให้กับผู้เกี่ยวข้องบทบาทกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงความรู้จาก PAR การกำหนดบทบาทของนักวิจัยดังต่อไปนี้

1) การวิจัยแบบ PAR เป็นกระบวนการวิจัยที่ต้องเริ่มต้นด้วยการเสริมสร้างความตระหนักให้ผู้เกี่ยวข้อง หรือที่เรียกว่า stakeholder ในการวิจัยครั้งนี้ผู้เกี่ยวข้องในวิทยาลัย คือผู้บริหารและอาจารย์ ซึ่งพบว่า กระบวนการสร้างความตระหนักที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยาก “ลงมือลงใจ” ในการเรียนรู้ตามกระบวนการวิจัยนั้น ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ “จุดยืน” ของคนในองค์กรให้ชัดเจน ซึ่งจุดยืนของอาจารย์ที่พบในครั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ ผลประโยชน์ ความเชื่อและแรงจูงใจ กล่าวคือ ในเรื่องผลประโยชน์เป็นหน้าที่ของนักวิจัยที่ต้องชี้แจงให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นภาพให้ได้ว่า การเข้าร่วมกระบวนการวิจัยนั้น “เขาจะได้อะไร” “นักศึกษาจะได้อะไร” และ “วิทยาลัยจะได้อะไร” ส่วนความเชื่อนั้นนักวิจัยต้องชี้ให้เห็นว่า การวิจัยครั้งนี้จะสามารถสร้าง “ความเปลี่ยนแปลง” ในวิทยาลัยได้อย่างไรและต้องวิเคราะห์ว่าอาจารย์มีความเชื่อในเรื่องการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยได้หรือไม่ ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้สิ่งที่ผู้วิจัยต้องสร้างความเชื่อให้เกิดขึ้นกับกลุ่มอาจารย์เป็นอันดับแรกคือ กลุ่มอาจารย์มีความสามารถในการทำงานและสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ให้สูงขึ้นไปอีกได้ และอาจารย์สามารถใช้ศักยภาพและผลงานนี้เป็นหนทางหรือเครื่องมือที่จะต่อตรงให้วิทยาลัยกำหนดผลประโยชน์ในการทำงานที่มั่นคงได้ ส่วนแรงจูงใจ ผู้วิจัยวิเคราะห์จากจุดยืนของอาจารย์ที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าของวิทยาลัย ต้องการสถานภาพที่มั่นคง และต้องการเห็นความสำเร็จของนักศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางที่จะไปถึงความต้องการนั้นให้อาจารย์เห็นภาพร่วมกัน



ภาพ 28 การสร้างความตระหนักของผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์

2) บทบาทของกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิจัยครั้งนี้เป็นการประยุกต์กระบวนการ PAR ที่ใช้คือยอกกับชุมชน มาใช้ในการศึกษาองค์กรที่เป็นวิทยาลัยทางด้านการศึกษา ดังนั้นในกระบวนการวิจัยจำเป็นต้องพึ่งพาบทบาทของ “คนใน” นั่นคือบทบาทของกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การขับเคลื่อนกิจกรรมตามกระบวนการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จนั้น กลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขณะเดียวกันต้องมี “ความลงตัว” ของทีมด้วย ซึ่งอาจารย์ที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้นั้นควรมีคุณสมบัติ ดังที่ สมิทเธอร์ ฮุสตัน และแม็คอินไทร์ (Smither, Houston & McIntire, 1986, p. 63) ได้เสนอไว้ คือ มีทักษะการสื่อสารดี สามารถเชื่อมโยงทฤษฎี วิธีการเป็นกระบวนการแทรกเสริมได้ มีทักษะการจัดประสบการณ์ และมีความตระหนักรู้ในตนเอง นอกเหนือจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีความเป็นผู้นำสูง กล้าเผชิญปัญหาชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และงานท้าทาย

เป็นมิตรกับทุกคน ได้รับการยอมรับจากกลุ่มอาจารย์ รวมทั้งมีทักษะการสังเกต สามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์ได้ดีด้วย นอกจากนี้คุณสมบัติของผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงแล้วการจัดทีมก็มีส่วนสำคัญมาก คือ องค์ประกอบของทีมผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงต้องมีความลงตัวโดยควรประกอบด้วย ผู้บริหาร ในระดับที่สามารถตัดสินใจในเรื่องทั่วไปได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย รวมทั้งยังต้องมีผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ บริหารจัดการ และผู้ประสานงานที่ดี ซึ่งจะทำให้ การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จได้

ในส่วนบทบาทหน้าที่ของกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งต้องเป็นผู้สนับสนุน ประสานงาน อำนาจความสะดวก ช่วยเหลือ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และดำเนินการเชิงกลยุทธ์ ให้ดำเนินการตามแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจบรรลุผล ซึ่งบทบาทของกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2547, หน้า 54) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคุณภาพวิทยาลัยซึ่งพบว่า ทีมทำงานในวิทยาลัยมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ ทีมนำ หมายถึงทีมบริหารงาน ทีมพัฒนาคุณภาพ หมายถึงทีมที่ทำหน้าที่ประสานงาน วางแผน และผลักดันให้เกิดการดำเนินการตามแผน และทีมงาน หมายถึง อาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย ที่ต้องร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยทีมพัฒนาคุณภาพเป็นที่อยู่ตรงกลางระหว่างฝ่ายบริหารกับอาจารย์ ซึ่งต้องทำหน้าที่ประสานความร่วมมือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยลักษณะเดียวกับกลุ่มผู้นำพา การเปลี่ยนแปลงในการวิจัยครั้งนี้

3) การกำหนดบทบาทของนักวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็น “คนนอก” จึงได้รับความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ไม่มีเบื้องหลังกับวิทยาลัย ไม่มีอคติ หรือความลำเอียงใดๆ อย่างไรก็ตามเมื่อลงมือวิจัยเป็นคนนอกก็มีข้อจำกัดบางประการคือ การรับรู้ข้อมูลภายในบางอย่าง ไม่ลึกซึ้งพอ รวมทั้งความคุ้นเคยกับอาจารย์ในวิทยาลัย ซึ่งสมิทธะฮอร์ ฮุสตัน และแม็คอินไทร์ (Smither, Houston & McIntire, 1996, p. 67) เห็นว่า ผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร มักจะมีข้อจำกัดดังกล่าว ดังนั้นในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องกำหนดบทบาทให้ชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา และมีความเป็นกลางเพื่อสร้างความไว้วางใจกับอาจารย์ทุกคน ซึ่งประเด็นนี้ สำคัญมากสำหรับการใช้ PAR เพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงได้ หากนักวิจัยในฐานะผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะตรงกันข้าม ก็ยากที่จะได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กรในการทำงานวิจัยให้สำเร็จจนจบกระบวนการได้

4) การวิจัยครั้งนี้มีเกี่ยวข้องกับแนวคิดสำคัญ 3 ประการคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ กระบวนการ PAR และการจัดการความรู้ (Knowledge management) กล่าวคือ ในการพัฒนา วิทยาลัยได้ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์เป็นปัจจัยตั้งต้น แล้วขับเคลื่อนการพัฒนา โดยอาศัยกระบวนการ PAR ซึ่งการพัฒนาบนฐานการวิจัยปฏิบัติการนี้จะเกิดความรู้ขึ้นจากการปฏิบัติ

ที่เรียกว่า “ความรู้ที่หน้างาน” เนื่องจาก PAR เป็นกระบวนการสร้างความรู้ โดยผสมผสานความรู้จากนักวิชาการที่เป็นผู้วิจัยกับความรู้ของคนในองค์กร (พันธุทิพย์ รามสูต, 2540, หน้า 35) หรือเป็นการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติลักษณะนี้ต้องอาศัยจัดการความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้นั้นให้เป็นนวัตกรรมในการทำงานซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงได้ผสมผสานแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไปสู่การออกแบบเป็นแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริมต่างๆ ที่มาจากประสบการณ์ทำงานในวิทยาลัยของกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลง เมื่อนำแบบไปดำเนินการก็เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากการลงมือปฏิบัติ (learning through action) เพราะอาจารย์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในที่สุด

### 6.2.2 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัย

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี มีประเด็นที่นำมาอภิปราย 2 ประเด็นหลัก ๆ คือ แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ และกระบวนการแทรกเสริมในแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังรายละเอียดดังนี้

1) แนวคิดในการวิจัยตั้งต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์นั้นมียอดประกอบ 6 ประการ คือ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร ปรับปรุงระบบการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือสร้างบรรยากาศการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน แต่จากผลการวิจัยพบว่า แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ควรจะมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ (1) ปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้ภาคิชาดำเนินการ (2) วางระบบการทำงานใหม่ (3) เพิ่มช่องทางให้อาจารย์มีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารสนทนา จดหมายข่าว หรือวารสาร เพื่อลดความขัดแย้ง และสร้างความเข้าใจกัน (4) การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร (5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับอาจารย์ (6) การสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มภาควิชาและ (7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยกระบวนการสำคัญที่จะเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 7 ประการให้เป็นไปในลักษณะกระบวนการก็คือ การจัดระบบการจัดการเรียนการสอนของภาควิชา และการวางระบบควบคุมคุณภาพในระดับวิทยาลัย

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการปรับปรุงโครงสร้าง ปรับปรุงระบบการทำงานใหม่ การสร้างบรรยากาศการทำงาน และการพัฒนาความรู้ทักษะใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ คินลอว์ (Kinlaw, 1995, p. 24) โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ นั้นยังสอดคล้องกับรูปแบบปิรามิดอำนาจของเทคซี (Tracy, 1990, p. 24) อีกด้วย ส่วนการสร้างบรรยากาศในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของสก๊อต และเจฟฟ์ (Scott & Jaffe,



1991, p. 20) รวมทั้งการสร้างทีมงานที่นอกจาก สก็อต และเจฟเฟ้ จะเสนอไว้แล้ว บลอคซ์ชาร์ต คาร์ลอส และแรนคอล์ฟ (Blanchard, Carlos & Randolph, 1998) และวรรณพร ไกรเลิศ (2544, หน้า 35) ยังได้เสนอแนะไว้ในรูปแบบของกิจกรรมกระจายอำนาจอีกด้วย อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบหนึ่งของแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์วิทยาลัยการสาขารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ที่ไม่มีผู้ใดเสนอไว้ก่อนคือ การเพิ่มช่องทางให้อานาจต่อรองกับอาจารย์ ซึ่งก็คือ การสร้างช่องทางที่อาจารย์และผู้บริหารจะมีโอกาสได้เจรจาต่อรองในลักษณะสารเสวนา (dialog) จดหมายข่าว วารสาร เพื่อลดช่องว่างความเข้าใจกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์การที่เป็น สถานศึกษาภาครัฐนั้น อาจารย์ หรือนุเคราะห์ในองค์กรทุกคน ต้องมีอำนาจในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชา คือ สถาบันพระบรมราชชนก วิทยาลัยการสาขารณสุขสิรินธร เป็นกรณีแสดงถึงพลังอำนาจ ในการทำงานอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับองค์กรทั่วไป

สำหรับองค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มีในแนวคิดตั้งต้นแต่ จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจมากนัก เนื่องจากการสร้างวัฒนธรรม ในการทำงานคือ การให้เกียรติ ยกย่องยอมรับ การเคารพต่อกัน และโอกาสที่ได้รับอย่างเท่าเทียม สิ่งเหล่านี้มีอยู่แล้วในองค์กรที่เป็นวิทยาลัยเพราะเป็นองค์กรที่จัดการศึกษาให้กับนักศึกษา ซึ่งต้อง ปลุกฝังค่านิยมไว้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้นองค์ประกอบนี้จึงไม่มีผลต่อพลังอำนาจอาจารย์มากนัก

2) กระบวนการแทรกเสริมในแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ การออกแบบกระบวนการ แทรกเสริมในแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในการวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดของโอเวนส์ (Owens, 1987, p. 220-227) ที่เสนอแนวทางการออกแบบกระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นวิทยาลัย ในการให้การศึกษาด้านสาขารณสุข ต้องเน้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตคน ใช้กระบวนการเชิงระบบ ที่มีจุดเน้นอยู่ที่คนปรับเปลี่ยนระบบใหม่โดยใช้กลยุทธ์การให้การศึกษาอบรม และการเรียนรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติ ให้เผชิญปัญหาจริง วางแผนดำเนินการเชิงกลยุทธ์ และมีที่ปรึกษาที่มีความ เชื่อเชี่ยวชาญ ซึ่งกระบวนการแทรกเสริมที่ผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนในวิทยาลัยร่วมกัน ออกแบบนั้นมีทั้งหมด 6 วิธี โดยแบ่งตามเป้าหมายได้เป็น 4 ส่วน ส่วนแรกเน้นการให้ความรู้ โดยการอบรมและลงมือปฏิบัติโดยอาศัยที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ คือ การฝึกอบรมทักษะ การปฏิบัติงานและการให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนการสอน ส่วนที่สองเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ โดยให้เผชิญปัญหาจริง คือ การประชุมทีมวินิจฉัยสภาพการณ์ และการประชุม เพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหาส่วนที่สามมีจุดเน้นที่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของอาจารย์ คือ การประชุม แบบปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางในการสร้างความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน และส่วนที่สี่เน้น กระบวนการเชิงระบบที่มีจุดเน้นอยู่ที่คน โดยปรับเปลี่ยนระบบใหม่ คือ การประชุมเพื่อวางระบบ ควบคุมคุณภาพของวิทยาลัย

ถึงแม้ว่ากระบวนการแทรกเสริมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลง แต่จะเห็นได้ว่าการออกแบบกระบวนการแทรกเสริมในวิทยาลัยนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความคิดทฤษฎีรองรับ ซึ่งก็คือการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติตนเอง โดยกระบวนการแทรกเสริมที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของปักซ์ (Pugh, 1986; citing Senior, 2002, p. 323) ที่ได้เสนอเมทริกซ์การแทรกเสริมเพื่อพัฒนาองค์กรที่เป็นองค์กรทั่วไปไว้ ดังนั้นการนำกระบวนการแทรกเสริมไปใช้ในองค์กรใด ๆ ผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพการณ์ บริบทและวัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจน และการออกแบบกระบวนการแทรกเสริมก็ต้องอาศัยประสบการณ์ของคนในองค์กรนั้นร่วมคิดและร่วมออกแบบด้วย

จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการแทรกเสริมทั้ง 6 วิธีนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารที่กระจายอำนาจให้ภาควิชามากขึ้น สามารถวางระบบการจัดการเรียนการสอนในระดับภาควิชา และระบบควบคุมคุณภาพการเรียนการสอนของวิทยาลัยได้รวมไปถึงภาควิชาที่มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระบวนการแทรกเสริมองค์กรของ กีบสัน ไอแวนเชวิช และโดเนลลี่ (Gibson Ivancevich & Donnelly, 1997, p. 469-470) ที่เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเกิดจากทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ผลลัพธ์สะท้อนการทำงานเป็นทีม และการจัดโครงสร้างหรือระบบใหม่นั้นต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร

### 6.2.3 พลังอำนาจอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คังบงชี้พลังอำนาจระดับบุคคลนั้นมีอยู่ 8 ตัวชี้คือ 1) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ 2) ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน 3) ความรับผิดชอบในการสอน 4) ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 5) การรับรู้ความสามารถตนเอง 6) ความมั่นใจในการสอน 7) การปรับปรุงพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง และ 8) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาสภาพการณ์เบื้องต้นพบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในแนวคิดการวิจัยไม่ใช่ตัวบ่งชี้สำคัญที่ต้องเสริมสร้าง เพราะอาจารย์ในวิทยาลัยมีอยู่ในระดับสูงแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ได้รับการให้เกียรติและยกย่องยอมรับจากสังคมตามสถานภาพความเป็นอาจารย์อยู่แล้ว ดังนั้นตัวบ่งชี้พลังอำนาจดังกล่าวจึงไม่จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างตามแบบที่พัฒนาขึ้น สำหรับตัวบ่งชี้พลังอำนาจทีมงานทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ผลการวิจัยพบว่า จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างทั้งหมด ส่วนตัวบ่งชี้พลังอำนาจระดับวิทยาลัยพบว่า ไม่จำเป็นต้องเสริมสร้างอยู่ 4 ตัว บ่งชี้ คือ 1) โครงสร้างที่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากวิทยาลัยมีโครงสร้างลักษณะนี้อยู่แล้ว 2) ผลลัพธ์มีมาตรฐาน เนื่องจากตัวบ่งชี้ที่กลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงเห็นว่าต้องอยู่ในกระบวนการประเมินทบทวนในปีการศึกษาต่อไป ไม่สามารถวัดได้ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา 3) สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากไม่สามารถ

เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้ในเวลาอันสั้นเพราะเกี่ยวข้องกับเรื่องงบประมาณ และ 4) การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกัน เนื่องจากวิทยาลัยเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่วัดได้ยากเนื่องจากยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเปลี่ยนเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของอาจารย์เพื่อวัดกระบวนการทำงานตามระบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นแทน

จากผลการวิจัยข้างต้นนำไปสู่ประเด็นการอภิปรายที่น่าสนใจ 3 ประเด็นคือ ประเด็นแรก การกำหนดตัวบ่งชี้พลังอำนาจของอาจารย์ ประเด็นที่สอง ผลลัพธ์พลังอำนาจที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ของอาจารย์ และประเด็นที่สาม ผลลัพธ์การพัฒนาวิทยาลัยด้วยแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผู้เรียน ซึ่งแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

(1) การกำหนดตัวบ่งชี้พลังอำนาจของอาจารย์ จากทฤษฎีการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในแต่ละบริบทนั้นมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยอย่างถี่ถ้วนแล้วก็ตาม แต่การประเมินสภาพการณ์เบื้องต้นในการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์จะเป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดตัวบ่งชี้พลังอำนาจ ซึ่งทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นถูกทิศทาง ตรงตามสภาพการณ์จริงของวิทยาลัย และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซอร์ท เกียร์ค และเมลวิน (Short, Gierck & Melvin, 1994, p. 39-49) ที่ทดลองใช้แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์แบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี และสามารถวัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีมีบริบทและมีสภาพการณ์ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นวิทยาลัยที่สอนในระดับปริญญาตรีเพียงหลักสูตรเดียว การจัดการจึงแตกต่างกับวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ โดยสิ้นเชิง

(2) ผลลัพธ์พลังอำนาจที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ของอาจารย์ เมื่อดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ตามแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ แล้วประเมินผลลัพธ์พลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากการวัดตามการรับรู้ของอาจารย์พบว่า ตัวบ่งชี้พลังอำนาจอาจารย์ทุกตัวเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์นั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ และอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสมัครใจของคนในวิทยาลัยตั้งแต่ต้น รวมทั้งต้องพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจขึ้นมาตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของอาจารย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาสภาพการณ์ของวิทยาลัยให้ดี โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นสถานศึกษา ซึ่งอาจารย์เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลในเชิงวิชาการ และได้รับการยกย่องยอมรับในวิชาชีพ หากการพัฒนาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ไม่สร้างความเกี่ยวข้องกับสภาพในการทำงานจริงๆ ของอาจารย์ก็จะไม่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์ในทางที่ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับ เคล็กเกอร์ และ โคลแมน (Klecker & Loadman, 1998) ที่ได้ศึกษาผลการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในสถานศึกษา

ที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาในระดับประถม ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่าพลังอำนาจตามตัวบ่งชี้ของครูรู้สึกว่าจะเพิ่มขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเกิดจากกระบวนการของโรงเรียนที่ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถขยายความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กับวิธีการทำงาน เช่นเดียวกันกับวิทยาลัยซึ่งเป็นสถานศึกษาในระดับสูงขึ้น อาจารย์ก็จะรับรู้ได้ว่าตนเองมีความสามารถในการช่วยเหลือนักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยให้นักศึกษาให้สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น อาจารย์จะได้รับความเคารพนับถือในบทบาทอาจารย์ การยกย่องยอมรับจากเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน และความไว้วางใจในความรู้ความเชี่ยวชาญจากวิทยาลัย ได้รับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากข้อมูลย้อนกลับ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำงานได้ประสบผลสำเร็จและเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานในวิทยาลัย มีโอกาสตัดสินใจในงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพิจารณาประมาณการคัดเลือกอาจารย์ การกำหนดตารางสอน การใช้หลักสูตรของวิทยาลัย และอื่น ๆ รวมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจและสามารถควบคุมวิถีชีวิตในการทำงานของตนเองในการจัดตารางสอน การใช้หลักสูตรหนังสือเรียน การวางแผนการสอน ที่เป็นหน้าที่ของอาจารย์ ดังนั้นพลังอำนาจที่เพิ่มขึ้นมาจากกระบวนการเสริมสร้างที่วิทยาลัยจัดได้ตรงกับความต้องการจำเป็นของอาจารย์อย่างแท้จริง

(3) ผลลัพธ์การพัฒนาวิทยาลัยด้วยแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผู้เรียน ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการตัดตัวบ่งชี้พลังอำนาจตัวหนึ่งออกไปจากแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ ผลลัพธ์การทำงานมีมาตรฐาน เนื่องจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาเห็นว่าตัวบ่งชี้นี้จะประเมินได้ในปีการศึกษาต่อไป โดยการประเมินทบทวนระบบควบคุมคุณภาพของวิทยาลัย อย่างไรก็ตามตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์การพัฒนาวิทยาลัยครั้งนี้ว่าส่งผลต่อผู้เรียนอย่างไร ดังนั้นถึงจะยังไม่ปรากฏผลในการวิจัยครั้งนี้ทันทีเพราะต้องอาศัยเวลา แต่ก็สามารถวิเคราะห์ให้เห็นถึง “สัญญาณที่ดี” ที่ส่งผลต่อผู้เรียนได้ กล่าวคือผลจากวิธีการแทรกเสริมระดับองค์กรที่มีการออกแบบระบบการเรียนการสอนของภาควิชา ได้มีการวางขั้นตอนการทำงานเป็นผังกระบวนการ ในแต่ละขั้นตอนก็กำหนดวิธีการทำงานที่อาจารย์ทุกคนต้องนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เมื่อสิ้นภาคเรียนก็วัดผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัดความสำเร็จและเกณฑ์ของวิทยาลัยที่กำหนดไว้ ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จนี้มีอยู่สองส่วน ในส่วนแรกเป็นตัวชี้วัดกระบวนการทำงาน ส่วนที่สองเป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการซึ่งวัดจากตัวนักศึกษา โดยตรงมีทั้งหมด 7 ตัวชี้วัด โดยขั้นตอนการวิเคราะห์ผู้เรียนและจัดกลุ่มตามความพร้อมก่อนสอน มีตัวชี้วัดความสำเร็จคือ ร้อยละของนักศึกษาอ่อนได้รับการสอนเสริมเพื่อปรับพื้นฐานและร้อยละของนักศึกษาเก่งได้รับการส่งเสริม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาได้การเอาใจใส่จากอาจารย์ โดยให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพในทุกภาควิชา

ในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วประเมินผลการเรียนหากพบว่า นักศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์ อาจารย์ต้องหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงโดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จคือ ร้อยละ ของนักศึกษาที่มีปัญหาการเรียนได้รับการแก้ไข ส่วนกลุ่มนักศึกษาที่มีผลการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ อาจารย์ต้องมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถตามความถนัดและความสนใจมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการประเมินได้รับการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถตามความถนัด และความสนใจ และหากนักศึกษามีผลการเรียนรู้ในระดับดีให้จัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเป็นพิเศษ รายบุคคล ขึ้นนี้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จคือ ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการประเมินในระดับดี ที่ได้รับการจัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพ เมื่อดำเนินการในขั้นนี้แล้ว อาจารย์ต้องดำเนินการวิจัยและ พัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการปรับปรุงแก้ไขวิธีการมาตรฐานในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ตัวชี้วัดความสำเร็จในขั้นนี้คือ ร้อยละของความพึงพอใจในระดับมากของนักศึกษา และขั้นตอนสุดท้ายของผังกระบวนการระบบการเรียนการสอนของกลุ่มภาควิชา คือ การรายงาน ผลเพื่อรับการประเมินทบทวนในปลายภาคเรียน ตัวชี้วัดความสำเร็จคือร้อยละของนักศึกษาที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ของวิทยาลัย

การกำหนดวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งวิทยาลัยและอาจารย์ทุกคน ได้เริ่มลงมือปฏิบัติตามระบบที่ร่วมกันออกแบบไว้ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นตัวกำหนดผลลัพธ์ ซึ่งภายหลังการถอนตัวของผู้วิจัยก็มีสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นต่อนักศึกษาจากการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่อาจารย์มีการเตรียมพร้อม เอาใจใส่นักศึกษาและส่งเสริมพัฒนาตามศักยภาพ การเรียนรู้เป็นรายบุคคลอย่างคอบเนื่องเป็นระบบในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการที่อาจารย์ มีพลังอำนาจในการจัดการเรียนการสอนนั้นนอกจากจะส่งผลต่อนักศึกษาแล้ว ยังส่งผลต่อความพึงพอใจ ของผู้ใช้นักศึกษา หรือบัณฑิต ที่มีต่อการทำงานของวิทยาลัยด้วย หากวิทยาลัยขยายแนวคิดนี้ไปสู่ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ใช้นักศึกษา หรือบัณฑิต ให้เข้ามาเป็นเครือข่ายและมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยก็จะสร้างความร่วมมือของคนในชุมชนในการพัฒนาวิทยาลัย ได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000, p. 44) ที่เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมและให้ร่วมมือในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในชุมชนหรือเครือข่ายได้

#### 6.2.4 ความยั่งยืนของการพัฒนาด้วยแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การพัฒนาองค์กรนั้น จำเป็นที่ทุกองค์กรต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีสารสนเทศ ที่ส่งสัญญาณว่าประสิทธิภาพหรือผลลัพธ์ของการทำงานมีแนวโน้มลดลงหรือหยุดอยู่กับที่อันเนื่องมาจาก แรงกดดันหรือปัจจัยภายนอกองค์กรด้านนโยบาย เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไป (Senior, 2000, p. 312) อย่างไรก็ตาม องค์กรที่เป็นวิทยาลัยนั้นมีบริบทที่แตกต่างไปจาก

องค์กรทั่วไป ซึ่งภาวะกดดันจากปัจจัยภายนอกนั้นอาจจะไม่ส่งผลคนในองค์กรเกิดความตระหนักที่จะพัฒนามากนัก เพราะเป็นองค์กรภาครัฐที่ความอยู่รอดหรือความเติบโตไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลกำไร ดังนั้นความยั่งยืนของแนวทางการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยในองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกว่าตนเองมีพลังอำนาจในการทำงาน ได้รับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากข้อมูลย้อนกลับ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ และเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตการทำงานของวิทยาลัย ซึ่งจะเกิดสิ่งนี้ได้ วิทยาลัยต้องมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ที่จัดได้ตรงกับความต้องการจำเป็นของอาจารย์อย่างแท้จริง ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจพัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกันของผู้วิจัยและกลุ่มผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ได้ และสิ่งที่จะช่วยผลงกระบวนการนี้ให้มีความยั่งยืนในวิทยาลัยต่อไปได้คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์เป็นอย่างดีและจากการสะท้อนผลการเรียนรู้ในวงจรการวิจัย กลุ่มอาจารย์ที่เป็นผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงก็มีความเข้าใจกระบวนการและเรียนรู้การใช้วิธีการแทรกเสริมในการเสริมสร้างพลังอำนาจ รวมทั้งประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีเช่นกัน นอกจากนี้ระบบการเรียนการสอนที่ออกแบบมานั้นเป็นการบริหารระบบด้วยวงจร PDCA ซึ่งผังกระบวนการสามารถใช้เป็นขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนในภาควิชาได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดภาคเรียน สามารถตรวจสอบและปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบได้ในปลายภาคเรียน ที่เป็นข้อมูลย้อนกลับการทำงานให้อาจารย์ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ในภาคเรียนต่อไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต่อเนื่องยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้

### 6.3 ข้อเสนอแนะ

#### 6.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1) การวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบหลายประการที่น่าสนใจ ทั้งในด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในบริบทองค์กรที่เป็นวิทยาลัยทางด้านการศึกษาศาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั่วไป รวมถึงตัวบ่งชี้พลังอำนาจที่สำคัญของอาจารย์ ดังนั้นหน่วยงานหรือผู้สนใจที่จะดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ หรือจะประยุกต์ในบริบทอื่น ควรจะทำการศึกษาและทำความเข้าใจในข้อค้นพบดังกล่าวก่อนที่จะพัฒนาเป็นแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อไป
- 2) ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์แนวทางการพัฒนาองค์กรมาใช้ในการพัฒนาวิทยาลัย โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์นั้นเป็นลักษณะการพัฒนาวิทยาลัยในองค์กรรวมทั้งระบบ (Whole school approach) ซึ่งสามารถดำเนินการให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลง

ในวิทยาลัยทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบการทำงาน บรรยากาศ การสื่อสาร รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงาน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จะมีประโยชน์อย่างยิ่งหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์และวิทยาลัยจะนำผลการวิจัยไปพิจารณาเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และวิทยาลัยต่อไป

3) การนำวิธีการแทรกเสริมทั้ง 6 วิธีไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์นั้น ต้องพิจารณาความเหมาะสมและการส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์พลังอำนาจอาจารย์ ดังต่อไปนี้

(1) การพัฒนาในระดับบุคคลหรือการพัฒนาอาจารย์รายบุคคล ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์จากการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในระดับบุคคลที่เกิดจากระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจคือความรู้และทักษะใหม่ ๆ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความมั่นใจในการสอน ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของอาจารย์ มีการเปลี่ยนแปลงในระดับที่น่าพึงพอใจมากถึงมากที่สุด ดังนั้น การใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ด้วยกระบวนการแทรกเสริมคือ การฝึกอบรมทักษะ การปฏิบัติงานและการให้คำปรึกษาในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องหลังการฝึกอบรมแล้วจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์รายบุคคลต่อไป

(2) การพัฒนาอาจารย์ในระดับทีมงาน จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการแทรกเสริมที่ใช้ในการพัฒนาระดับทีมงานคือ การประชุมวินิจฉัยปัญหาการเรียนการสอน และการประชุมเพื่อสร้างทีมในกลุ่มสาระเรียนรู้นั้น สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์ต่อพลังอำนาจในระดับที่น่าพึงพอใจมากถึงมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ทีมงานมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือของอาจารย์ในภาควิชา เกิดนวัตกรรมการสอน ความเชี่ยวชาญในการสอนของอาจารย์ในภาควิชา และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ร่วมกัน ดังนั้นวิธีการแทรกเสริมทั้งสองวิธีดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาในระดับทีมงานของอาจารย์ต่อไป

(3) การพัฒนาในระดับองค์กรนั้น ผลวิจัยพบว่า วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือกัน และการวางระบบควบคุมคุณภาพ เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการนำไปเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในระดับวิทยาลัยเพราะทำให้อาจารย์มีความยึดมั่นผูกพันกับวิทยาลัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การสื่อสารในวิทยาลัยแบบเปิด บรรยากาศประชาธิปไตย ความคล่องตัวในการปฏิบัติตามระบบที่ร่วมกันออกแบบ และความพึงพอใจในระบบและผลลัพธ์ ที่เกิดจากระบบเปลี่ยนแปลงไปอย่างน่าพึงพอใจ

(4) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการ PAR ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันที่ “หน้างาน” ระหว่างนักวิจัยและกลุ่มอาจารย์ซึ่งเป็นผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องหลอมรวมวิธีคิด และต้องเคารพในความรู้และประสบการณ์ของแต่ละฝ่าย การดำเนินการ

เสริมสร้างพลังอำนาจจึงจะบรรลุผล กระบวนการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาอาจารย์และวิทยาลัยนั้นต้องเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และทำงานร่วมกันทั้งคนนอกและคนในองค์กร ซึ่งหากกระบวนการพัฒนาเป็นไปในลักษณะสั่งการจากระดับบนลงล่าง การพัฒนานั้นก็จะไม่ประสบผลสำเร็จในระยะยาวได้ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาวิทยาลัยในลักษณะมีส่วนร่วมนี้นอกจากใช้ PAR เป็นกระบวนการขับเคลื่อนแล้ว ยังอาจใช้กระบวนการอื่นที่มีหลักการและกระบวนการคล้ายคลึงกันได้ เช่น กระบวนการประชาสังคม (civil society) หรือกระบวนการ AIC (Appreciation Influence and Control) ที่เน้นการพัฒนาชุมชนหรือองค์กรแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

(5) จากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ในการวิจัยครั้งนี้พบเกร็ดความรู้ที่เป็นเทคนิคในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ที่สามารถนำไปใช้ได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษาทั่วไป ดังนี้

ก. การจัดตารางให้อาจารย์ทุกคนในภาควิชามีชั่วโมงว่างในแต่ละสัปดาห์ตรงกันเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนหรือนำปัญหาต่าง ๆ มาปรึกษาหารือกัน นับเป็นเทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่ง

ข. การประชุมแบบปรึกษาหารือในวิทยาลัยเป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้อาจารย์รู้สึกเข้าถึงและปลอดโปร่งที่จะพูดคุยกับคณะกรรมการบริหาร ซึ่งถ้าจะให้การประชุมมีประสิทธิภาพต้องลดบรรยากาศเป็นทางการหรือพิธีการลงให้มากที่สุด ให้เป็นลักษณะ “จับเข่าคุยกัน” มากกว่า

ค. การฝึกอบรมอาจารย์ที่อยู่ในวัยทำงาน ให้มีประสิทธิภาพต้องเน้นให้ลงมือปฏิบัติโดยใช้กระบวนการกลุ่มมากกว่าการบรรยายให้ความรู้ และเน้นการนำเสนอผลงานการปฏิบัติของกลุ่มในลักษณะชิงแข่งขัน จะเป็นการปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์ สร้างความตื่นตัวและความเชื่อมั่นในตัวเองให้อาจารย์ได้

ง. การฝึกอบรมในรูปแบบใช้วิทยาลัยเป็นฐาน (Institute based program) และใช้ปัญหาจากสภาพจริงการทำงานเป็นประเด็นในการฝึกอบรม

จ. การสร้างความตื่นตัวและความมั่นใจในการทำงานให้กับอาจารย์ที่ดีอย่างหนึ่งคือการเชิญคนนอกวิทยาลัยที่เป็นที่ยอมรับมาวิเคราะห์คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะแก่อาจารย์

ฉ. อาจารย์ที่สอนมานาน คืออาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก และต้องการการยอมรับ ดังนั้นวิทยาลัยต้องหาวิธีการให้อาจารย์เหล่านี้ถ่ายทอดประสบการณ์ออกมาให้คนอื่นได้เรียนรู้ ซึ่งประสบการณ์ที่หน่วยงานเหล่านี้จะเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม (Best practices) ของวิทยาลัยต่อไป



ข. แบบการสื่อสารที่ดีที่สุดในระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจก็คือการประชุมพูดคุยกันเป็นประจำของอาจารย์ในภาควิชาหรือในวิทยาลัยทั้งหมด

ซ. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารวิทยาลัย

### 6.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ตามแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นในวิทยาลัยที่มีบริบทแตกต่างกัน

2) ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมในมิติอื่นเพื่อให้เกิดองค์ความรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาสาธารณสุข

3) ควรศึกษากระบวนการวิจัยอื่นที่แตกต่างจากการวิจัยอย่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาลัยการสาธารณสุขที่มีบริบทต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี