

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข



นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-2576-7

A DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION EFFECTIVENESS CAUSAL MODEL OF
NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH



Miss Yuwaranee Sukwinya

สถาบันวิทยบริการ
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2006

ISBN 974-14-2576-7

Copyright of Chulalongkorn University

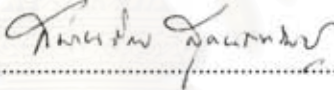
491872

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
โดย นางสาวยุวราณี สุขวิญญาน์
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัฐนิภา กุปรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี



..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.พญูทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.सनานจิตร สุขนทรทรัพย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐนิภา กุปรัตน์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โทกานนท์)

สถาบันปฏิบัติการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุวรรณี สุขวิญญาณ์ : การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข. (A DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION EFFECTIVENESS
CAUSAL MODEL OF NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC
HEALTH) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผ.ศ. ดร. ณัฐนิภา กุปรัตน์, อ.ที่ปรึกษาร่วม: ผ.ศ.ดร.อวยพร เรืองตระกูล.
267 หน้า. ISBN 974-14-2576-7.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กร
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 30 คน และอาจารย์วิทยาลัย
พยาบาล 511 คน จาก 30 วิทยาลัยพยาบาล ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยประกอบด้วย 1) แบบบันทึกสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และ 2) แบบสอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์
มี 3 ตอน คือ ข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หากค่าความเที่ยงโดยใช้
วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีค่าเท่ากับ .96 และ .93
ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2548 – กุมภาพันธ์
2549 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL 8.53 for Windows วิเคราะห์ข้อมูลเชิง
ปริมาณด้วยสถิติวิจัยเชิงพรรณนา และวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรมี 4 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายการบริหารและ
การปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก 2) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรมี 4
ตัวแปร คือ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานและความผูกพัน การบรรลุเป้าหมาย
การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ
ประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับ
มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ ร้อยละ 75.5

ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบเรียงตามลำดับ
ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 1) แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล 2) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของวิทยาลัยพยาบาล 3) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 4) โยบายของวิทยาลัยพยาบาล
ด้านโครงสร้างองค์กร 1) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร ด้าน
เทคโนโลยี 1) วิธีการปฏิบัติงาน 2) เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก 1) การ
ปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี 2) การปรับตัวของ
วิทยาลัยพยาบาล

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อนิติ.....
สาขาวิชา บริหารการศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา 2549 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4584627027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : MODEL DEVELOPMENT / ORGANIZATION EFFECTIVENESS CAUSAL MODEL / ORGANIZATION EFFECTIVENESS / NURSING COLLEGES

YUWARANEE SUKWINYA : A DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION EFFECTIVENESS CAUSAL MODEL OF NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH.

THESIS ADVISOR : ASST. PROF. NATTANIPHA COOPARAT, Ph.D., THESIS COADVISOR : ASST. PROF. AUYPORN RUENGTRAGUL, Ph.D., 267 pp. ISBN 974-14-2576-7.

The objective of this descriptive research was to study the organization effectiveness causal model of nursing colleges under the Ministry of Public Health. Research subjects consisted of 30 nursing college directors and 511 nurse instructors were recruited by purposive sampling from 30 nursing colleges. Research instruments consisted of 1) empirical data forms about management situation and 2) empirical data questionnaires composed of 3 parts including demographic data, factors that affect organization effectiveness and organization effectiveness of nursing colleges under the Ministry of Public Health. All questionnaires were tested for content validity and reliability. The Cronbach's Alpha Coefficient reliability of the questionnaire of part 2 and 3 were .96 and .93 respectively. Collected data by mail surveys during November 2005 to February 2006. Analyzed data using SPSS package program and LISREL 8.53 for Windows.

Research results revealed that 1) factors that affect organization effectiveness were four variables such as managerial policies and practice; organization structure; technology; and external environment and 2) organization effectiveness indicators were four variables: individual outcomes such as performance, satisfaction and involvement; goal achievement; high performance; and stakeholder satisfaction. An analysis of organization effectiveness causal model of nursing colleges under the Ministry of Public Health has shown that non-recursive structural equation model fitted to the empirical data. All variables $P \leq .01$ and the predictive power of causal model was 75.5 % ($R^2 = .755$).

The organization effectiveness causal factors were 4 variables that factor scores regression respectively as managerial policies and practice: 1) strategic planning of nursing colleges; 2) results-based management of nursing colleges; 3) philosophy vision mission goal and objective; 4) policy of nursing colleges., organization structure: 1) employee characteristic; 2) organization climate; 3) organization culture., technology: 1) procedure; 2) technology that nursing colleges use., external environment: 1) adaptation of employee; 2) adaptation of nursing colleges.

Department : Educational Policy, Management and Leadership

Field of Study : Educational Administration.

Academic Year : 2006

Student's signature *Yuwanee Sukwinya*

Advisor's signature *N. Cooparat*

Co-advisor's signature *Auyporn Ruengtragul*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา กุปรัตน์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล ที่กรุณาเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย กราบขอบพระคุณคณาจารย์ และประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์อันมีคุณค่ายิ่งในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้วิจัย และขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพเชื่อถือได้ และสามารถใช้ตรวจสอบโมเดลอิสระได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นผลให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี

ขอบพระคุณสถาบันพระบรมราชชนก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ที่สนับสนุนการวิจัยและการศึกษาระดับคุณวุฒิปริญญาตรีของผู้วิจัย และขอบพระคุณผู้ให้การสนับสนุนทุนวิจัยบางส่วน คือ “ ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่อำนวยความสะดวกในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

ขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับความกรุณาของผู้อำนวยการ อาจารย์ และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในการตอบแบบสอบถามวิจัยและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอบพระคุณอาจารย์ ดร.เพ็ญพักตร์ อุทิศ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้สละเวลาอันมีค่าในการเป็นที่ปรึกษาด้านการเขียนบทความวิจัยภาษาอังกฤษ รวมทั้งขอขอบคุณผู้วิเคราะห์ข้อมูล ดร.พิสมัย ורתัย ซึ่งให้ความช่วยเหลืออย่างดี เป็นผลให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน

สุดท้ายกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ของผู้มีพระคุณยิ่งในการสนับสนุนการศึกษาระดับคุณวุฒิปริญญาตรีของผู้วิจัยในครั้งนี้ด้วยความเสียสละอดทน คือ คุณพ่อคุณแม่ของผู้วิจัย ขอบคุณน้องสาว เพื่อนและญาติ ตลอดจนผู้ร่วมงานทุกท่านที่ได้ให้โอกาสในการศึกษาวิจัย และขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
วิธีดำเนินการวิจัย	9
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ	11
ความหมายขององค์การ.....	11
ทฤษฎีระบบเปิด	12
ทฤษฎีระบบสังคม	13
ทฤษฎีระบบองค์การ	13
ประเภทขององค์การ	15
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ	16
ความหมายของประสิทธิผลองค์การ	16
ประเภทและสาเหตุของควมมีประสิทธิผล	16
การประเมินประสิทธิผลองค์การ	17
ปัญหาของการประเมินประสิทธิผลองค์การ	21

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	23
ความจำเป็นในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	23
ความเป็นมาของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	24
ความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	25
เป้าหมายในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	26
กรอบแนวคิดของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	27
แนวทางการดำเนินงานในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	29
เทคนิคปฏิบัติในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	29
การวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	31
ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	33
การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	34
การรายงานผลสัมฤทธิ์	35
เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	35
ข้อสรุปในการศึกษาแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	36
แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	40
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในฐานะองค์การภาครัฐ.....	40
ประวัติและความเป็นมา	40
โครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาล จำนวนและที่ตั้ง	42
โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล	44
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบายวิทยาลัยพยาบาล	47
แผนกลยุทธ์.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา โมเดลเชิงสาเหตุ	54
ความจำเป็นในการพัฒนา โมเดล	54
วัตถุประสงค์ของการพัฒนา โมเดล	55
ความหมายของ โมเดล.....	55
โมเดลลิสเรล	56
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมลิสเรล	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	73
	วิธีดำเนินการวิจัย	73
	ประชากร	81
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
	การวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล	93
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลและผู้ตอบแบบสอบถาม.....	95
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร และ ประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	99
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์	104
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	111
	วิธีดำเนินการวิจัย	111
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	112
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112
	การวิเคราะห์ข้อมูล	113
	สรุปผลการวิจัย	113
	อภิปรายผลการวิจัย	117
	ข้อเสนอแนะ	125
	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	125
	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	126
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	127
	รายการอ้างอิง	129

ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก	140
ภาคผนวก ข	148
ภาคผนวก ค	181
ภาคผนวก ง	192
ภาคผนวก จ	196
ภาคผนวก ฉ	205
ภาคผนวก ช	217
ภาคผนวก ซ	236
ภาคผนวก ฌ	247
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	267



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 โมเดลบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร	19
2 การวิเคราะห์เนื้อหา: การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กร	38
3 การวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
4 รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล	78
5 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด	83
6 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	88
7 จำนวนและร้อยละของผู้อำนวยการจำแนกตามเพศ.....	95
8 จำนวนและร้อยละของผู้อำนวยการจำแนกตามอายุ.....	96
9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลจำแนกตามเพศ	97
10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลจำแนกตามอายุ	98
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้อำนวยการ.....	99
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล.....	100
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร.....	102
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	106
15 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของ โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์	108

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 องค์ประกอบพื้นฐานของระบบเปิด	12
2 องค์ประกอบของระบบย่อยในระบบองค์การ	14
3 สาเหตุของความมีประสิทธิภาพ	17
4 รูปแบบมิตีความมีประสิทธิภาพที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล.....	21
5 กรอบแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	27
6 ขั้นตอนการวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	32
7 โครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	42
8 โครงสร้างการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	46
9 กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์การ	48
10 ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์	54
11 โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับ	57
12 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล	60
13 กรอบแนวคิดในการวิจัย	72
14 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข....	92
15 ผลการวิเคราะห์ โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	109

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 ซึ่งกำหนดให้มีฐานะสูงกว่ากองแต่ต่ำกว่ากรม โดยรวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้ในปี พ.ศ. 2548 สถาบันพระบรมราชชนกมีหน่วยงานที่ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาล 30 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุข 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก 1 แห่ง และวิทยาลัยนักรักษาสาธารณสุข 1 แห่ง (สถาบันพระบรมราชชนก, 2548) โดยสถาบันพระบรมราชชนกมีพันธกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิทยาลัยพยาบาลมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ การศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2545) ส่วนราชการภายในวิทยาลัยพยาบาลประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไปที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุน และกลุ่มวิชาการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพและวิทยากร โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยพยาบาล มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีรองผู้อำนวยการ รับผิดชอบในการกำกับดูแลบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานเป็นลำดับชั้น มีกรรมการวิทยาลัย และกรรมการบริหารวิทยาลัย ตามระเบียบสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ. 2542

วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ฝ่าย งาน และกลุ่มวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยและของสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมทั้งผลกระทบโดยตรงจากสภาพการณ์การแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้แข่งขันได้กับอารยประเทศในสังคมฐานความรู้ (Knowledge - Based Society)

จากสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบันพบปัญหาที่ควรเร่งดำเนินการปรับปรุงวิทยาลัยพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้นในหลายประเด็น ได้แก่ คุณภาพของผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ใช้ผลผลิตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาาระดับต้นเกี่ยวกับความสามารถในการให้บริการพยาบาลแบบองค์รวม อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับน้อย ดังที่พบในรายงานการวิจัยการวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และ คณะ, 2544: 81-114) และการติดตามผลผู้สำเร็จหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้ผลผลิต และสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาาระดับต้นพบว่า บัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป และทักษะการพยาบาลเฉพาะด้านอยู่ในระดับพอใช้เป็นส่วนใหญ่ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และ คณะ, 2544: 100-104) จากการศึกษารายงานประจำปีของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า วิทยาลัยพยาบาลหลายแห่งมีต้นทุนการผลิตต่อหน่วย สูงกว่าเกณฑ์ที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์; วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 2546) และความจำเป็นในการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2545 ที่มีสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ 14 ประการ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูประบบสุขภาพตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544; ปาริชาติ ตามไท และเพ็ญฟ้า นรพัลลภ, 2546: 37-57)

การที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลระดับอุดมศึกษา ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข และองค์กรอื่น ๆ ที่ให้บริการสุขภาพ ซึ่งยังคงขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาองค์การภาครัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส คุ่มค่า และชัดเจนในการปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 47- 53) และเพื่อประกันคุณภาพของผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ และผลลัพธ์ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกในการพัฒนาระบบราชการให้สอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ที่สามารถตรวจสอบผลลัพธ์ทั้งรายบุคคลและองค์การ ได้อย่างเป็นรูปธรรม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546: 5-6, 10)

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results - Based Management) เป็นการบริหารแนวใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคที่มีความพยายามในการปฏิรูประบบราชการให้มีขนาดเหมาะสม เป็นองค์การแนวราบ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 13) ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และเกิดประสิทธิผล การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544: 13) ซึ่งกรอบแนวคิดของการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามแนวคิดทฤษฎีระบบ ในขั้นตอนสุดท้าย คือ สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการประเมินผลผลิต และผลลัพธ์ เทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544: 15) สิ่งที่จะสะท้อนผลงานให้เห็นเป็นรูปธรรม คือ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานและองค์การได้

ประสบการณ์ขององค์การนานาชาติ เช่น องค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) สำนักงานตัวแทนเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของแคนาดา (CIDA) และสำนักงานประกันสังคมระหว่างประเทศ (ISSA) ได้แสดงหลักฐานให้เป็นที่ประจักษ์ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นระบบการบริหารที่องค์การใช้เพื่อเป็นหลักประกันว่าภารกิจต่าง ๆ นั้น สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลเทียบกับเกณฑ์หรือตัวชี้วัด ทำให้เกิดกลยุทธ์ในการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง เกิดผลการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ดี รวมทั้งเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำหน้าที่ของตนและทีมงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นกลยุทธ์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (UNIDO, 2004; Binnendijk, 2001)

การที่จะประกันแก่สังคมและผู้รับบริการได้ว่าองค์การนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ และใช้ทรัพยากรคุ้มค่า องค์การมีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการประเมินประสิทธิผลองค์การ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การ ได้แก่รูปแบบมิตติความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคลของ Steers (1977 : 104) ผลลัพธ์ของรูปแบบ คือ สิ่งที่สามารถประเมินได้ถึงประสิทธิผลขององค์การจากผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ซึ่งจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การพบว่า รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การทางการศึกษานั้น ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นรูปแบบบูรณาการจากหลายตัวแปร ไม่ใช่ตัวแปรเดี่ยวๆ (Schein, 1980: 232-233; Robbins, 1997: 31-32; Hoy and Miskel, 2001: 294-297)

การวิจัยในประเทศไทยโดย กรรณิกา เจิมเทียนชัย พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การพัฒนา ความผูกพัน ความพึงพอใจ นวัตกรรม การติดต่อสื่อสารแบบเปิด การจัดหา ทรัพยากร ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน ผลงาน และความพร้อม (2538: ง) แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ภายหลังจากปี พ.ศ. 2540 และรัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ทำให้มีการปรับบทบาทภารกิจและ โครงสร้างองค์การของกระทรวงสาธารณสุขใหม่ ดังนั้นการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ได้รับนโยบายในการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงมีความ จำเป็นในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารวิทยาลัยพยาบาลให้มี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ และประหยัดงบประมาณ สามารถยืนยันต่อสาธารณชน ได้ถึงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อผลผลิตคือ บัณฑิต พยาบาลศาสตร์ที่มีสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ ตามความต้องการของประชาชนและสังคม เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งความ พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบการวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้ในประเทศไทย ที่จะเป็นการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ทางการบริหารการศึกษา และประเมินประสิทธิผลองค์การของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ดำเนินนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ อันจะส่งผล ถึงสุขภาพอนามัยของประชาชนและผู้รับบริการ ที่จะได้รับการบริการที่มีคุณภาพจากบัณฑิต พยาบาลศาสตร์ ซึ่งเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานและการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ ตรวจสอบผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล และประสิทธิผลขององค์การ อันจะเป็นผลให้ การพัฒนาองค์การภาครัฐเกิดความ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ สมดังเจตนารมณ์ ของการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูปการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ ที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันในการพัฒนาคน เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

คำถามวิจัย

1. สภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงที่มีการปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูประบบราชการเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่รวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาล 30 แห่ง จาก 5 ภูมิภาคของประเทศ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง แบบจำลองที่อธิบายถึงตัวแปรต่าง ๆ ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลที่ใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง ข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน การบริหารและการปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล โดยวิทยาลัย มีปรัชญา ซึ่งเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ วิทยาลัยพยาบาล นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่เป็นความเชื่อ ของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลได้นำปรัชญาไปเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและ การปฏิบัติ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ข้อความที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนดเป็นลายลักษณ์ อักษรเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกส่วนงานที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหวังแห่งนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลระดับอุดมศึกษาของรัฐ ที่จะต้องแปลง นโยบายของสถาบัน ไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง วิธีการบริหารแบบองค์รวมที่ วิทยาลัยพยาบาลใช้ในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก เปรียบเทียบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัย ตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์การดำเนินงาน ผล การปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยการมีนโยบายการบริหารมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจหลัก และการปรับบทบาท ภารกิจ ลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของ วิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วยเป้าหมาย วัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ แผนงานหลัก และแผนกลยุทธ์ ย่อย จากปัจจุบันถึงอนาคตที่วิทยาลัยพยาบาลสร้างภาพอนาคตของตน และพัฒนาแนวทางการ ดำเนินงานและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยวิทยาลัยพยาบาลมีแผนกลยุทธ์ ที่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด ครอบคลุมทุกส่วนงาน ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีที่มีเป้าหมายแสดงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ เชื่อมโยงกับการจัดสรร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผน โดย

วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร

โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในองค์การ เพื่อประโยชน์ในการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 30 แห่ง ทั่วประเทศ ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตพยาบาล ศาสตร์และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ การจัดโครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล โดยวัดได้จากคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลซึ่งมีความสอดคล้องกับโครงสร้างองค์การ และเอื้อให้เกิดประสิทธิผลแก่วิทยาลัยพยาบาล ซึ่งพิจารณาใน 3 ด้าน คือ ความต้องการและเป้าหมาย ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาท

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการณ์ภายในวิทยาลัยพยาบาลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลอันเนื่องจาก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก พิจารณามรรยาองค์การ ใน 2 ประการ คือ การกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย เป็นการมุ่งงาน และการยึดผู้ปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งคน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน หรือพฤติกรรมที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล ยึดถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา

เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพปัจจัยป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ การปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ ดังนั้นเทคโนโลยี จึงหมายความรวมถึง การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โซดท์สกรูปรแกรม ห้องสมุด ความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ ฐานข้อมูล เทคนิควิธี/วิธีการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ ที่วิทยาลัยพยาบาลใช้และจัดหาให้มี เพื่อพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิผลแก่วิทยาลัยพยาบาล

วิธีการปฏิบัติงาน หมายถึง เทคนิควิธีในการทำงาน และการปฏิบัติงานในทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม โดยวิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกลุ่มได้

สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพการณ์ภายนอกองค์การที่แวดล้อมวิทยาลัยพยาบาล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล โดยวัดได้จาก 2 ด้าน คือ การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ความสามารถของวิทยาลัยพยาบาลในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 โดยใช้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล มีการปรับบทบาท ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลในการปรับตัว โดยมีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวิทยาลัยพยาบาล โดยบุคลากรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเติบโต รักษาสภาพและอยู่รอดได้อย่างมั่นคง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีค่าซึ่งหามาได้และมีอยู่อย่างจำกัด จึงเป็นความสามารถของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการบริหารทุกส่วนงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยพยาบาล ใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ วัตถุประสงค์จากการรับรู้ของผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยใช้แบบวัดประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การตรวจสอบโมเดล หมายถึง กระบวนการในการทดสอบความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลลิשראל เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และปรับปรุงการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์การประเมินคุณภาพการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

2. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 30 แห่ง สามารถนำโมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพองค์การ ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดประสิทธิผล

3. ได้องค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การที่ใช้การบริหารมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผู้บริหารองค์การและหน่วยงานที่สนใจอาจนำโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การนี้ ไปพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การทางการศึกษาพยาบาลนั้น ๆ และ การบริหารองค์การมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใน สภาพการณ์จริง

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ 30 คน และอาจารย์วิทยาลัย พยาบาล 665 คน

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL for Windows

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปและนำเสนอโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

การเสนอรายงานวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 5 บท คือ

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

1.1 ความหมายขององค์การ

ตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ให้ความหมายขององค์การ ดังนี้

Katz and Rosenzweig (1985: 113) อธิบายว่า องค์การ เป็นระบบเปิด ระบบสังคม ปฏิบัติการที่ประกอบด้วยหลายระบบย่อย ซึ่งไม่ใช่ระบบปฏิบัติการ หรือระบบสังคมทั่วไป

พจนานุกรมศัพท์ของ Longman (Gadsby, 1995: 999) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่ม เช่น สมาชิกรวม หรือภาคธุรกิจที่ตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง หรือเป็นการปฏิบัติตามแผนงาน และการจัดกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้มีประสิทธิผล หรือเป็นการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ของระบบที่มีความแตกต่างมาจัดกระทำและทำงานร่วมกัน

องค์การ เป็นหน่วยของการประสานงานกัน ซึ่งประกอบด้วยอย่างน้อยสองคน ที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั่วไป หรือเป้าหมายกลุ่ม (Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1997: 4)

โดยสรุป องค์การจึงเป็นระบบเปิด ซึ่งมีหลายระบบย่อย ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกลุ่มกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง หรือเป็นการปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 ทฤษฎีระบบเปิด

เนื่องจากมีนักวิชาการจำนวนมากที่ให้ความเห็นถึงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบเปิด ดังนี้

Katz and Kahn (1978: 3) กล่าวว่า ระบบเปิด เป็นความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างโครงสร้างและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนโครงสร้างนั้น การเคลื่อนไหวในส่วนหนึ่งนำไปสู่การเคลื่อนไหวที่คาดคะเนได้ในส่วนอื่น ๆ ระบบจะเปิดรับปัจจัยป้อนจากสภาพแวดล้อม จึงมีสภาพที่เปลี่ยนแปลงต่อเนื่องกันอยู่เสมอ

ส่วน Schein (1980:233) ให้ความหมายว่า ระบบเปิด เป็นวงจรของการปรับตัว ที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ และการปรับตัวนั้นเป็นพลวัตที่สมดุลในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งแนวคิดของ Schein (1970: 118) ในฐานะที่องค์การเป็นระบบเปิดนั้นเนื่องจากองค์การมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยนำเอาวัตถุดิบ คน พลังงาน ข้อมูลข่าวสาร มาเปลี่ยนสภาพให้เป็นผลผลิต หรือบริการกลับสู่สภาพแวดล้อมภายนอก องค์การมีหลายเป้าหมาย หลายหน้าที่ มีระบบย่อยที่มีปฏิริยาต่อกัน และพึ่งพาอาศัยกัน

ระบบเปิด หมายถึง การรวมกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่น ๆ และมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งเฉพาะบุคคลและในฐานะกลุ่ม (Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1997: 19) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบพื้นฐานของระบบเปิด

ที่มา : Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, Jr. J.H. 1997. **Organizations: Behavior, structure, processes.** 9th ed. Boston, MA: Irwin McGraw - Hill. p. 20

โดยสรุป ระบบเปิด เป็นการรวมกลุ่มขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันอย่าง ต่อเนื่องของปัจจัยป้อน ที่เข้าสู่กระบวนการแปรสภาพ ก่อให้เกิดผลผลิตซึ่งเป็นข้อมูลป้อนกลับสู่สภาพแวดล้อม และเป็นปัจจัยป้อนในระบบเดิมหรือระบบอื่น

ข้อดีของการนำทฤษฎีระบบมาใช้ คือ สามารถอธิบายพฤติกรรมเฉพาะบุคคล และพฤติกรรมของกลุ่มในองค์การได้ กล่าวคือ สามารถจำแนกสาเหตุของปัจจัยป้อนที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ โดยผ่านกระบวนการที่มีอยู่ในสภาพการณ์จริงทั้งเฉพาะบุคคลและของกลุ่มได้ ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้นอาจมีสาเหตุจากปัจจัยป้อนเฉพาะบุคคลคือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากที่ทำงานผ่านกระบวนการคือ สภาพจิตใจของแต่ละบุคคล และผลลัพธ์ของกลุ่มอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยป้อนผ่านการมอบหมายงาน และผ่านกระบวนการกลุ่ม คือ ความสามัคคี ทำให้สามารถนำทฤษฎีระบบมาอธิบายถึงพฤติกรรม และสาเหตุของพฤติกรรม ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้

จากการที่องค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีการประสานสัมพันธ์กันของบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์การ สอดคล้องกับที่ Katz and Rosenzweig (1985: 113) อธิบายว่า องค์การเป็นระบบเปิด ระบบสังคมปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ ในฐานะที่เป็นระบบสังคมด้วย

1.3 ทฤษฎีระบบสังคม

Parsons (1968: 322- 333) อธิบายถึงระบบสังคมว่า การบูรณาการของระบบสังคม เป็นบริบทที่ผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระหว่างส่วนต่างๆ ของสังคม บุคคลในบทบาทต่างๆ การรวมกันเป็นหมู่คณะ และการเป็นองค์ประกอบที่มีแบบแผนเป็นปทัสถาน ซึ่งจะส่งเสริมการทำหน้าที่ประสานกลมกลืนกันในความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกันส่วนอื่น ๆ ในระบบ โดยที่การบูรณาการนี้มีคุณลักษณะทั้งบวกและลบ ตัวอย่างทางบวก เช่น ระบบในฐานะองค์รวมของทั้งหมด ปรากฏการณ์ของการร่วมมือกันในการบรรลุความสำเร็จของกลุ่มงาน และในทางลบ เช่น การจรรยาบรรณผิด และการขัดขวางการทำหน้าที่ในระบบ

ส่วน Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997: 5) อธิบายว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มในองค์การ ประกอบด้วยหลายระบบ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ (Authority) สถานะ (Status) และอำนาจ (Power) กลุ่มต่าง ๆ ในองค์การมีอำนาจ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเฉพาะบุคคล และผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

1.4 ทฤษฎีระบบองค์การ

Kast and Rosenzweig (1985: 113-115) อธิบายว่า องค์การเป็นระบบสังคมปฏิบัติการภายในองค์การประกอบด้วย 5 ระบบย่อย มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ระบบย่อยด้านเป้าหมาย และค่านิยม (Goals and value subsystem)

1.4.2 ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical subsystem)

1.4.3 ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial subsystem)

1.4.4 ระบบย่อยด้าน โครงสร้าง (Structural subsystem)

1.4.5 ระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial subsystem)

ระบบนี้จะเปิดรับปัจจัยป้อน เข้าสู่กระบวนการแปรสภาพ และส่งต่อผลผลิตสู่ระบบ สิ่งแวดล้อม รายละเอียดขององค์ประกอบภายในระบบย่อย ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบระบบย่อยในระบบองค์การ

ที่มา : Kast, F.E., and Rosenzweig, J.E. 1985. **Organization and management: A system and contingency approach.** 4th ed. Singapore: McGraw-Hill. p.114

1.5 ประเภทขององค์การ

ประเภทขององค์การ เมื่อจำแนกตามความเป็นทางการ อาจแบ่งได้เป็น องค์การรูปนัย และองค์การอรูปนัย เมื่อแบ่งตามภารกิจที่ปฏิบัติ เช่น องค์การทางการศึกษา องค์การการกุศล องค์การทางด้านศาสนา และเมื่อแบ่งตามความเป็นเจ้าของ เช่น องค์การธุรกิจเอกชน องค์การภาครัฐ องค์การนิติบุคคลในกำกับของรัฐ และองค์การมหาชน เป็นต้น นอกจากนี้ประเภทขององค์การยังอาจแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ดังนั้นในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัยควรคำนึงถึงความแตกต่างในบริบทเหล่านี้ด้วย ตัวอย่างเช่น วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีเป้าหมายในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพในการให้บริการสุขภาพแบบองค์รวมแก่ประชาชน ชุมชน และสังคม จึงไม่สามารถคำนึงถึงผลกำไรหรือผลตอบแทนด้านการเงินจากกระบวนการผลิตได้ แต่ความมุ่งหวังที่ผลผลิต และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการในการดูแลสุขภาพ และคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศในระยะยาว

1.5.1 องค์การภาครัฐตามแนวทฤษฎีของ Weber (Weber's theory of bureaucracy)

นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน Max Weber ได้กำหนดคุณลักษณะเด่นขององค์การรูปนัย ซึ่งเป็นต้นแบบในการบริหารองค์การภาครัฐ โดย Weber อธิบายว่า องค์การประเภทนี้จะมีการกำหนดหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งมีพื้นฐานจากกฎเหตุผล (rational rules) ประเพณี (tradition) และความสามารถพิเศษ (charisma) เริ่มจากจุดมุ่งหมาย (aim) คือ การพรรณนาผลลัพธ์ (description the result) จากหลายกรณีที่เป็น โครงสร้างที่มีลักษณะคงที่ (static structure)

1.5.2 ลักษณะสำคัญขององค์การภาครัฐ

ลักษณะสำคัญขององค์การภาครัฐตามทฤษฎีของ Weber (Scott, 2006) ดังนี้

1.5.2.1 งานขององค์การมีการจำแนกตำแหน่ง และแบ่งระดับของผู้ปฏิบัติงาน (division of labor) ชัดเจน โดยเฉพาะการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญระหว่างบุคลากรทั้งทางตรง และการมอบอำนาจในการว่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณสมบัติด้านเทคนิค

1.5.2.2 การกำหนดตำแหน่ง ถูกจัดอยู่ใน โครงสร้างของอำนาจหน้าที่เป็นลำดับชั้น (authority hierarchy) ซึ่งโดยปกติมีลักษณะเป็นรูปปิรามิด ที่ความรับผิดชอบการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง

1.5.2.3 มีกฎและระเบียบในการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ (formal rules and regulation) เกี่ยวกับการตัดสินใจและการปฏิบัติ ซึ่งอำนาจหน้าที่นี้เป็นไปตาม โครงสร้างและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

1.5.2.4 มีการกำหนดตำแหน่งตามสายอาชีพ (career orientation) โดยมีบุคลากรบริหารงานเฉพาะในการรักษาสภาพขององค์กร มีการติดต่อสื่อสารเป็นเส้นตรง และมีการบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่มีการตัดสินใจและต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้ทราบ

1.5.2.5 ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติโดยทั่วถึงกัน ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นหรือเลือกปฏิบัติ และไม่คำนึงถึงความเป็นส่วนตัว (impersonality) มีความแตกต่างทางสังคมระหว่างลำดับชั้น และระหว่างข้าราชการกับประชาชนผู้รับบริการจากความเป็นทางการ

1.5.2.6 การจ้างงานมีการคัดเลือกคนอย่างเป็นทางการ (formal selection) ทำงานแบบเต็มเวลา และต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น โดยปกติต้องมีการทดสอบคุณสมบัติโดยการสอบคัดเลือก และต้องมีการแสดงให้เห็นถึงคุณวุฒิความสำเร็จการศึกษาหรือใบประกาศนียบัตร ซึ่งขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีการจ่ายเงินบำเหน็จ/บำนาญตอบแทนเมื่อเกษียณอายุราชการ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ขึ้นอยู่กับระบบอาวุโส หรือการบรรลุผลสำเร็จ หรือทั้งสองอย่าง

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

2.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

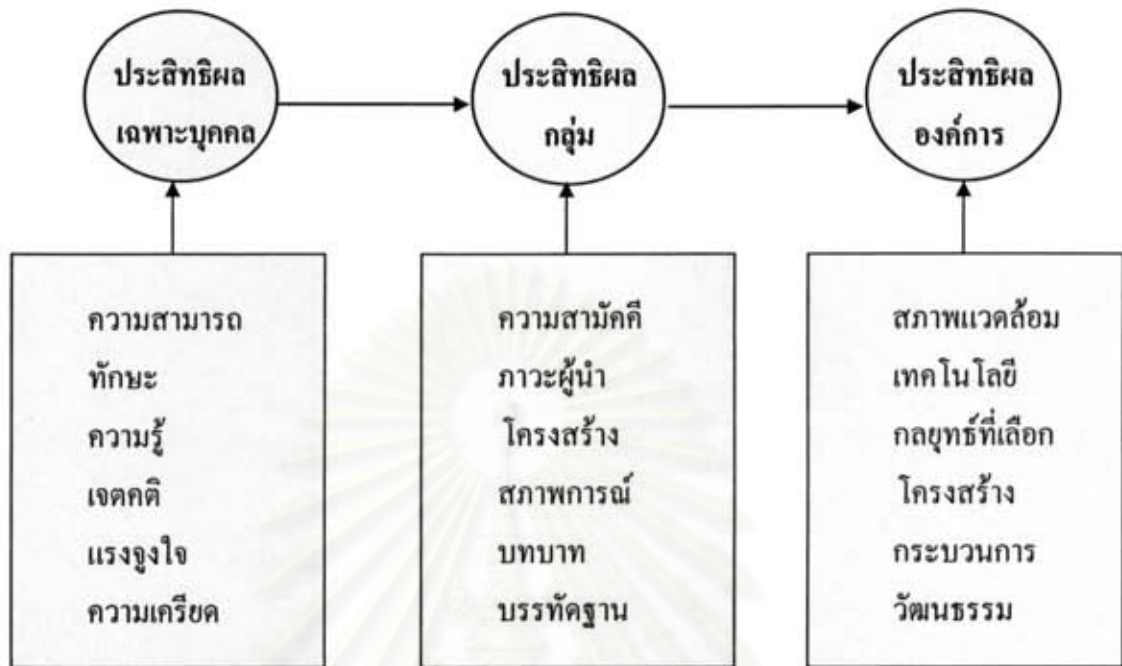
Schein (1980: 231) อธิบายว่า หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดให้สำเร็จ

Hoy and Miskel (2001: 291) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีข้อได้เปรียบในการครองท่ามกลางสภาวะที่แวดล้อมอยู่ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีค่าซึ่งหามาได้และมีอยู่อย่างจำกัด

โดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กรในการปรับตัว เติบโต รักษาสภาพ และอยู่รอดได้อย่างมั่นคง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีค่าซึ่งหามาได้และมีอยู่อย่างจำกัด

2.2 ประเภทและสาเหตุของความมีประสิทธิภาพ

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997: 13-14) แบ่งประเภทของประสิทธิผล เป็น 3 ด้าน คือ ประสิทธิภาพเฉพาะบุคคล ประสิทธิภาพกลุ่ม และประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งสาเหตุของความมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน ดังแสดงในแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 สาเหตุของควมมีประสิทธิผล

ที่มา : Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, Jr. J.H. 1997. **Organizations: Behavior, structure, and processes.** 9th ed. Boston, MA: Irwin McGraw-Hill. p. 14

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาสาเหตุของควมมีประสิทธิผลทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 การประเมินประสิทธิผลองค์กร

จากการศึกษาดำรง และเอกสารวิชาการพบว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้น มีนักวิชาการและนักบริหารจำนวนมาก พยายามที่จะใช้วิธีการทดสอบเพื่อหาวิธีการบริหารที่ดีที่สุด ในการจัดองค์กรและใช้ทรัพยากรที่ทำได้ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และรักษาระดับควมมีประสิทธิผลไว้ ซึ่งพบว่ามึวิธีการที่หลากหลายในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร รวมทั้งเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างมาเพื่อการวัดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และนำผลการประเมินนั้นไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร (Steers, 1977: 1-2, 38) ในการวิจัยนี้จะกล่าวถึงวิธีการที่พบว่าใช้บ่อยและถูกอ้างอิงถึง จำนวน 4 วิธี คือ

2.3.1 การประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้โมเดลระบบ

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1979: 27) เสนอว่า วิธีการที่เหมาะสมที่สุดใน การสร้างแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กร คือ การใช้แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีระบบ มาเป็นเครื่องมือในการอธิบาย

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Parsons (1964: 33) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ระบบ องค์กรเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยให้ชื่อว่า “AGIL” ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประเภท คือ

2.3.1.1 A คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to the environment)

2.3.1.2 G คือ การบรรลุถึงเป้าหมาย (Goal attainment)

2.3.1.3 I คือ การประสานเป็นหนึ่งเดียวกันซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม (Integration—social stability) และ

2.3.1.4 L คือ สิ่งที่ย้อนแย้งอยู่ในหรือศักยภาพแฝง (Latency) หมายถึง การรักษาแบบแผน (pattern maintenance) หรือการชำระไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการกระตุ้นใจ

ทั้งนี้การใช้ทฤษฎีระบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร อยู่บนพื้นฐานความเชื่อ หรือข้อสันนิษฐานที่ว่า องค์กรเป็นระบบเปิดที่สัมพันธ์และใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่สอดคล้องกันกับระบบการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยองค์กรต้องแข่งขันเพื่อให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลน และองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใดก็ตามต้องเผชิญกับความต้องการที่ซับซ้อน จากการกำหนดความหมายของกลุ่มเป้าหมายที่อาจเป็นไปได้ (Hoy and Miskel, 2001: 292)

ดังนั้นเหตุผลสำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้ทราบว่าองค์กร นั้น ๆ มีประสิทธิผลหรือไม่ และมีอยู่ในระดับใด โดยเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินประสิทธิผล ขององค์กรด้านระบบทรัพยากร คือ ความมั่นคงของกระบวนการภายใน โครงสร้าง ความสามารถในการกำกับติดตามและปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

2.3.2 การประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้โมเดลเป้าหมาย

เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน คือ การบรรลุความสำเร็จขององค์กร โมเดลเป้าหมาย เป็นกลุ่มของเหตุผลในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายขึ้น และเป้าหมายนั้นมีจำนวน ไม่มากนักใน การที่จะบริหาร เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจได้ และเป็นเป้าหมายที่เป็น เกณฑ์สำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์กร (Hoy and Miskel, 2001: 290)

ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้โมเดลเป้าหมาย จึงไม่เหมาะสมกับเป้าหมาย ขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีเป้าหมายจำนวนมาก และองค์กรที่มีความคาดหวังในระยะยาว ซึ่งไม่ สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นที่กำหนดได้ เช่น โรงพยาบาล องค์กรทางการศึกษา (Steers, 1977: 135; Schein, 1980: 231)

2.3.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้โมเดลเป้าหมาย และระบบทรัพยากร

การประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ Hoy and Miskel (1991: 378-383) บรูณาการขึ้น โดยเพิ่มคุณลักษณะสำคัญ 3 ด้าน คือ มิติด้านเวลา (time dimension) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (multiple constituencies) และการมีหลายเกณฑ์ (multiple criteria) เข้าไว้ในมิติความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness dimensions) 4 ด้าน คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนหรือวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น ในเรื่องของเวลานั้น อิทธิพลของเวลาต่อประสิทธิผลขององค์การแบ่งเป็น ระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ซึ่งตัวแทนที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในระยะสั้น ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน คุณธรรม ความพึงพอใจในงาน ในระยะกลาง ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความก้าวหน้าทางการศึกษาของผู้สอน ส่วนในระยะยาว ได้แก่ ความอยู่รอดขององค์การ เป็นต้น (Hoy and Miskel, 2001: 294)

ตารางที่ 1 โมเดลบูรณาการของประสิทธิผลองค์การ

มิติความมีประสิทธิภาพ	มุมมองที่เพิ่ม	ตัวบ่งชี้
การปรับตัว	เวลา / กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม การเจริญเติบโต การพัฒนาการ
การบรรลุเป้าหมาย	เวลา / กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	การบรรลุความสำเร็จ คุณภาพ การได้มาซึ่งทรัพยากร ประสิทธิภาพ
การบูรณาการ	เวลา / กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความพึงพอใจ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง
การรักษาแบบแผน/ วัฒนธรรม	เวลา / กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความจงรักภักดี ความสนใจชีวิตเป็นศูนย์กลาง แรงจูงใจ เอกลักษณ์

ที่มา: Hoy, W.K. and Miskel, C.G. 1991. *Educational administration: Theory, research, and practice*. 4th ed. New York: McGraw Hill. p.383

2.3.4 รูปแบบมิตีความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล

Steers (1977: 104) ได้เสนอรูปแบบมิตีความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การและเอื้อให้เกิดประสิทธิผลไว้ 4 ตัวแปร คือ

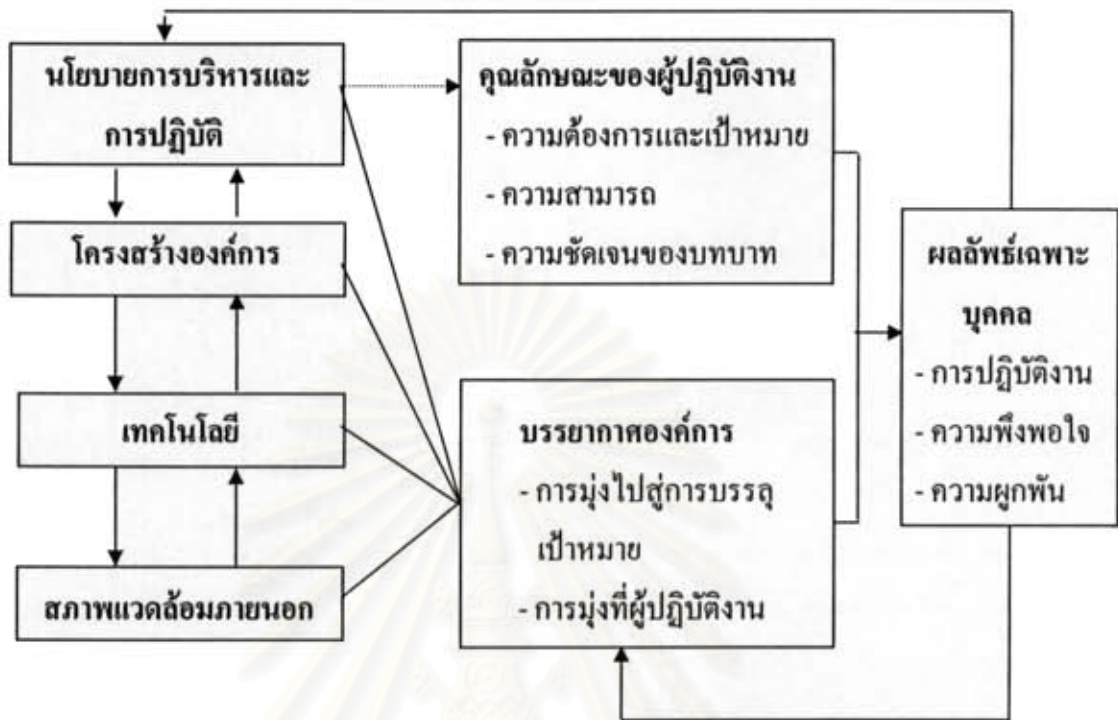
2.3.4.1 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices) โดยมีปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

2.3.4.2 โครงสร้างองค์การ (Organization structure) มีปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ ความชำนาญพิเศษ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ ขนาดของหน่วยงาน

2.3.4.3 เทคโนโลยี (Technology) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การและก่อให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ การปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์ ความรู้

2.3.4.4 สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติส่งผลโดยอ้อมต่อลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต่างมีความต้องการและเป้าหมาย มีความสามารถ และขึ้นกับความชัดเจนของบทบาท ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ทั้งที่เป็นการมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และการมุ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลลัพธ์เฉพาะบุคคลในด้านการปฏิบัติงาน คือ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีเป้าหมายและความต้องการ มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาท ด้านความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และด้านความผูกพัน คือ มีความสนใจ ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และเต็มใจทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (1977: 8, 104, 114-115) ดังแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตามรูปแบบมิตีความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ของ Steers (1977: 104) ในแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 รูปแบบมิตีความมีประสิทธิภาพที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล

ที่มา: Steers, R. M. 1977. **Organization effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing. p. 104

2.4. ปัญหาของการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาเอกสารพบว่า ปัญหาสำคัญของการประเมินประสิทธิผลมี 8 ประการ ซึ่งผู้วิจัยควรตระหนักถึงมีดังนี้ (Steers, 1977: 54- 57)

2.4.1 ปัญหาการสร้างข้อสรุปเหตุผล เนื่องจากการสร้าง โมเดลมีลักษณะเป็นนามธรรม โดยมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ของหลายตัวแปร ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นสมมติฐานจึงเป็นความเชื่อว่าตัวแปรดังกล่าวสอดคล้องสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจไม่เป็นความจริงในองค์การอื่นๆ

2.4.2 ปัญหาความแน่นอนของเกณฑ์ เนื่องจากการวัดประสิทธิผลที่ถูกสร้างขึ้นในเวลาหนึ่งอาจไม่เหมาะสมในเวลาต่อมา ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพขององค์การภาคธุรกิจเกี่ยวข้องกับระดับของการลงทุนในเมืองใหญ่ๆ ดังนั้นเกณฑ์การวัดบางตัวอาจเปลี่ยนแปลงไปตามแรงกดดันจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ความต้องการ และผลประโยชน์

2.4.3 ปัญหาด้านเวลาเนื่องจากเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผล เมื่อนำมาใช้ในเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ควรพิจารณาถึงผลสำเร็จขององค์กร และความคงอยู่ของเกณฑ์ในเวลาที่แตกต่างกันด้วย เพื่อรักษาประสิทธิผลขององค์กรให้เติบโตในระยะยาว

2.4.4 ปัญหาการมีหลายเกณฑ์ เนื่องจากการสร้างกรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผล โดยใช้เกณฑ์ที่สามารถวัดได้หลายตัวแปร เช่น ผลผลิต และความพึงพอใจของพนักงาน เมื่อนำมาใช้ปฏิบัติจะพบว่า เกณฑ์การวัดผลผลิตทำให้มีแรงกดดันแก่พนักงานที่ต้องเพิ่มความพยายามในการทำงาน ในขณะที่ส่งผลต่อการลดความพึงพอใจในงานด้วย

2.4.5 ปัญหาความถูกต้องของการวัด เนื่องจากการวัดประกอบด้วยวิธีการกำหนดตัวเลข เพื่อเป็นตัวแทนของคุณลักษณะเชิงปริมาณ ซึ่งข้อเท็จจริงคุณสมบัติการวัดเชิงปริมาณดังกล่าวยากในการอธิบายโมทัศน์ที่มีความซับซ้อน เช่น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ตัวอย่าง เช่น การใช้อัตราการเปลี่ยนงานมาอธิบายถึงความพึงพอใจในงานภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ อาจไม่ถูกต้อง ดังนั้นในการกำหนดคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ จึงควรคำนึงถึงข้อผิดพลาดต่างๆ ของการวัดที่อาจเกิดขึ้น และพยายามทำให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

2.4.6 ปัญหาของการนำไปใช้ได้ทั่วไป เนื่องจากเกณฑ์การวัดประสิทธิผลที่กำหนดขึ้น อาจไม่สามารถใช้ได้กับทุกองค์การอย่างหลากหลายได้ ตัวอย่างเช่น เกณฑ์การประเมินภาคธุรกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ผลตอบแทน ส่วนแบ่งตลาด ไม่เหมาะสมกับการประเมินหน่วยงานสาธารณะ เช่น สถานีดารวจ หรือห้องสมุด ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงการนำไปใช้ได้ทั่วไปของเกณฑ์เหล่านั้นด้วย เพื่อให้เหมาะสมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ศึกษาวิจัย

2.4.7 ปัญหาความเหมาะสมทางทฤษฎี เนื่องจากการกำหนดโมเดลเหตุผล ต้องมีความตรงประเด็นกับทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรนั้นๆ ดังนั้นโมเดลของประสิทธิผลขององค์กรที่กำหนดขึ้น จะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สำคัญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นระบบกรอบแนวคิดที่สามารถเพิ่มความเข้าใจการเป็นพลวัตขององค์กร ตลอดจนโครงสร้าง กระบวนการ หรือพฤติกรรมขององค์กรที่ต้องการศึกษาวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.8 ปัญหาระดับของการวิเคราะห์ เนื่องจากโมเดลของประสิทธิผลขององค์กร โดยทั่วไปเป็นระดับมหัพภาค คือ เป็นตัวแปรที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร และสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพ แต่ไม่ได้คำนึงถึงระดับจุลภาค เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาโมเดลที่ผสมผสานกันทั้งในการวัดระดับมหัพภาค และจุลภาค เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1 ความจำเป็นในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบเหตุผลสำคัญที่นำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ดังปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545 กล่าวคือ “ มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน” (ทิพาวดี เมฆสวรรค์ และ คณะ, 2546: 2)

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ “ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติราชการ มีผู้รับผิดชอบก้ากับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจนั้น โดยตรง รวมทั้งให้มีการประสานการปฏิบัติงานและการใช้งบประมาณ เพื่อที่จะให้การบริหารงานของทุกส่วนราชการบรรลุเป้าหมายของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน.... ” (ทิพาวดี เมฆสวรรค์ และ คณะ, 2546: 14)

จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 วิเคราะห์ได้ว่า เป้าหมายหลักของการที่รัฐต้องดำเนินการปฏิรูประชาการ มี 2 เป้าหมาย คือ 1) เพื่อให้ราชการมีประสิทธิภาพ และ 2) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2 ความเป็นมาของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากสาระสำคัญของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 3/1 จึงบัญญัติให้ตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติขึ้น จึงเป็นเหตุผลและที่มาของการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546 : 4) ซึ่งประกอบด้วย 9 หมวด 53 มาตรา สาระสำคัญของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ปรากฏอยู่ในหมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นคำที่พบในเอกสารวิชาการ ชุดการปรับปรุงบริการภาครัฐ ในกลุ่มที่สาม : การนำเสนอเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่อาจนำไปใช้ในการปรับปรุงองค์การและบริการภาครัฐ ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2539 (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2539 : 4) โดยที่อาจกล่าวได้ว่าความจำเป็นของการบริหารที่เน้นผล เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการที่หลาย ๆ ประเทศในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งในทวีปยุโรป อเมริกาเหนือ และออสเตรเลียใช้มาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1980 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน ปฏิรูปการบริการภาครัฐที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน มีกฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่น และไม่สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงได้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544 : 7)

ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิรูปการทำงานภาคราชการ ที่ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง และการปกครองของประเทศ มีการจัดโครงสร้างหน่วยงาน ขกเลิกกฎ ระเบียบ ที่ล้าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีการกระจายอำนาจและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีการปฏิรูประบบการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลการทำงาน และเพื่อเป็นข้อมูลการปรับปรุงการบริหารภายใน ตลอดจนสามารถรายงานผลการประเมินต่อประชาชนที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

ประสบการณ์ของประเทศที่พัฒนาแล้วในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ สรุปสาระสำคัญได้ เช่น รัฐบาลอังกฤษ เน้นการวัดประสิทธิภาพการทำงานและมาตรการการบริหารการเงิน ในปี ค.ศ. 1982 เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลการปฏิบัติงานและค่าใช้จ่าย เพื่อการวางแผนและบริหาร โครงการ โดยเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็น 3 ปี แทนการทำเป็นรายปี ปัจจุบันการทำงานในภาครัฐเน้นที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด โดยทุกองค์การจะต้องแสดงผลลัพธ์ของการทำงานควบคู่กับค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นหลักฐานแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า รัฐบาลออสเตรเลีย ปรับโครงสร้างองค์กร กำหนดมาตรฐานงาน และวิธีปฏิบัติงานเพื่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยหน่วยงานระดับกลางต้องระบุเป้าหมายโครงการที่ต้องการบรรลุ และแผนการดำเนินงานที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มีการวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการทั้งในแง่ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า แล้วรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณชน

3.3 ความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินจะบอกถึงความคุ้มค่าในการทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะและเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544: 12)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2545) ให้ความหมายว่าเป็นวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์การเป็นหลัก เป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า รวมถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการ

ส่วน UNIDO (2004) อธิบายว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นระบบการบริหารแบบองค์รวมที่องค์การใช้เพื่อประกันว่าภารกิจต่าง ๆ ที่รับผิดชอบนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงกลยุทธ์การดำเนินงาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

Binnendijk (2001) กล่าวว่า หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นกระบวนการวัดเพื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ ทำให้ทราบว่าหน่วยงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร

โดยสรุป การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารแบบองค์รวมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์การเป็นหลัก เปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรมเพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์การดำเนินงาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

3.4 เป้าหมายในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความมุ่งหวังให้ส่วนราชการมีการพัฒนาในลักษณะ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 27- 28)

3.4.1 ส่วนราชการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน

3.4.2 ผู้บริหารทุกระดับในส่วนราชการมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจหลักของส่วนราชการ

3.4.3 มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถติดตามการปฏิบัติงานได้และสามารถนำไปเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

3.4.4 การจัดสรรงบประมาณให้ส่วนราชการ สามารถพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริง

3.4.5 บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจหลักของส่วนราชการ และทราบความรับผิดชอบของตนในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ

3.4.6 มีการกระจายอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานไปสู่ข้าราชการระดับต่างๆ ของส่วนราชการ เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม และแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ เป็นการลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

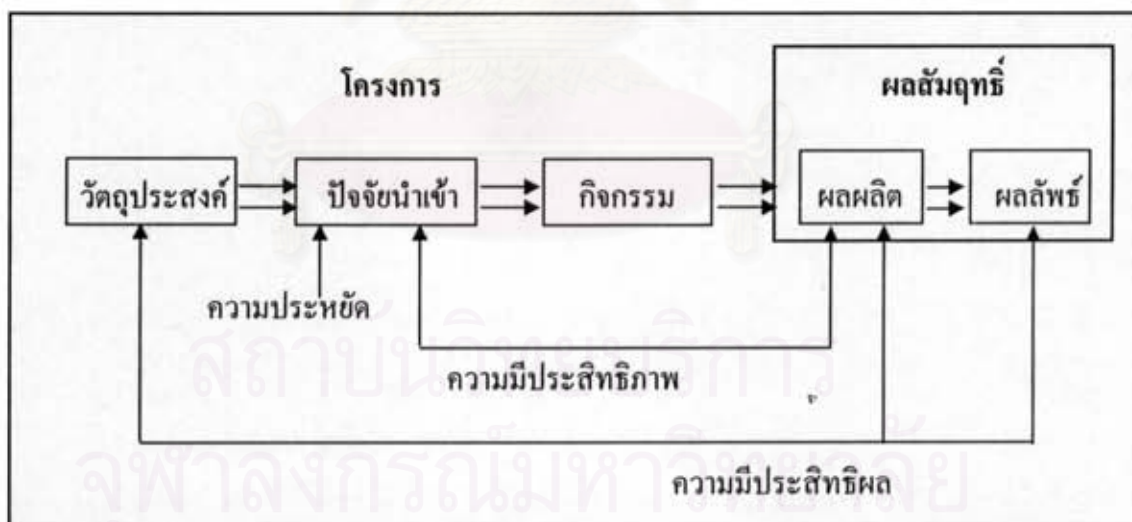
3.4.7 ส่วนราชการมีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่พร้อมจะรับความรู้ใหม่ ปรับกระบวนการ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งติดต่อประสานงานกับองค์กรภายนอกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

3.4.8 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จากความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในองค์กร มีระบบการทำงานที่สั้น และมีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานให้สะดวก และรวดเร็ว โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.5 กรอบแนวคิดของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

แต่เดิมการบริหารงานภาครัฐจะเน้นการบริหารปัจจัยนำเข้า และเน้นกระบวนการที่มีกฎระเบียบและความถูกต้องตามมาตรฐาน ส่วนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของโครงการและงานการมีเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ทั้งเป้าหมายเฉพาะบุคคลและเป้าหมายร่วมของหน่วยงาน มีการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกงาน และโครงการที่องค์การนั้นรับผิดชอบให้สอดคล้องกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของบุคลากรทุกคนในองค์การ ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า คือประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถือได้ว่าเป็นระบบการจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2544: 13) ดังแสดงในแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา: ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2544. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร:

อรุณการพิมพ์. หน้า 15

คำอธิบายความหมายของคำที่ปรากฏในกรอบแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัย
คัดแปลงจาก ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544: 15-16) ดังนี้

วัตถุประสงค์ คือ เป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง
และระยะยาว

ปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต การให้บริการ หรือการปฏิบัติงาน เช่น เงินทุน
คน อาคาร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ทรัพย์สินทางปัญญา กฎ ระเบียบ และ
ชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น

กิจกรรม คือ กระบวนการทำงาน เป็นการนำปัจจัยนำเข้าทั้งหลายมาผ่านกระบวนการ
ในการดำเนินงานเพื่อทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้

ผลผลิต คือ ผลงานหรือบริการที่องค์กรนั้นจัดทำขึ้นจากกิจกรรมที่อยู่ภายใต้การควบคุม
ขององค์กร เช่น พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ผู้ป่วยที่ได้รับการ
รักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง หนังสือรับรองการเกิด เป็นต้น

ผลลัพธ์ คือ ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิต ผลงาน หรือบริการที่จัดทำขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอื่นเนื่องจากการดำเนินงานขององค์กร เช่น ผู้รับบริการพึงพอใจคุณภาพ
ของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ผู้ป่วยที่ได้รับการรักษาพยาบาลสามารถหายป่วยสามารถกลับไปทำงานได้
ตามปกติ มีสุขภาพแข็งแรงได้รับการดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ไม่มีการร้องเรียนเรื่องการทำบัตรประชาชนล่าช้า เป็นต้น

ผลสัมฤทธิ์ คือ ผลรวมของผลผลิตและผลลัพธ์

ความประหยัด คือ การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิต หรืออาจใช้ทรัพยากรที่มีราคา
ต่ำสุดที่สามารถผลิตผลงานได้คุณภาพ เป็นการลดต้นทุนการผลิตที่ไม่จำเป็นจากการใช้คนมาก
กว่าปริมาณงาน หรือใช้อุปกรณ์เครื่องมือราคาแพง มีคุณภาพสูงเกินจำเป็น

ความมีประสิทธิภาพ คือ การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต หากผลผลิตจริง
หารด้วยปัจจัยนำเข้าจริง มีค่ามากกว่า 1 หมายถึงความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเพิ่มสัดส่วนนี้ได้
โดยการปรับปรุงผลิตภาพ คือ การทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในขณะที่ปัจจัยนำเข้าคงที่ หรือด้วยการ
ประหยัด คือ ใช้ปัจจัยนำเข้าลดลงแต่รักษาระดับผลผลิตให้คงที่

ความมีประสิทธิภาพ คือ การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการว่าโครงการนั้น ๆ ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า มากน้อยเพียงไร โดยพิจารณาทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์

3.6 แนวทางการดำเนินงานในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีส่วนเชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานภาครัฐ และเทคนิคการบริหารอื่น ๆ หลายประการ โดยองค์การภาคราชการต้องนำนโยบายในการบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปดำเนินการ ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวางแผนกลยุทธ์ เพื่อกำหนดแผนงานในระยะยาว การวางแผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการนำกลยุทธ์มากำหนดเป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ เชื่อมโยงกับการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีเป้าหมายการทำงานที่กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ตลอดจนมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่แสดงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่การวัดผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นได้ โดยมีการเทียบงาน กับองค์การอื่น ๆ ที่มีคุณภาพระดับสูง จึงเป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการทำงาน โดยเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และคุณภาพการให้บริการ มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูล รวมทั้งการมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางและต้น ได้ทำงานเต็มศักยภาพ และมีบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันเวลา

3.7 เทคนิคปฏิบัติในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น เป็นการบริหารที่ต้องอาศัยเทคนิคปฏิบัติอื่น ๆ มาเป็นส่วนประกอบในการดำเนินงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการประเมิน (appraisal) เพื่อพิสูจน์ถึงความประหยัดความมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยเป้าหมายสำคัญที่เป็นจุดกำเนิดของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การแสดงให้เห็นประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน ได้รับทราบถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการขององค์การ ดังนั้นเทคนิคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงมีดังนี้

3.7.1 การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย และการเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงาน มีทั้งการวัดที่ใช้ตัวชี้วัดง่าย ๆ และตัวชี้วัดที่มีระบบการวัดซับซ้อน ซึ่งผลของการวัดอาจบอกได้ถึงความประหยัดความมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิภาพ หรือคุณภาพบริการ

วัตถุประสงค์ของการวัดผลการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ คือ เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการบริหารงาน / โครงการให้บรรลุผลสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อสังคมตามความคาดหวังของประชาชน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การ ปรับระบบการมอบอำนาจ การกระจายความรับผิดชอบภายในองค์การ และการจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น

3.7.2 การเทียบงาน (Benchmarking) คือ การอาศัยฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการทำงานกับวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อหาทางปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น ถึงระดับที่สามารถเทียบได้กับผลการปฏิบัติงานขององค์การที่น่าไปเปรียบเทียบ

3.7.3 คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) หน่วยงานภาครัฐสนใจที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้มีความพึงพอใจและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่องาน เพราะผู้รับบริการจะเป็นผู้ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะแก่องค์การ ในการปรับปรุงการบริการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น องค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ การเข้าถึงบริการ และความสะดวก (accessibility and convenience) เช่น สถานที่ให้บริการมีสัดส่วนเหมาะสม มีจุดให้พักรับบริการ เวลาเปิดทำการเหมาะสม ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ง่ายต่อการเข้าใจ เช่น แบบฟอร์มสั้นเข้าใจง่าย การกรอกข้อมูลไม่ซ้ำซ้อน ให้บริการอย่างถูกต้อง เช่น เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความแม่นยำในการให้ข้อมูล การตอบคำถาม การบริการนั้นรวดเร็ว และปลอดภัย

3.7.4 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing) คือ การตรวจสอบความถูกต้องของการจัดทำข้อมูลผลการปฏิบัติงาน โดยดูที่ความสำเร็จของโครงการและผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งอาจมีคณะกรรมการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

3.7.5 การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องศึกษาความคุ้มค่าของการลงทุนในโครงการกับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น โดยแจกแจงเหตุผลของความสำเร็จและความล้มเหลว รวมทั้งอธิบายถึงระดับผลการปฏิบัติงานที่ได้และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในอนาคต

3.7.6 การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy) ซึ่งหลักการของบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง จึงต้องมอบอำนาจแก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ นอกเหนือจากการมอบความรับผิดชอบไปให้ และควรให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว จึงอาจต้องยกเลิกข้อจำกัด หรือกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

3.7.7 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ในปัจจุบันนี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ได้รับความนิยอย่างกว้างขวางในการจัดโครงสร้างองค์การ การจัดการด้านวัฒนธรรม ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ เป็นกระบวนการซึ่งองค์การพยายามสร้างภาพอนาคตของตนและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลดังที่หวังไว้ (Pfeiffer, 1991: X) ทั้งนี้แผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์จะทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างวัตถุประสงค์ระดับสูงขององค์การกับเป้าหมายโครงการในระดับปฏิบัติ สามารถใช้ในการประสานแผนงานระดับกรมและกระทรวง เพื่อให้ทำงานร่วมกันได้เป็นผลสำเร็จ

3.8 การวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้เสนอสาระสำคัญของการวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ มีรายละเอียดของขั้นตอนในการวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ เพื่อให้รู้ทิศทางขององค์การในอนาคต และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor-CSF)

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งข้อมูล เพื่อให้รู้ว่าข้อมูลของผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ต้องการมีอยู่ที่หน่วยใดภายในองค์การ และจัดเก็บไว้ในรูปแฟ้มข้อมูล รายงานประจำเดือน หรือระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์

ขั้นตอนที่ 5 การตั้งเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูงขององค์การจะเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เพื่อเป็นเกณฑ์เทียบว่าผลการปฏิบัติงานดีพอหรือไม่เพียงใด

ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล องค์การดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ในรอบระยะเวลาที่กำหนด เช่น ทุก 1 เดือน ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน หรือทุก 1 ปี

ขั้นตอนที่ 7 การบันทึกและการอนุมัติข้อมูล เป็นการทำงานบน Web base ของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ขั้นตอนที่ 8 การวิเคราะห์ผล เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด แล้ววิเคราะห์หาสาเหตุที่ผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 9 การรายงานผล เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนำผลการวิเคราะห์ ในขั้นตอนที่ 8 เสนอแก่ผู้บริหาร

ขั้นตอนในการวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2546. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.

<http://www.rbm.ocsc.go.th/frontened/result> [2003, June 26]

3.9 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ คือ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้มีขึ้น เพื่อบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ องค์การมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อเป็นที่หมายซึ่งเป็นรูปธรรม ที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ

3.9.1 กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จนี้ สร้างขึ้นโดยพิจารณาจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ

3.9.1.1 ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์การ เป็นการพิจารณาองค์การในมุมมองของประชากร ผู้รับบริการ และสาธารณชนทั่วไป ที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน หน่วยงานราชการอื่น ๆ รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เป็นต้น

3.9.1.2 ด้านองค์ประกอบภายในองค์การ เป็นการพิจารณาย้อนกลับไปที่โครงสร้างขององค์การ กระบวนการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์ ความสามารถหลักขององค์การ วัฒนธรรม และค่านิยม

3.9.1.3 ด้านนวัตกรรม เป็นการพิจารณาความสามารถขององค์การต่อความเปลี่ยนแปลง เป็นการมองไปในอนาคตว่าองค์การควรริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้นกว่าเดิม

3.9.1.4 ด้านการเงิน ให้ความสำคัญกับการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร ความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ได้ ความสามารถในการให้บริการเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมทั้งการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จนี้ เขียนเป็นประโยคที่สามารถสื่อความหมายว่าใครทำอะไร และต้องการให้เกิดผลอย่างไร ซึ่งจะสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่จะเป็นผลสัมฤทธิ์ขององค์การที่คาดหวังไว้ล่วงหน้า โดยเทียบผลกับองค์การที่เป็นตัวเปรียบเทียบ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ขององค์การ โดยเทียบผลกับองค์การที่ตกลงไว้ว่าจะนำมาเป็นตัวเปรียบเทียบ เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดีควรสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์การมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การตั้งไว้ รวมทั้งแสดง ผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชนเชื่อถือได้

3.9.2 เกณฑ์ในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

เกณฑ์ในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ระดับทีมงาน และระดับบุคคล โดย พศุ เศรษฐินทร์ (2544: 63-64) มีดังนี้

3.9.2.1 ควรมุ่งวัดที่ผลลัพธ์และผลผลิตหรือคุณค่าของงานแต่ละงาน มากกว่า การดำเนินกิจกรรมที่ทำให้เกิดผลลัพธ์

3.9.2.2 ผลลัพธ์นี้ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเลขที่นับได้เสมอไป แต่ความสำคัญของ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักอยู่ที่การสามารถยืนยันได้

3.9.2.3 การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักระดับทีมงาน และระดับบุคคล สามารถจะพัฒนาขึ้น โดยการดัดแปลงจากตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักระดับองค์กร หรือนำมา จากตัวชี้วัดที่มีผู้พัฒนาขึ้นแล้ว และหรือสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขึ้นเอง

3.9.2.4 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักระดับบุคคล ควรประกอบด้วยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลา

3.10 การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเทคนิคปฏิบัติแนวคิดหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน คือ การเทียบงาน ซึ่งการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากโครงการกับมาตรฐานงานและวิธี ปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ตกลงไว้ล่วงหน้านั้น อาจกำหนดมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบจาก

3.10.1 ผลการปฏิบัติงานครั้งก่อน ในระยะ 1 ปี ที่ผ่านมากับผลการปฏิบัติงานใน ปัจจุบันว่ามีการปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือไม่

3.10.2 ผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น วิทยาลัยพยาบาล ... กำหนดจำนวนร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถสอบผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70 ของสภาการพยาบาล ในการสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันในสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ กับวิทยาลัยพยาบาล...ที่มีจำนวนร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาสอบผ่านเกณฑ์สูงกว่า

3.10.3 ผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลงานดีเด่น โดย Benchmarking หน่วยงาน กับองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน แต่ปฏิบัติงานดีที่สุดในด้าน เช่น การเปรียบเทียบวิทยาลัยพยาบาลในด้านผลผลิตของคุณภาพบัณฑิตที่สอบผ่านได้ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล สูงเป็นอันดับ 1-3 และด้านผลลัพธ์ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของ บัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล..... เทียบกับวิทยาลัยพยาบาล.....ที่มีผลการ ประเมินว่าบัณฑิตมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด สูงถึงร้อยละ 80 เป็นต้น

3.11 การรายงานผลสัมฤทธิ์

ในประเทศที่นำระบบการวัดผลการปฏิบัติงานไปใช้แล้ว จะมีการรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อประชาชน หรือสาธารณะเป็นประจำ ซึ่งรูปแบบและเนื้อหาของรายงานจะจัดให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้สนใจ โดยทั่วไปรายงานที่เสนอต่อรัฐบาล รัฐสภา ผู้กำหนดนโยบาย และประชาชนทั่วไป จะแสดงในรูปผลสัมฤทธิ์ของโครงการ จุดเน้นจะอยู่ที่การรายงานผลสำเร็จของงานและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงาน รายงานนี้จะสั้นกระชับ โดยนำเสนอข้อมูลในเชิงรูปภาพ กราฟ และเป็นรายงานประจำปี หรือทุกสองปี โดยมีข้อมูลเชิงอธิบายน้อยที่สุด

ส่วนรายงานสำหรับผู้บริหาร โครงการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จะมีเนื้อหารายละเอียด โดยจัดทำเป็นรายงานทุกเดือน หรือทุกสามเดือน ประกอบด้วยข้อมูลเชิงอธิบายเพื่อความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป็นการสรุปผลงาน โดยมีข้อมูลผลลัพธ์ ผลผลิต และประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติการ กลุ่มผู้รับบริการ และหน่วยให้บริการ จุดเน้นอยู่ที่การค้นหาว่า โครงการนี้ประสบความสำเร็จสูงสุดที่ไหน ทำเพื่อใครและสภาพการทำงานหรือผลสำเร็จของงานนั้นอยู่ภายใต้สภาวะเงื่อนไขอย่างไร

นอกจากนี้การประกาศผลการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากหน่วยงานที่มีผลงานที่ดีที่สุดลงมา จะมีผลทางจิตวิทยาต่อหน่วยงานที่ได้คะแนนในลำดับล่าง ที่จะพยายามปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นในโอกาสต่อ ๆ ไป การแสดงผลงานของหน่วยงานเป็นรายเดือน หรือรายปี จะทำให้หน่วยงานที่ได้คะแนนที่ต่ำกว่าเดิม มีแรงกดดันทางสังคมให้หน่วยงานนั้นต้องสร้างผลงานที่ดีขึ้นต่อไปในอนาคต

3.12 เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารแนวใหม่ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ริเริ่มให้มีการนำไปใช้ในหน่วยงานราชการ เพื่อให้การปฏิรูประบบราชการบังเกิดผลดีแก่ผู้รับบริการ คือ ประชาชนที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และแสดงถึงความรับผิดชอบของภาครัฐในการบริหารงบประมาณอย่างประหยัด ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุเป้าหมาย คือ ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่

3.12.1 ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจในหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และให้การสนับสนุนแก่บุคลากรและทีมงาน ในการพัฒนาองค์การและการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง สอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยที่

ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนการพัฒนาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก การจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรบริหารงานโดยมุ่งการแสดงความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อผลการปฏิบัติงาน

3.12.2 การกำหนดพันธกิจจากวิสัยทัศน์ร่วม และวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ซึ่งสรุปเป็นแผนภาพการดำเนินงาน

3.12.3 การจัดทำระบบข้อมูลผลการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ชัดเจน และเลือกตัวชี้วัดที่จำเป็นต่อการให้บริการครอบคลุมผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนาโดยผู้มีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานตรงกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ต้องการศึกษา ซึ่งตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักนั้น ต้องมีทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ รวมทั้งตัวชี้วัดที่แสดงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544: 40)

3.12.4 การพัฒนาบุคลากรและองค์การให้มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก การสร้างวิสัยทัศน์จากการวิเคราะห์พันธกิจของหน่วยงาน และผลกระทบหรือสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานประจำวัน พัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความคิดที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีเจตคติที่ดีต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.13 ข้อสรุปในการศึกษาแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ มุ่งให้เกิดประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ คล้ายคลึงกับการบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by objective) ดังงานวิจัยของ Rodgers and Hunter (1993) ที่ศึกษาโดยวิเคราะห์อภิมาน (Meta - analysis) 70 ชิ้นงานของการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งทำทั้งในองค์กรธุรกิจและภาครัฐ เพื่อเสนอวิธีการประเมินผลกระทบของการบริหารที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยวัตถุประสงค์มีผลกระทบด้านดีต่อผลิตภาพ และการดำเนินการของภาคราชการในการบริหารงานที่ดี ซึ่งการบริหารโดยวัตถุประสงค์ควรประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative decision making) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้เพื่อส่งเสริมความเข้าใจขององค์การ โดยนำไปสู่สภาพพื้นฐาน และการเข้าถึงอย่างแตกต่างในงานและปัญหาเดิมขององค์การ

2) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง และ ทบทวนในวัตถุประสงค์เฉพาะของสถาบัน

3) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ (Objective Feedback) เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

ส่วนการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น Eccles and Pyburn (1992) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอบทความที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเรื่อง “ การสร้างระบบที่ครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงาน ” (Creating a Comprehensive System in Measure Performance) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ขั้นตอนของการพัฒนาระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม คือ

- 1) พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานภาครัฐกิจที่ไม่ใช่ตัวชี้วัดด้านการเงิน
- 2) พัฒนาวิธียุทธศาสตร์ในการวัดผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมา
- 3) เลือกแบบฟอร์มมาตรฐานที่ใช้บ่อย ๆ จัดทำเป็นรายงานการวัดผลการปฏิบัติงาน
- 4) เปลี่ยนวิธีการประเมินบุคคล และกระบวนการให้ผลตอบแทน เพื่อเสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่หลากหลาย
- 5) ประกาศปรัชญาใหม่ ๆ ในระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาความเข้าใจของบุคลากรในองค์กร และใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดผลที่สัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ

รูปแบบที่ Eccles and Pyburn เสนอ มีประเด็นสำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ผู้บริหารต้องเชื่อว่า การปรับปรุงคุณภาพนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า และเป็นการบริหารเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพ
- 2) เป็นความสำคัญที่ต้องวัดทั้งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อตัดสินใจในการบริหารจัดการให้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มีประสิทธิภาพ
- 3) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานของคู่แข่ง
- 4) การวัดผลการปฏิบัติงานจะเป็นแนวทางที่ถูกต้องได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขององค์กร และความเชื่อถือในผลการประเมินของกรรมการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารดังอภิปรายข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหา: การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กร

ผลงานของ องค์ประกอบ	ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2544: 15	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ, 2546: 13	Binnendijk, 2001	UNIDO, 2004
1. ความประหยัด - ปัจจัยนำเข้า - ลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน - การใช้ทรัพยากร	✓	✓ ✓		
2. ความมีประสิทธิภาพ - ปัจจัยนำเข้า - ผลผลิต - การใช้ทรัพยากร - ความคุ้มค่าในเชิง ภารกิจของรัฐ - การวัดผลการปฏิบัติงาน	✓ ✓	✓ ✓	✓	✓
3. ความมีประสิทธิภาพ - วัดดูประสงค์ - ผลผลิต - ผลลัพธ์ - ความคุ้มค่าในเชิง ภารกิจของรัฐ - การวัดผลการปฏิบัติงาน	✓ ✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓
4. การบรรลุความสำเร็จ - ปฏิรูประบบราชการ ให้มีขนาดเหมาะสม - แผนกลยุทธ์ - เป้าหมาย		✓	✓ ✓	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผลงานของ องค์กรประกอบ	ทิวาดี เมฆสวรรค์, 2544: 15	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ, 2546: 13	Binnendijk, 2001	UNIDO, 2004
5. การบรรลุวัตถุประสงค์ - ปฏิรูประบบราชการ ให้มีขนาดเหมาะสม - แผนกลยุทธ์ - ผลการปฏิบัติงาน - แผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการ		✓	✓ ✓	✓
6. ความพึงพอใจ - ลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน - ผลการปฏิบัติงาน - การวัดผลการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓
7. ความรับผิดชอบ (Accountability) - ความคุ้มค่าในเชิง ภารกิจของรัฐ - แผนกลยุทธ์		✓	✓	
8. การปรับปรุงคุณภาพ/ การดำเนินงาน - ยกระดับขีด ความสามารถและ มาตรฐานการทำงาน - การวัดผลการปฏิบัติงาน		✓		✓

4. แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

4.1 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในฐานะองค์การภาครัฐ

การที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสถานะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งใช้ระบบการบริหารแบบราชการ มาตั้งแต่ยุคเริ่มก่อตั้งโรงเรียนพยาบาล ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ.2489 จนถึงยุคที่เป็นวิทยาลัยพยาบาล ภายใต้สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข แม้ว่าในปี พ.ศ. 2547 จะมีความตื่นตัวในกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อปฏิวัติองค์การสถาบันพระบรมราชชนกให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ..... ที่ผ่านการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามหนังสือที่ นร 0901 / 0590 ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2547 (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547: 1) แล้วก็ตาม วิทยาลัยพยาบาลซึ่งเป็นส่วนงานหนึ่งในสถาบันพระบรมราชชนก ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในภายหน้า แต่ในระยะที่ยังไม่มีการประกาศใช้กฎหมายนี้ ถือว่าวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนงานหนึ่งของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ดังที่ปรากฏใน (ร่าง) พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.ว่า “ให้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการที่ใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับกรณีต่าง ๆ โดยอนุโลม “ (ร่างมาตรา 69) ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงพิจารณาองค์การ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในฐานะที่เป็นระบบราชการและจำเป็นต้องมีการบริหารแนวใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 26)

4.2 ประวัติและความเป็นมา

ประวัติและความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษาและมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้ (ปาริชาติ ตามไท และเพ็ญฟ้า นรพัลลภ, 2546: 37 – 57)

การจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข เริ่มแรกเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยที่โรงเรียนพยาบาล โรงพยาบาลกลาง สังกัดกรมการแพทย์ เมื่อปี พ.ศ. 2489 และในปี พ.ศ. 2494 ได้ย้ายมาอยู่ ณ โรงพยาบาลหญิง (ราชวิถี) ซึ่งปัจจุบันคือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ เป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตร 3 ปี 6 เดือน ซึ่งกรมการแพทย์ขอใช้หลักสูตรของโรงเรียนพยาบาล ศิริราชพยาบาล รับผู้จบชั้น ม.6 (เดิม) ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ในปี พ.ศ. 2489 ได้ปรับระยะเวลาการศึกษาเป็น

4 ปี โดยเพิ่มวิชาพื้นฐานทั่วไปและวิชาชีพมากขึ้น ต่อมา พ.ศ.2514 กรมการแพทย์ ได้อนุมัติให้รับผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.ศ.5) ปรับเป็นหลักสูตรวิชาพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ ระยะเวลาศึกษา 3 ปี 6 เดือน ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตร 2 ฉบับ คือ วิชาพยาบาลอนามัย และวิชาผดุงครรภ์ มีจำนวนหน่วยกิต 152 หน่วยกิต การศึกษาเป็นแบบหน่วยกิตในระบบทวิภาค การประเมินผลใช้การวัดเป็นระดับขั้น (Grading system) การศึกษาพยาบาลเริ่มเป็นระบบการศึกษา มีการคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทางการศึกษา เช่น ปริมาณและคุณภาพของผู้สอน

ในปี พ.ศ. 2517 มีการปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุขครั้งใหญ่ มีการจัดตั้งกองงานวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง และมีการโอนสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกองการศึกษา กรมการแพทย์ ให้ไปสังกัดกองงานวิทยาลัย ต่อมามีการพัฒนาระดับการศึกษาพยาบาลในประเทศให้สูงขึ้น ปรับเป็นหลักสูตร 4 ปี รับผู้จบการศึกษา ม.ศ.5 มีการปรับใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ พ.ศ.2520 มีจำนวนหน่วยกิต 147 หน่วยกิต ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) ต่อมาได้มีการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นชุมชน (Community Oriented) ใช้ชื่อว่า หลักสูตรประกาศนียบัตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2528 มีจำนวนหน่วยกิต 147 หน่วยกิต มุ่งผลิตพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพเพื่อสามารถให้บริการสุขภาพได้ทุกระดับ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการให้บริการพยาบาล และในปี พ.ศ. 2537 ได้ปรับลดจำนวนหน่วยกิตเป็น 144 หน่วยกิต เปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2537

ปี พ.ศ. 2536 มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ โดยมีการรวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ของกระทรวงสาธารณสุขที่กระจายอยู่ตามกรม กองต่าง ๆ มาอยู่ด้วยกัน จัดตั้งหน่วยงานใหม่เป็น “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ใหม่เป็น “สถาบันพระบรมราชชนก” ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2538 ต่อมาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูประบบสุขภาพ ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 เป็นการสร้างหลักสูตรแบบบูรณาการที่เน้นชุมชน ซึ่งสภาการพยาบาลให้การรับรองหลักสูตร ใช้ชื่อว่า หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2545 จำนวนหน่วยกิต 140 หน่วยกิต และนำไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่ง ในปีการศึกษา 2546 กรอบแนวคิดของหลักสูตรประกอบด้วย มโนทัศน์ทางการพยาบาล และมโนทัศน์ทางการศึกษาพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการทางปัญญาในการเรียนรู้ตามสภาพจริง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับประชาชน (บุคคล ครอบครัว ชุมชน) และผู้เรียนกับประชาชนเป็นการปฏิบัติแบบองค์รวม เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันความเจ็บป่วย รวมทั้งพัฒนาศักยภาพให้ประชาชนพึ่งตนเองได้

จะเห็นได้ว่าประวัติ และความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีประวัติศาสตร์มาหลายยุคสมัย มีการปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม และการเปลี่ยนแปลงจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่เข้ามามีผลกระทบ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบสุขภาพ และการปฏิรูประบบราชการ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในยุคสังคมฐานความรู้ที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคนเพื่อเป็นทุนทางสังคม ซึ่งคนจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ในที่สุด

4.3 โครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาล จำนวนและที่ตั้ง

4.3.1 โครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาล

จากการศึกษาเอกสาร โครงสร้างใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสุขภาพของคนไทย (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2545) วิทยาลัยพยาบาล เป็นส่วนราชการในกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก ภายใต้โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 โครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : คัดแปลงจาก สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข 2545. โครงสร้างใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสุขภาพคนไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. หน้า 31 และ การปรับบทบาท การกิจ และโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: ยุทธวิธีกรพิมพ์. หน้า 17

4.3.2 จำนวนและที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล

แต่เดิมนั้นวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนรวม 35 แห่ง (สถาบันพระบรมราชชนก, 2545: 13) ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 จากการปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก ได้มีการยุบรวมวิทยาลัยพยาบาลบางจังหวัดให้เป็นแห่งเดียวเพื่อการบริหารงานที่เป็นเอกภาพ และการบริหารงบประมาณ การเงิน มีประสิทธิภาพ ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเป็นการประหยัดงบประมาณแผ่นดิน จึงได้มีการรวมวิทยาลัยพยาบาลเข้าด้วยกัน เช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีธัญญา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ไรศทรวงอกนนทบุรี และวิทยาลัยพยาบาล บำราศนราดรุ รวมกันเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง รวมกับ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขลางค์นคร เป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง และ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ รวมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครสวรรค์ ใช้ชื่อใหม่ว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

ในปี พ.ศ. 2548 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส ได้ปรับปรุงการบริหารงาน และเปลี่ยนแปลงสถานะขององค์การตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ. 2548 ทำให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส มีสถานะเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ กระทรวงศึกษาธิการ ไม่ใช่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดิม ดังนั้นในปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีทั้งสิ้น 30 แห่ง กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ ดังแสดงในภาคผนวก ก จังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ภาคเหนือ มีวิทยาลัยพยาบาล 6 แห่ง คือ

- 1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่
- 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- 3) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
- 4) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์
- 5) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช (จ. พิษณุโลก)
- 6) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

ภาคกลาง มีวิทยาลัยพยาบาล 10 แห่ง คือ

- 1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
- 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
- 3) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท (จ. สระบุรี)

- 4) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ
- 5) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ (กรุงเทพมหานคร)
- 6) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี
- 7) วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
- 8) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
- 9) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรวีรช (อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี)
- 10) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

ภาคตะวันออก มีวิทยาลัยพยาบาล 2 แห่ง คือ

- 1) วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
- 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิทยาลัยพยาบาล 7 แห่ง คือ

- 1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
- 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
- 3) วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม (จ.มหาสารคาม)
- 4) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุบลราชธานี
- 5) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม
- 6) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
- 7) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ์ประสงค์ (จ.อุบลราชธานี)

ภาคใต้ มีวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง คือ

- 1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
- 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช
- 3) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
- 4) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
- 5) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

4.4 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล

จากการสุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง จาก 5 ภูมิภาคของประเทศ โดยการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตและเอกสารที่สามารถค้นคว้าได้ เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์รายละเอียดและพิจารณาความสัมพันธ์ของโครงสร้างการบริหารงานกับพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล สรุปได้ว่า ลักษณะ โครงสร้างการบริหารงาน และการจัดองค์การ (Organization chart) ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะดังนี้

4.4.1 ผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในวิทยาลัยพยาบาล มีหน้าที่ในการบังคับบัญชา ควบคุม และกำกับดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบจากสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีคณะกรรมการวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ตามระเบียบสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ. 2542 อยู่ในโครงสร้างการประสานงาน มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นด้านนโยบาย ด้านการพัฒนาวิชาการ ด้านมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา แก่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

4.4.2 รองผู้อำนวยการ 2 - 5 ฝ่าย ทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละฝ่าย ได้แก่

4.4.2.1 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

4.4.2.2 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

4.4.2.3 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ / หรือฝ่ายกิจการนักศึกษา

4.4.2.4 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและพัฒนา หรืออาจเป็นฝ่ายพัฒนาบุคลากร

4.4.2.5 รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบาย / แผน และประกันคุณภาพการศึกษา หรืออาจเป็นฝ่ายมาตรฐานการศึกษา

หมายเหตุ วิทยาลัยพยาบาลบางแห่งที่มีรองผู้อำนวยการ 2 ฝ่าย จะมีรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และวิทยาลัยพยาบาลที่มี 3 ฝ่าย จะมีรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย และพัฒนาบุคลากร

4.4.3 ในฝ่ายจะมีงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถดำเนินการในการบริหารงานตามพันธกิจหลัก และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

4.4.3.1 ฝ่ายบริหาร จะมีงานในกำกับ เช่น งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ อาคาร สถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

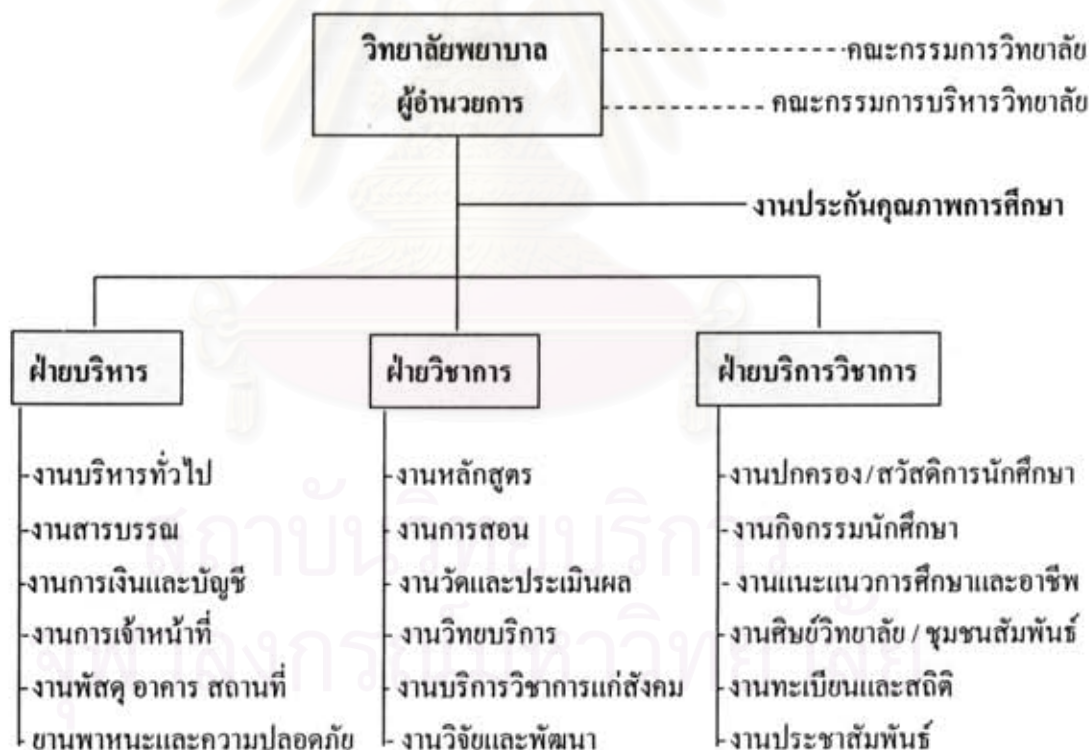
4.4.3.2 ฝ่ายวิชาการ จะมีหัวหน้ากลุ่มวิชาในการดูแลด้านการผลิตบุคลากรพยาบาล และการบริหารหลักสูตร การจัดการศึกษา ตลอดจนงานวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ งานการสอน งานวัดและประเมินผล งานทะเบียน งานบริการวิชาการแก่สังคม และงานวิทยบริการ (งานโสตทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และงานห้องสมุด) เป็นต้น

4.4.3.3 ฝ่ายบริการวิชาการ มีหน้าที่ในการส่งเสริมวิชาการและสนับสนุนกิจการนักศึกษา ได้แก่ งานปกครองและสวัสดิการนักศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา งานแนะแนวการศึกษา และอาชีพ งานวารสารวิชาการ งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานศิษย์วิทยาลัย และชุมชนสัมพันธ์

4.4.3.4 ฝ่ายวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรภายในวิทยาลัย งานฝึกอบรม งานวิชาการเผยแพร่ความรู้ แก่หน่วยงานภายนอกองค์การ งานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ งานศูนย์ศึกษา และเครือข่ายวิทยาลัยภาค เป็นต้น

4.4.3.5 ฝ่ายนโยบาย/แผนและประกันคุณภาพการศึกษา เป็นหัวใจของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงมีหน้าที่ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของวิทยาลัย และดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพจากภายนอก งานในฝ่ายนี้ได้แก่ งานแผนและนโยบาย งานมาตรฐานการศึกษา งานประกันคุณภาพการศึกษา งานบัณฑิต และงานติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา งานประเมินผลผู้ใช้ผลผลิต และงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

ตัวอย่าง โครงสร้างการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรองผู้อำนวยการ 3 ฝ่าย ดังแสดงในแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 โครงสร้างการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา: สร้างจากการศึกษาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต วิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ 28 กรกฎาคม 2547)

จากการศึกษาเอกสารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า สิ่งทีวิทยาลัยพยาบาลประกาศชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินงาน สิ่งที่ยึดถือปฏิบัติ ตลอดจนแผนการปฏิบัติงาน เพื่อนำวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้แก่

4.5 ปรัชญา

ทุกวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต่างมีความเชื่อของหน่วยงานที่เป็นเสมือนกรอบความคิดในการดำเนินงานเพื่อแสวงหาความรู้ ความจริง และความงามที่ซ่อนอยู่ในตัวมนุษย์ พัฒนาให้เกิดเป็นศักยภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ และจรรโลงสังคมให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข

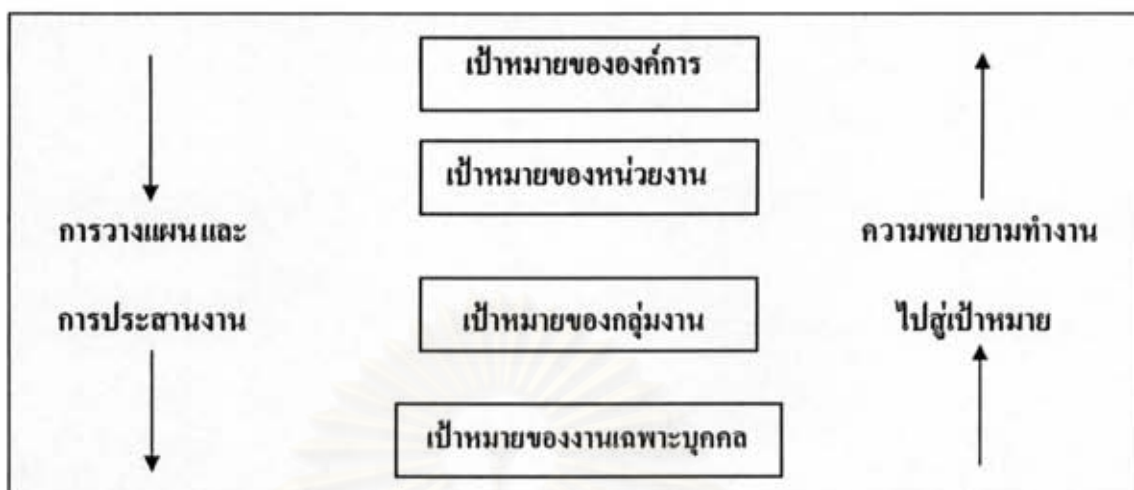
ตัวอย่างปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพในการผลิตและพัฒนาบัณฑิตพยาบาลให้เป็นผู้ที่มีความสมดุลทั้งความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้กระบวนการทางปัญญา ภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้อย่างกล้าหาญมีตรีศิวสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สร้างองค์ความรู้ และให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และระบบบริการสุขภาพ

4.6 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพในอนาคตของวิทยาลัยพยาบาล ที่มุ่งมั่นและต้องการจะไปให้ถึงหรือต้องการจะเป็น วิสัยทัศน์ที่ดีจะมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะมีความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาหรือองค์การแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อบุคลากร เพื่อรับทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ 1) ทิศทางและเป้าหมายในการทำงาน (Goal setting in Organization) 2) แผนงาน (Plans) 3) การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการแบ่งสรรหรือจัดทำบัญชีเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (Resource Allocations) 4) การตัดสินใจสั่งการ (Decision) และ 5) ลำดับความสำคัญก่อน - หลังในการปฏิบัติงาน (Priorities) (วันทนา เมืองจันทร์, 2542: 50)

ทั้งนี้วิสัยทัศน์และเป้าหมายมีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและรับรู้สภาพขององค์การได้อย่างถูกต้อง หากภาพอนาคตขององค์การใดมีความชัดเจนและอยู่ในความสามารถที่จะไปถึงได้ ย่อมทำให้เป้าหมายในแต่ละระดับขององค์การสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน ความสัมพันธ์ของระดับเป้าหมายและการบริหารองค์การ ดังแสดงด้วยกระบวนการทัศน์ (Paradigm) ของกระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์การ แผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์กร

ที่มา: Steers, R. M. 1977. **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing. p.139

ตัวอย่างของวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร มุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาในระดับสากล เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

4.7 พันธกิจ

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพันธกิจหลักของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 4 ข้อ คือ

- 1) การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ
- 2) การศึกษาวิจัยและพัฒนา
- 3) การบริการวิชาการแก่สังคม
- 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งกำหนดพันธกิจขององค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือและร่วมมือกันในการปฏิบัติพันธกิจ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของวิทยาลัยพยาบาลในภาพรวม ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม และเฉพาะบุคคลได้ในที่สุด

ตัวอย่างพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล

พันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

- 1) ผลิตและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อสามารถให้บริการสุขภาพอนามัยตามความต้องการของบุคคล ครอบครัว และชุมชน
- 2) ศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และการบริการพยาบาล
- 3) ให้บริการวิชาการแก่สังคม และบริการสาธารณสุขสาธิต
- 4) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม สังคม และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- 5) ร่วมมือกับสถาบันอื่น ในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

4.8 เป้าหมาย

เป้าหมาย เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารวิทยาลัยพยาบาล มีทิศทาง และดำเนินไปสู่ความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ร่วมกันได้

4.8.1 ประโยชน์ของเป้าหมาย

เป้าหมายมีประโยชน์ ดังนี้ (สมยศ นาวิกาน, 2545: 27-28)

- 4.8.1.1 ส่งเสริมการบริหารแบบมุ่งอนาคต โดยวัดผลสำเร็จเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้นในอนาคต
- 4.8.1.2 กระตุ้นความต้องการบรรลุผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การ
- 4.8.1.3 ช่วยแก้ปัญหาได้ในระดับบุคคล และปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ในระดับกลุ่มช่วยลดความขัดแย้ง และความคับข้องใจได้ เมื่อมีความเข้าใจในเป้าหมายของกลุ่มและองค์การอย่างชัดเจน และในระดับองค์การทำให้สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นข้อขัดข้อง และเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานได้
- 4.8.1.4 ส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ในการกำหนดเป้าหมายเฉพาะบุคคลได้ โดยประสานสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและองค์การ ทำให้เกิดความสามัคคีอันจะเป็นแรงผลักดันให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์บรรลุวัตถุประสงค์

4.8.2 ลักษณะของเป้าหมายที่ดี

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี มีดังนี้ (ฉันทนิภา กุปรัตน์, 2545 ; สมยศ นาวิกาน, 2545: 32)

4.8.2.1 มีจำนวนเป้าหมายไม่มากเกินไป มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย

4.8.2.2 เป้าหมายนั้นสามารถวัดได้

4.8.2.3 ระบุวิธีการบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เช่น “เพิ่มอัตราผลตอบแทน ร้อยละ 5 โดยปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้ดีขึ้น” ซึ่งทำได้หลายทางเลือก เช่น โดยการปรับปรุงวิธีการ ปรับปรุงเครื่องมือ ปรับปรุงระบบการควบคุม ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะบุคลากร เป็นต้น

4.8.2.4 กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด ช่วงเวลาการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างชัดเจน

ตัวอย่างเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ ได้กำหนดเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และดำเนินงานตามพันธกิจเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ดังนี้

1) มีการบริหารจัดการให้เป็นระบบ ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความคล่องตัว และบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2) คณาจารย์และบุคลากรในวิทยาลัยมีขวัญกำลังใจ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3) คณาจารย์และบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีโลกทัศน์และสมรรถนะที่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4) มีระบบการจัดการศึกษาที่สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการและตอบสนองระบบบริการสุขภาพและสังคม

5) เป็นศูนย์ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน

6) มีศูนย์สาธิตการพัฒนาสุขภาพเด็กและส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นแหล่งศึกษาดูงานแก่นักศึกษาและผู้สนใจ เป็นต้น

4.9 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ เป็นข้อความสำคัญหรือประโยคที่บอกถึงสิ่งที่วิทยาลัยพยาบาลมุ่งหวังจะทำหรือปฏิบัติ โดยคาดหวังให้เกิดสิ่งใด กับใคร ที่ไหน ในช่วงเวลาหนึ่ง และมีการระบุเกณฑ์ชี้วัดที่เป็นพฤติกรรมความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานนั้นไว้ด้วย ส่วนใหญ่วัตถุประสงค์จะมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล การมีวัตถุประสงค์ที่ดีจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้วิทยาลัยพยาบาล มีแนวทางในการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผลสำเร็จของกลุ่ม และใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ ซึ่งคือความมีประสิทธิผล

ตัวอย่างวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล

วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

1) ผลิตบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพ
ในสถานบริการสุขภาพทุกระดับในเขตภาคเหนือตอนล่าง

2) สร้างผลงานทางวิชาการ โดยการวิจัย หรือเขียนตำราเผยแพร่แก่สังคม

3) บริการวิชาการ และสาธารณสุขุสชาติแก่ชุมชน และสังคม

4) จัดให้มีระบบพัฒนา ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในหน่วยงาน
ทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาล

5) สืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6) ส่งเสริม และสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

4.10 นโยบาย

นโยบายเป็นเสมือนข้อความที่กำหนดให้ทราบว่าจะวิทยาลัยพยาบาลควรทำสิ่งใด มีงานใดบ้าง
ที่วิทยาลัยต้องทำ และมีเป้าหมายให้เกิดสิ่งใดบ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ตัวอย่างนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล

นโยบายบริหารคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล
เพื่อให้นักศึกษามีความสุขในชีวิตการเป็นนักศึกษา สามารถพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการ วิชาชีพ และ
สังคม พร้อมทั้งจะปฏิบัติภารกิจของวิชาชีพการพยาบาลและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

เพื่อบรรลุถึงความมุ่งมั่นดังกล่าว คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ ได้ดำเนินการดังนี้

1) นำระบบการประกันคุณภาพ ตามข้อกำหนดของระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 มา
ใช้ในการจัดบริการการศึกษาทุกระดับตลอดกระบวนการผลิตบัณฑิต ตั้งแต่การคัดเลือกผู้เข้าศึกษา
และกระบวนการจัดการเรียนการสอน จนสำเร็จการศึกษา

2) เสริมสร้างให้คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ เข้าใจ มีจิตสำนึกด้าน
คุณภาพการให้บริการ และร่วมมือกันที่จะสร้างสรรค์การจัดการบริการทางการศึกษา ให้เป็นที่พึงพอใจ
สูงสุดของผู้รับบริการ และพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

4.11 แผนกลยุทธ์

4.11.1 ความสำคัญของแผนกลยุทธ์

การกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่องค์การต้องการจะบรรลุ นั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากว่าผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการแปรสภาพของปัจจัยป้อน ตามทฤษฎีระบบนั้น เป็นต้นแบบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของการ บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544: 15) ดังนั้นการที่จะได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ จึงต้องวิเคราะห์ถึงแผนกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่ง ทศพร ศิริสัมพันธ์ กล่าวว่า “ การวางแผนกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบหลักในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่องค์การจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ (Objectives) และเป้าหมาย (Targets) ” (2539: 10) ซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการในบริบทขององค์การ อาจจะแตกต่างกัน ตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย หรือตามที่สังคมคาดหวัง ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ของหน่วยงานที่ รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และการสาธารณสุข ต้องการผลลัพธ์ที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน หรือการที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้วิธีการหาความรู้ ได้ตลอดชีวิต (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544: 122, 137)

แผนกลยุทธ์ ถือเป็นจุดเริ่มต้นขององค์การ ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ แผนกลยุทธ์ จะกำหนดพันธกิจที่ชัดเจนเข้าใจง่าย มีที่มาจากอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายบัญญัติไว้ หรือจากเหตุผล ในการจัดตั้งองค์การนั้น โดยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์จะเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ นอกจากนี้องค์การยังต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้รับบริการ ผู้มีผลประโยชน์ เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก และบริบทของสภาพภายในองค์การที่จะมีผลกระทบต่อ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์การ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544: 26)

วิทยาลัยพยาบาลที่ใช้ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะออกแบบงานประจำที่ทำอยู่ ทุกวัน ให้สนับสนุนพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล และพยายามผลักดันให้ผลงานที่เกิดขึ้นเคลื่อนที่ เข้าใจวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ แผนกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง และมี เนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์หลักของวิทยาลัยพยาบาล จึงเป็นพื้นฐานสำหรับการดำเนินงาน ประจำ

4.11.2 การวางแผนกลยุทธ์

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารการศึกษานั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ ของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารการศึกษาเป็นทั้ง “ ศาสตร์ ” และ “ ศิลป์ ” ซึ่ง ศาสตร์ทางการบริหารนั้นล้วนแล้วแต่ได้มาด้วยการศึกษาวิจัย และการวิจัยนั้นควรยึดหลักการ พื้นฐานทางการบริหารการศึกษา ตลอดจนข้อมูลในการปฏิบัติ การศึกษา เพื่อค้นคว้าและแก้ปัญหา

ทางการบริหารให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น (อมรชัย คันติเมธ, 2532: 155 - 165) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมทั้งธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่ทรัพยากรมีจำกัด แต่ต้องการให้เกิดประสิทธิผล และการบริหารงานมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า จึงควรวางแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างรอบคอบ รัดกุม และเป็นยุทธศาสตร์ที่ทุกคนในวิทยาลัยพยาบาลควรร่วมมือกันในการวางแผนกลยุทธ์และยึดแผนกลยุทธ์เป็นหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาวิทยาลัยพยาบาลไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้พร้อม ๆ กัน

4.11.3 เป้าหมายของแผนกลยุทธ์

Pfeiffer (1991: X) กล่าวว่า “ การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการซึ่งองค์การสร้างภาพอนาคตของตน และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลดังที่ตั้งใจไว้ในอนาคต ”

ดังนั้น การวางแผนกลยุทธ์จึงกระทำโดยมีเป้าหมาย เพื่อ

4.11.3.1 มุ่งเน้นอนาคต โดยสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางของวิทยาลัยพยาบาลที่จะดำเนินต่อไป รวมทั้งการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการไปในทิศทางที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแผนกลยุทธ์จะกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติตามแผนประมาณ 5 ปี ทั้งนี้การวางแผนกลยุทธ์ไม่ใช่เพื่อการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและเตรียมแผนงานรองรับเท่านั้น แต่เป็นความพยายามในการกำหนดสถานการณ์ที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้า และเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน เพื่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ

4.11.3.2 มุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมของวิทยาลัยพยาบาลและของงานแต่ละงานให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้ตามช่วงเวลา และบรรลุผลสำเร็จตามทิศทางที่ต้องการ

4.11.3.3 มุ่งเน้นกระบวนการ โดยแผนนั้นต้องมีการดำเนินการ ไปอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร จุดกำเนิดจากการกำหนดพันธกิจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การวิเคราะห์จัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การทบทวน และการจัดวางกลยุทธ์ใหม่

4.11.3.4 มุ่งเน้นภาพรวม ด้วยการเน้นระดับการวิเคราะห์ทั้งวิทยาลัยพยาบาลมากกว่าการพิจารณาเพียงเฉพาะส่วน เฉพาะงาน เพราะแผนกลยุทธ์จะกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การทุกส่วน ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์จึงต้องครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทั้งทั้งองค์การในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี

4.11.4 ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลนั้นมีหลักปฏิบัติเช่นเดียวกับการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานและองค์กรทั่วไปกล่าวคือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย สร้างทางเลือกกลยุทธ์ กำหนดเป็นกลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ มีการปฏิบัติตามแผน รวมทั้งการกำกับและประเมินผล ดังแสดงในแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์

ที่มา: สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 17

ตัวอย่างแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในภาคผนวก ก

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ

5.1 ความจำเป็นในการพัฒนาโมเดล

การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำเป็นที่ผู้วิจัยต้องเข้าใจถึงแนวคิดเกี่ยวกับ โมเดลและการพัฒนาโมเดล เพื่อเป็นแนวทางในการได้มาซึ่งโมเดลประสิทธิผลองค์กร ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐ การ ตลอดจนปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล

5.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาโมเดล

การสร้างหรือพัฒนาโมเดล เป็นกลไกที่ได้มาจากการกำหนดเหตุผล ซึ่งอาจเป็นกลุ่มของมโนทัศน์ การให้คำจำกัดความลักษณะเฉพาะที่ปรากฏขึ้นในสภาพการณ์จริงที่เป็นประสบการณ์ และพบเห็นอยู่เป็นปกติ อาจเป็นจินตภาพ หรือสัญลักษณ์ของวัตถุภายนอกที่ถูกกำหนดขึ้น และเกิดผลตามมาจากสิ่งที่กำหนดนั้น จนเป็นธรรมชาติของจินตภาพดังกล่าว (Willer, 2002: 16) ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสร้าง โมเดล เพื่อกำหนดความหมายที่เฉพาะเจาะจงและเป็นตัวแทน โครงสร้างทั้งหมดของทฤษฎี โดยการแนะนำอาจใช้ภาษาใหม่หรือภาษาถิ่นที่ใช้อยู่ทั่วไป การสร้างโมเดลอาจเป็นกระบวนการของการบรรยายที่สรุปถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ซึ่งพบในองค์การที่ประสบความสำเร็จ และบาง โมเดลสร้างขึ้น โดยการกำหนดปทัสถาน เพื่อการอธิบายสิ่งที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งองค์การต้องทำเพื่อความมีประสิทธิภาพ โมเดลนี้จะสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งองค์การทั่วไป และองค์การที่มีลักษณะเฉพาะ (Steers, 1977: 49; ภรณ์ กীরติบุตร, 2529: 53-55; Willer, 2002: 25) การสร้างโมเดลคล้ายกระบวนการค้นพบทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งอาจไม่เป็นระบบอย่างสมบูรณ์ และเป็นการอธิบายเหตุผลความรู้ที่ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลอย่างกว้างขวาง การอธิบายเหตุผลของโมเดลอาจเป็นการคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของปรากฏการณ์ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย จึงเป็นการเริ่มต้นของการพิสูจน์หลักฐาน

5.3 ความหมายของโมเดล

โมเดล หรือ แบบจำลอง มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน และคล้ายคลึงกันบ้าง ดังนี้ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของบางสิ่ง อาจเป็นสิ่งของวัตถุที่ขนาดเล็กกว่าวัตถุจริงหรือเป็นคำอธิบายของวัตถุซึ่งใช้ในการคำนวณ (The University of Cambridge, 1995: 910)

Good (1973: 371) อธิบายว่า คือ สิ่งที่มีเหมือนเป็นตัวแทนของวัตถุ หลักการ หรือแนวคิด และเป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันรวมเข้าเป็นองค์ประกอบ โมเดลเป้าหมายเป็นเครื่องนำทางในการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อบรรลุความสำเร็จ ซึ่งอาจปรับปรุงระบบสังคม หรือเฉพาะบุคคล และ โมเดลกรอบแนวคิดเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจใน โครงสร้างหรือกระบวนการ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่อธิบายหรือเข้าใจได้ยาก

โมเดล หรือ แบบจำลอง เป็นการสร้างมโนทัศน์ของกลุ่มปรากฏการณ์ ซึ่งถูกสร้างขึ้นอย่างมีความหมายด้วยหลักเหตุผล โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ การกำหนดช่วงระยะเวลา ความสัมพันธ์ และจุดประสงค์ของระบบอย่างเป็นทางการ ซึ่งเมื่อมีหลักฐานที่เชื่อถือได้จะกลายมาเป็นทฤษฎี (Willer, 2002: 15)

Robbins (1997: 77-78) ให้ความหมายของ โมเดล หรือ แบบจำลองว่า เป็นชุดของตัวแทน ที่ใช้อธิบายเหตุผลของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นลำดับขั้นตอนที่แสดงความสัมพันธ์ ของตัวแปรต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ในการอธิบายความหมายของปรากฏการณ์นั้น ๆ ภายได้ข้อตกลง เบื้องต้นที่กำหนดขึ้น

หมายถึง ชุดของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นข้อความเชิงนามธรรม เช่น รูปแบบทางสังคมศาสตร์ (Bardo and Hartman, 1982: 245)

โดยสรุป โมเดล หรือ แบบจำลอง คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน เข้าเป็นองค์ประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์ในการอธิบายเหตุผลหรือความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายได้ข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนดไว้

5.4 โมเดลลิשראל

โมเดลลิשראל (Linear Structural Relationship Model) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Joreskog and Sorbom (Kelloway, 1998: 4) มี 2 ประเภท คือ

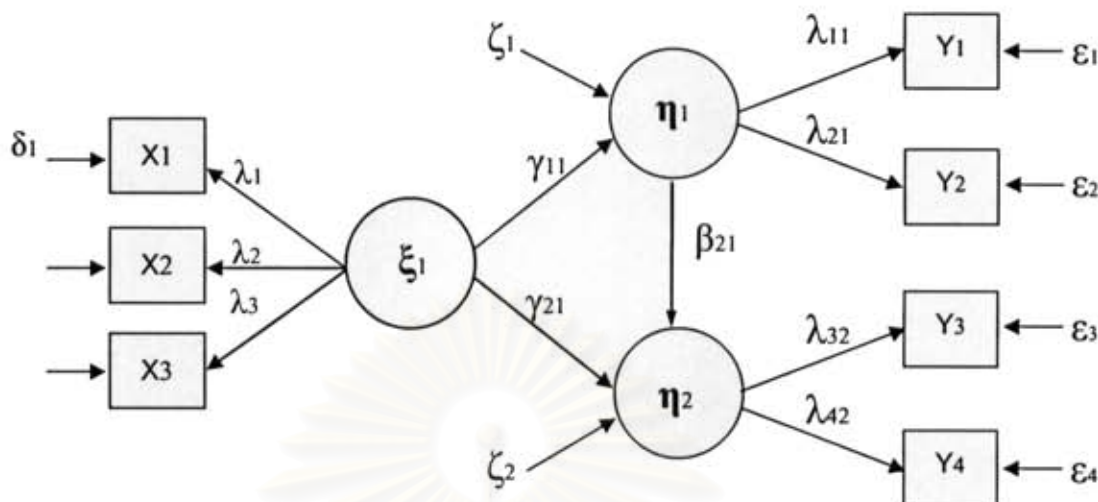
5.4.1 โมเดลการวัด (Measurement model)

แบ่งเป็น โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอก คือ ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งในโมเดล และ โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายในที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรในโมเดลนั้น

5.4.2 โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model)

เป็น โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันของ โมเดลนั้น ๆ มีการนำโมเดลลิשראלมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดล ทั้งตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ และสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ โมเดล ลิשראלใช้สัญลักษณ์รูปวงกลมหรือวงรีแทนตัวแปรแฝง และใช้รูปสี่เหลี่ยม แทนตัวแปรสังเกตได้

โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับ เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรภายในแฝง ซึ่งเป็นสาเหตุของกันและกัน ลักษณะของโมเดล สัญลักษณ์ตามแบบของ Joreskog and Sorbom ดังแสดงในแผนภาพที่ 11



แผนภาพที่ 11 โมเดลสมการโครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับ
ที่มา: นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542. โมเดลอิสระ: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 32.

ความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในโมเดลสมการโครงสร้าง ในแผนภาพที่ 12 มีดังนี้

X	=	เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอกสังเกตได้ X
Y	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้ Y
$\xi = X1$	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง K
$\eta = \text{Eta}$	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง E
$\delta = \text{Delta}$	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการตัดสินใจวัดตัวแปร X
$\epsilon = \text{Epsilon}$	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร Y
$\zeta = \text{Zeta}$	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ของตัวแปร E
$\lambda_X = \text{Lamda} - X$	=	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การถดถอยของ K บน X
$\lambda_Y = \text{Lamda} - Y$	=	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การถดถอยของ E บน Y
$\Gamma = \text{Gamma}$	=	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E
$\beta = \text{Beta}$	=	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E
$\Phi = \text{Phi}$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง K
$\Psi = \text{Psi}$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน z
$\Theta\delta = \text{Theta-delta}$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d
$\Theta\epsilon = \text{Theta-epsilon}$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน e

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล มีลำดับในการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

5.5.1 กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน หมายถึง การกำหนดลักษณะของโมเดล ที่จะวิเคราะห์ โมเดลนี้ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดในโมเดล แล้วนำมาเขียนเป็น โมเดลเชิงสาเหตุ

5.5.2 กำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้นสามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีตัวแปรแฝง หรือตัวแปรสังเกตได้ และวิเคราะห์ได้ทั้งข้อมูลที่เป็นโมเดลความสัมพันธ์ทางเดียว และความสัมพันธ์ย้อนกลับ การกำหนดข้อมูลจำเพาะทำได้ 3 รูปแบบ คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538: 22)

5.5.2.1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameter: FI) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร กำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “0”

5.5.2.2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters: ST) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นบางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ เช่น ถ้าบังคับให้เป็น 1 จะกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “1”

5.5.2.3 พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters: FR) หมายถึง พารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ต้องการประมาณค่าโดยไม่บังคับว่าต้องเป็นค่าใด ใช้สัญลักษณ์ *

5.5.3 ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล คือ การระบุว่าสมการโครงสร้างนั้นสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียว ถ้าจำนวนสมการ โครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าใน โมเดล เรียกโมเดลนั้นว่าโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี หรือโมเดลระบุพอดี (Just Identified Model) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว ทำให้ทราบว่าโมเดลนั้นประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่

5.5.4. ประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แก่สมการ โครงสร้างด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรล สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ 6 วิธี คือ

5.5.4.1 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS)

5.5.4.2 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนัก (Generalized Least Squares: GLS)

5.5.4.3 วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML)

5.5.4.4 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนัก แบ่งเป็น

1) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares: WLS)

2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares: DWLS)

5.5.4.5 วิธีใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variable: IV)

5.5.4.6 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two – stage Least Squares: TSLS)

5.5.5. ทดสอบความสอดคล้องของโมเดล คือ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่เป็นสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล สามารถตรวจสอบได้หลายวิธี ได้แก่

5.5.5.1 ใช้ไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) โมเดลที่มีความสอดคล้องคือ โมเดลที่มีค่าไคสแควร์ต่ำ หรือเข้าใกล้ศูนย์มากที่สุด

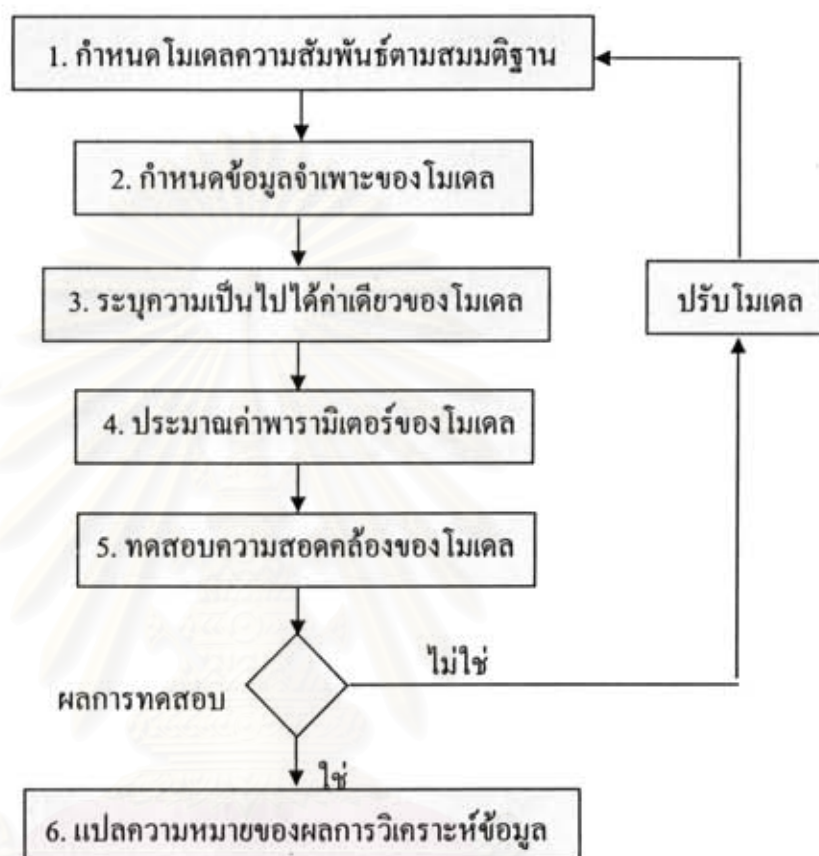
5.5.5.2 ใช้ดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI มีค่าระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี GFI มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง หรือกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.5.3 ใช้ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ได้จากการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงจำนวนตัวแปร กลุ่มตัวอย่าง และความเป็นองศาอิสระ ดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI

5.5.5.4 ใช้ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) ค่าดัชนี RMR เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.6 การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการคำนวณมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ถ้าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผลลัพธ์ ว่าเป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อม

สามารถสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ดังแสดงในแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจำแนกเป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร และผลการวิจัยเกี่ยวกับ ตัวแปรที่เป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดของงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย (2538) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิจัยดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือการพัฒนาเครื่องมือ และการทดสอบเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ วิทยาลัยพยาบาลที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 12 แห่ง รวมเป็น 24 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ 24 คน ของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 24 แห่ง และอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลดังกล่าว จำนวน 697 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง สำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มี 2 ชุด คือ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ จำนวน 697 คน และแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่ใช้ถามอาจารย์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบ นำไปรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทั้ง 24 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพด้านความเที่ยงชนิดความคงที่ภายในสูง เท่ากับ 0.96 และด้านความตรงตามโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อหาองค์ประกอบร่วมที่สำคัญของเครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี 10 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การพัฒนา ความผูกพัน ความพึงพอใจ นวัตกรรม การติดต่อสื่อสารแบบเปิด ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน การจัดหาทรัพยากร ผลงาน และความพร้อม 2) วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในทุกองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ 3) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ โครงสร้าง เครื่องมือ และวิธีการใช้เครื่องมือ

พิชญ พงศรี (2542) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวชนอกระบบ โรงเรียน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการพัฒนา รูปแบบและการตรวจสอบคุณภาพ รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่ พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลมี 2 องค์กร คือ กรมอาชีวศึกษา และ สำนักพัฒนาชุมชน ได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นขององค์กร จำนวน 7 องค์กร ๆ ละ 2 คน 2) ผู้บริหารองค์กรกลาง 5 องค์กร ๆ ละ 2 คน 3) บุคลากรระดับปฏิบัติการ ขององค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4) ประชาชนผู้รับการฝึก 5) ประชาชนผู้สำเร็จการฝึก และ 6) เจ้าของสถานประกอบการ/หัวหน้างาน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,590 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ฉบับ คือ 1) และ 2) เป็นแบบ สัมภาษณ์ครั้งที่ 1 และ 2 ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นขององค์กร 3) และ 4) เป็น แบบสัมภาษณ์ครั้งที่ 1 และ 2 ผู้บริหารองค์กรกลาง 5) แบบสอบถามบุคลากรผู้ฝึกอาชีพของ สถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ 6) แบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึก 7) แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ผ่านการฝึก 8) แบบสอบถาม/สัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการหรือหัวหน้างาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ พื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window และวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.14

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรประสิทธิผลขององค์กร 4 ตัวแปร คือ การบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจ ของผู้เกี่ยวข้อง ส่วนตัวแปรเชิงสาเหตุ 8 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร กระบวนการบริหารองค์กร ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม วัฒนธรรมกลุ่ม คุณลักษณะ บุคคล และ การปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ผู้บริหารองค์กรระดับนโยบายมีความเห็นว่ารูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นนี้มีประโยชน์ ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ในระดับมาก 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้และ โครงสร้างเชิงเส้นของ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งกรมอาชีวศึกษาและสำนักพัฒนา ชุมชน โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน = 1.00 และ 0.99 และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว = 0.99 และ 0.94 ตามลำดับ 4) ตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับองค์กรมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพองค์กร สูงกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุ ในระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยตัวแปรเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ภาวะ ผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารองค์กร วัฒนธรรมกลุ่ม และกระบวนการบริหารกลุ่ม

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้ศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา วิจัยดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 5 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพองค์การ 2) ลักษณะขององค์การ 3) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 4) ลักษณะของบุคคลในองค์การ 5) นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล การรับรู้ของศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่างมี 3 กลุ่ม คือ ศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์จังหวัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 2 ชุด คือ แบบวัดปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ และแบบวัดประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดย Path Analysis

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวในแบบจำลอง มีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ศาสตร์ การบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์การ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจสังคม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรทุกตัวในแบบจำลองมีความสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การได้ ร้อยละ 34

สุทธิพงษ์ ขงศ์กมล (2543) ได้ศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน วิจัยดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน และการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ตามวิสัยดำเนินการวิจัย คือ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ในการตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างรายการตัวบ่งชี้ประสิทธิผลกับ มิติประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 ท่าน ในการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน ด้วยเทคนิคเดลฟาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรายการตัวบ่งชี้ประสิทธิผลกับมิติประสิทธิผลของโรงเรียน 2) แบบสอบถามการตรวจสอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามชุดที่ 1 การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าฐานนิยม สำหรับแบบสอบถามชุดที่ 2

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนมี 12 ด้าน และรายการสำคัญที่สุดของปัจจัยแต่ละด้าน คือ

- 1) โครงสร้างองค์การ: การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการประสานงาน
- 2) เทคโนโลยีองค์การ: เทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานและประสานงาน
- 3) วัฒนธรรมองค์การ: การถ่ายทอดทางวัฒนธรรมด้วยการอบรมบุคลากร
- 4) บรรยากาศองค์การ: การทำงานเป็นทีมสัมพันธ์
- 5) การรับรู้ของบุคลากร: การรับรู้ในบทบาทหน้าที่
- 6) ทศนคติและค่านิยมของบุคลากร: ความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จของงานและความ

พึงพอใจงาน

- 7) บุคลิกภาพของบุคลากร: บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่
- 8) การเรียนรู้ของบุคลากร: กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- 9) การจูงใจของบุคลากร: การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละงาน
- 10) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์: ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร
- 11) การกำหนดกลยุทธ์: การจัดทำวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนที่ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

12) การปฏิบัติตามกลยุทธ์: การเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการกำกับติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์

ทุกรายการของปัจจัยทั้ง 12 ด้าน ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบด้วยเทคนิคเดลฟาย มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับมาก และมากที่สุด ยกเว้นในปัจจัยด้านบุคลิกภาพของบุคลากรเท่านั้น ที่ไม่มีรายการใดส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับมากที่สุด

ปิติชาย ดันปิติ (2547) ได้ศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบวัดประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การทดสอบเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 686 คน เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ จากโรงเรียนในเขตภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุปเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า มีตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ ร้อยละ 78 คือ 1) ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

รุจา รอดเข็ม (2547) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ และการตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ วิทยาลัยพยาบาลที่สู่มแบบชั้นภูมิ 5 ภูมิภาคของประเทศ จำนวน 19 วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข จำนวน 7 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลคือ อาจารย์ 410 ราย นักศึกษา 800 ราย ผู้สำเร็จการศึกษา 399 ราย และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา 419 ราย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาล แบบสอบถาม

นักศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบสอบถามผู้สำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้สำเร็จการศึกษา และแบบสำรวจผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิซเรล

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตัวแปรสาเหตุ 11 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสม และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดั้มากที่สุด 3) อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การ และการจูงใจ

Dinham and Scott (2000) ได้ศึกษาวิจัย “ การเคลื่อนเข้าสู่ลำดับที่สาม นอกอาณาเขตความพึงพอใจของครู ” วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบความพึงพอใจของครู (post-Herzberg) ในการสำรวจครู 2,000 คน และผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนในอังกฤษ นิวซีแลนด์ และออสเตรเลีย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ตรวจสอบ และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู การกำหนดแนวการสอน แรงจูงใจ เจื่อนใจสัญญา: ความพอใจ และความเครียดทางจิตใจ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามการรายงานตนเอง (self-report questionnaire) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (demographic items) การกำหนดแนวการสอน (orientation to teaching) ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการสอน (satisfaction/ dissatisfaction with teaching items) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าของ Likert 7 ระดับ ความพึงพอใจโดยทั่วไป และการเปลี่ยนความพึงพอใจเมื่อเริ่มการสอน (change in satisfaction since beginning teaching) เจื่อนใจสัญญา: ความพอใจ (commitment) คำถามเกี่ยวกับสุขภาพทั่วไป (general health questionnaire) เพื่อวัดระดับความเครียดทางจิตใจ และคำถามปลายเปิดสำหรับให้ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลำดับที่สามของความพึงพอใจของครูและผู้บริหารระดับสูงมีลักษณะเป็นเส้นตรงต่อเนื่อง ปลายลูกศรด้านซ้ายคือ ความไม่พึงพอใจ และปลายลูกศรด้านขวาคือ ความพึงพอใจ โดยพบว่าสิ่งที่มีความพึงพอใจของครูได้แก่ การส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน พึงพอใจในบทบาทด้านการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การได้มีโอกาสช่วยผู้เรียนให้มีการปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างครูกับผู้เรียนและคนอื่น ๆ การมีทักษะวิชาชีพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและการเป็นสมาชิก สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนและเสริมแรงคือ เงื่อนไขสัญญา: ความพอใจ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และ ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวบุคคล สิ่งที่พบว่าครูและผู้บริหารระดับสูงไม่พึงพอใจได้แก่ ปัจจัยภายนอกด้านสังคม รัฐบาล และการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งทำให้ครูต้องมีการรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ทำงานหนักขึ้น ปัญหาเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเปลี่ยนแปลง ขาดแรงสนับสนุนในการเผชิญหน้าและจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2) ความต้องการของครูและผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนอยู่นอกอาณาเขตความพึงพอใจ โดยรูปแบบลำดับที่สามของความพึงพอใจของครู มีลักษณะเป็นวงกลม 3 ขนาดซ้อนกัน ชั้นในสุดคือ ปัจจัยภายในความพึงพอใจของการสอน ชั้นที่สองคือ ปัจจัยการบริหาร โรงเรียนเป็นฐาน และชั้นนอกสุดคือ ปัจจัยภายนอกความไม่พึงพอใจของครู

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากวิทยานิพนธ์ 6 เล่ม ได้แก่ของ กรรณิกา เจริญเทียนชัย (2538) พิศณุ ฟองศรี (2542) ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) สุทธิพงษ์ ยงศ์กมล (2543) ปิติชาย ดันปิติ (2547) และ รุจา รอดเข้ม (2547) สรุปเป็นการวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในตารางที่ 3

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานของปีที่พิมพ์	ชื่องานวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลการวิจัย ตัวแปร/ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร
กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย (2538)	การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง	1. การสร้างเครื่องมือ 2. การพัฒนาและการทดสอบเครื่องมือ	1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2. การพัฒนา 3. ความผูกพัน 4. ความพึงพอใจ 5. นวัตกรรม 6. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด 7. ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน 8. การจัดหาทรัพยากร 9. ผลงาน 10. ความพร้อม
พิชญ พงศ์ศรี (2542)	การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ นอกระบบ โรงเรียน	1. การพัฒนารูปแบบ 2. การตรวจสอบคุณภาพ	1. ภาวะผู้นำองค์กร 2. นโยบายการบริหารองค์กร 3. กระบวนการบริหารองค์กร 4. ภาวะผู้นำกลุ่ม 5. กระบวนการบริหารกลุ่ม 6. วัฒนธรรมกลุ่ม 7. คุณลักษณะบุคคล 8. การปฏิบัติงานของบุคลากร
ประเสริฐ บัณเจติศักดิ์ (2540)	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของศึกษานิเทศก์	1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2. การรวบรวมข้อมูลการรับรู้ของศึกษานิเทศก์	1. ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร 2. วัฒนธรรมองค์กร 3. สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์กร 4. สภาพด้านการเมือง 5. คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าศึกษานิเทศก์ 6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 7. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 8. การบริหารงานบุคคล 9. โครงสร้างองค์กร 10. ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร 11. สภาพเศรษฐกิจ 12. ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร 13. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ 14. บรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ของผลงาน/ปีที่พิมพ์	ชื่องานวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลการวิจัย
ศุทธิพงษ์ ชงศ์กมล (2543)	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน 2. การตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงสร้างองค์การ: การกำหนดบทบาทหน้าที่และการประสานงาน 2. เทคโนโลยีองค์การ: เทคโนโลยีเพื่อการดำเนินการและการประสานงาน 3. วัฒนธรรมองค์การ: การถ่ายทอดวัฒนธรรมด้วยการอบรมบุคลากร 4. บรรยากาศองค์การ: การทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ 5. การรับรู้ของบุคลากร: การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ 6. ทศนคติและค่านิยมของบุคลากร: ความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จของงานและความพึงพอใจ 7. บุคลิกภาพของบุคลากร: บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ 8. การเรียนรู้ของบุคลิกภาพ : กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 9. การจูงใจบุคลากร: การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละงาน 10. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์: ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร 11. การกำหนดเชิงกลยุทธ์: การจัดทำวัตถุประสงค์ ทั้งในส่วนที่ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน 12. การปฏิบัติตามกลยุทธ์: การเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และการกำกับติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผลงานของปีที่พิมพ์	ชื่องานวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลการวิจัย ตัวแปร/ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร
ปิติชาย ดันปิติ (2547)	การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. การศึกษาเอกสาร 2. กำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร 3. การทดสอบเครื่องมือ 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 5. การวิเคราะห์ข้อมูล 6. การนำเสนอผลการวิจัย	1. ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2. ระบบย่อยการจัดการ(การนำ) 3. ระบบย่อยเทคโนโลยี 4. ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5. การจัดทำหลักสูตร 6. ความร่วมมือจากชุมชน 7. ความสามารถของนักเรียน 8. ระบบย่อยโครงสร้าง 9. ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10. ระบบย่อยจิตสังคม 11. ความสามารถของผู้บริหาร 12. ระบบย่อยเป้าหมาย
รุจา รอดเข็ม (2547)	การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล	1. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร 2. การตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	รูปแบบที่พัฒนามีองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร 4 ด้านคือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตัวแปรสาเหตุ 11 ตัว ได้แก่ 1. โครงสร้างองค์กร 2. เทคโนโลยี 3. สภาพแวดล้อมภายนอก 4. วัฒนธรรมองค์กร 5. บรรยากาศองค์กร 6. ความผูกพันต่อองค์กร 7. การจูงใจ 8. การบริหารเชิงกลยุทธ์ 9. การติดต่อสื่อสาร 10. ภาวะผู้นำ 11. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวแล้ว กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบเปิดของ Schein (1980: 233) และ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997: 19) และทฤษฎีระบบองค์การของ Katz and Rosenzweig (1985: 114) โดยพิจารณาวิทยาลัยพยาบาลในฐานะองค์การระบบเปิด

กรอบแนวคิดประสิทธิผลองค์การ รูปแบบมิตีความมีประสิทธิภาพที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคลของ Steers (1977: 104) และกรอบแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544: 13)

ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ แล้วบูรณาการแนวคิดเหล่านี้ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยในระบบองค์การ (Kast and Rosenzweig, 1985: 114) รูปแบบมิตีความมีประสิทธิภาพที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล (Steers, 1977: 104) และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544: 15) โดยใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารของ Willer (2002) มาวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อความรู้ใหม่ อธิบายปรากฏการณ์การบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่อ้างอิงด้วยรายงานประจำปี รายงานการประเมินตนเอง รายงานการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเอกสาร งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็น 2 ส่วนคือ

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ตัวแปร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก

2) ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งวัดจากตัวบ่งชี้ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 13



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 13 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการ โดย

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์การ ประสิทธิผลองค์การ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาโมเดล และวิทยาลัยพยาบาล

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการดังนี้

ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และตัวแปรตามที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การ ซึ่งจะประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่จะใช้ในการดำเนินการวิจัยขั้นต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีระบบเปิดของ Schein (1980: 233) และ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997: 19) ทฤษฎีระบบองค์การของ Katz and Rosenzweig (1985: 114) และรูปแบบมิตีความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคลของ Steers (1977: 104) โดยพิจารณาวิทยาลัยพยาบาลในฐานะองค์การระบบเปิด

ดังนั้นปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กร จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ วัตถุประสงค์ได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) ตัวแปรนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3) ตัวแปรการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ นโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน การปรับบทบาท ภารกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ 4) ตัวแปรแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โครงสร้างองค์กร วัตถุประสงค์ได้ 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการและเป้าหมาย ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาท 2) ตัวแปรบรรยากาศองค์กร ได้แก่ การกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย การยึดผู้ปฏิบัติงาน และ 3) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร

เทคโนโลยี วัตถุประสงค์ได้ 2 ตัวแปร คือ 1) เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใช้ และ 2) ตัวแปรวิธีการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก วัตถุประสงค์ได้ 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรการปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เข้ามามีผลกระทบ และ 2) ตัวแปรการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวแปรตามได้จากการศึกษาแนวคิดรูปแบบมิตติความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคลของ Steers (1977: 104) แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2544: 13) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546: 17-18)

ดังนั้นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพัน 2) ตัวแปรด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มและวิทยาลัยพยาบาล 3) ตัวแปรด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และ 4) ตัวแปรด้านผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

การกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในกรอบแนวคิดในการวิจัย มีดังนี้

โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง แบบจำลองที่อธิบายถึงตัวแปรต่าง ๆ ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลที่ใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง ข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน การบริหารและการปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล โดยวิทยาลัยมีปรัชญา ซึ่งเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่เป็นความเชื่อของวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยพยาบาลกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ข้อความที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกส่วนงานที่จะดำเนินการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหวังแห่งนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลระดับอุดมศึกษาของรัฐ ที่จะต้องแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง วิธีการบริหารแบบองค์รวมที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์การเป็นหลัก เปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์การดำเนินงาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยการมีนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจหลัก และการปรับบทบาทภารกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วยเป้าหมาย วัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ แผนงานหลัก และแผนกลยุทธ์ย่อย จากปัจจุบันถึงอนาคตที่วิทยาลัยพยาบาลสร้างภาพอนาคตของตน และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยวิทยาลัยพยาบาลมีแผนกลยุทธ์ที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด ครอบคลุมทุกส่วนงาน ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีเป้าหมายแสดงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ เชื่อมโยงกับการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผน โดยวิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร

โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในองค์การเพื่อประโยชน์ในการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 30 แห่ง ทั่วประเทศ ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ การจัดโครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล โดยวัดได้จากคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลซึ่งมีความสอดคล้องกับโครงสร้างองค์การ และเอื้อให้เกิดประสิทธิผลแก่วิทยาลัยพยาบาล ซึ่งพิจารณาใน 3 ด้าน คือ ความต้องการและเป้าหมาย ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาท

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการณ์ภายในวิทยาลัยพยาบาลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลอันเนื่องมาจาก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก พิจารณาบรรยากาศองค์การ ใน 2 ประการ คือ การกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย เป็นการมุ่งงาน และการยึดผู้ปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งคน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน หรือพฤติกรรมที่บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลยึดถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา

เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพปัจจัยป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ การปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ ดังนั้นเทคโนโลยี จึงหมายความรวมถึงการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โซลท์ซนูปกรณ์ ห้องสมุด ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ ฐานข้อมูล เทคนิควิธี/วิธีการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ที่วิทยาลัยพยาบาลใช้และจัดหาให้มี เพื่อพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิผลแก่วิทยาลัยพยาบาล

วิธีการปฏิบัติงาน หมายถึง เทคนิควิธีในการทำงาน และการปฏิบัติงานในทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม โดยวิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกลุ่มได้

สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพการณ์ภายนอกองค์การที่แวดล้อมวิทยาลัยพยาบาล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล โดยวัดได้จาก 2 ด้าน คือ การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ความสามารถของวิทยาลัยพยาบาลในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 โดยใช้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล มีการปรับบทบาท ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลในการปรับตัว โดยมีการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวิทยาลัยพยาบาล โดยบุคลากรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเติบโต รักษาสภาพและอยู่รอดได้อย่างมั่นคง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีค่าซึ่งหามาได้และมีอยู่อย่างจำกัด จึงเป็นความสามารถของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการบริหารทุกส่วนงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยพยาบาล ใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ วัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยใช้แบบวัดประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การตรวจสอบโมเดล หมายถึง กระบวนการในการทดสอบความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลอิสระ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในสภาพการณ์จริง ผู้วิจัยดำเนินการ โดย

2.1 นำข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มาวิเคราะห์เนื้อหาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสำรวจข้อมูลแบบบันทึกข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และตารางวิเคราะห์เนื้อหา

2.2 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสภาพการบริหาร โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3 สุ่มรายชื่อวิทยาลัยพยาบาลเพื่อเป็นตัวแทนในการรวบรวมข้อมูลสภาพการบริหาร 5 ภูมิภาค ๆ ละ 1 แห่ง รวมเป็น 5 วิทยาลัยพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

ลำดับที่	รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล	ตัวแทนภาค
1.	บรมราชชนนี อุตรดิตถ์	เหนือ
2.	บรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	กลาง
3.	พระปกเกล้า จันทบุรี	ตะวันออก
4.	บรมราชชนนี ขอนแก่น	ตะวันออกเฉียงเหนือ
5.	บรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	ใต้

2.4 เก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสอบถามอาจารย์และบุคลากร การรวบรวมเอกสารราชการ หลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงาน และการสังเกตวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง ในสภาพการณ์จริง

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ 5 คน การสอบถามรองผู้อำนวยการ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล และบุคลากร แห่งละ 5 – 8 คน และ การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ รายงานประจำปี เอกสารการประเมินตนเอง เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา และการสังเกตในสภาพการณ์จริง ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ทั้ง 5 แห่ง ระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2548

2.5 วิเคราะห์เนื้อหาที่รวบรวมได้ แล้วสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารตามประเด็นที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ผลสรุปดังแสดงในภาคผนวก ข

2.6 นำผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อ 2.5 ไปพิจารณาสร้างเป็นรายการองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และรายการข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในภาคผนวก ค

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิด และนำไปสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่งในสภาพการณ์จริงแล้ว ผู้วิจัยสร้างตารางวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และรายการข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นำไปทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการ โดย

3.1 นำเครื่องมือในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2 นำรายการองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และรายการข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหาร การศึกษา ด้านการวัดและการประเมิน ด้านประสิทธิผลองค์กร ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการเป็นผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาพยาบาล จำนวน 8 คน

3.3 นำผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence_ IOC โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ สอดคล้อง ให้ 1 ไม่แน่ใจ ให้ 0 ไม่สอดคล้อง ให้ -1 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548: 107) ผู้วิจัยพิจารณาความเห็นสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิในข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่ายอมรับได้

3.3 ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จัดทำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามในด้านความชัดเจนของภาษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 2 ฉบับ สำหรับผู้อำนวยการ และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ภายใต้การแนะนำช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำแบบสอบถามฉบับสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ส่งทางไปรษณีย์ไปยังอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลที่ถูกสุ่มรายชื่อจำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) (Polit and Hungler, 1995)

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้อำนวยการ 30 คน และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 665 คน

4.1 สุ่มตัวอย่างรายชื่ออาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาล 30 แห่ง ทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในวิทยาลัยพยาบาล มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด โดยไม่ซ้ำกับอาจารย์ 30 คน ที่ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือ

4.2 รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ 30 คน และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 665 คน ทางไปรษณีย์

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL for Windows

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน จำนวน และร้อยละด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.2 ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอด้วยการพรรณนา

5.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นำไปทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กร วิเคราะห์โมเดลลิสเรล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL for Windows

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปผลการวิจัย และนำเสนอ โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ผลการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้อำนวยการจำนวน 30 คน และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 30 แห่งทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 1,126 คน ผู้วิจัยใช้จำนวนหน่วยตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ตามข้อกำหนดของโมเดลลิสเรล คือ กลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 20 เท่าของจำนวนตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538: 46) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา 15 ตัวแปร ดังนั้นควรมีหน่วยตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วดำเนินการจับสลากหมายเลขของบัญชีรายชื่ออาจารย์ จำนวน 665 คน (ร้อยละ 60 ของประชากรอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด) เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ ไม่จำกัดกับอาจารย์ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือ

ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ดังนี้

1. เป็นอาจารย์ประจำของวิทยาลัยพยาบาล ตั้งแต่ระดับ 3 - 8
2. ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลปัจจุบัน มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัย

รวบรวมข้อมูล

3. มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล
4. เป็น หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล
5. อาจมี หรือ ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติในข้อ 1-3 และหรือเป็น/ มีในข้อ 4 - 5 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล แสดงในภาคผนวก ง ส่วนผู้อำนวยการเป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้โดยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิดเบื้องต้น และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 เครื่องมือในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง ประกอบด้วย

1.1.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้อำนวยการ

1.1.2 แบบสอบถามรองผู้อำนวยการ อาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล

1.1.3 แบบสำรวจข้อมูลการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

1.1.4 แบบบันทึกข้อมูลการบริหารวิทยาลัยพยาบาล จากการรวบรวมเอกสารหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงาน และการสังเกตของผู้วิจัย

1.1.5 ตารางวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง

รายละเอียดของเครื่องมือในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ดังแสดงในภาคผนวก ข

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นแบบสอบถามในการวิจัย มี 2 ฉบับ คือ ฉบับสำหรับรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ 30 คน และฉบับสำหรับรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 665 คน แต่ละฉบับของแบบสอบถามประกอบด้วย

1.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและวิทยาลัยพยาบาล

1.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ

1.2.3 ประสิทธิภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด ดังแสดงในตารางที่ 5 และตัวอย่างของแบบสอบถามในการวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขฉบับสมบูรณ์ ดังแสดงในภาคผนวก ข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

องค์ประกอบหลัก	จำนวน (ข้อ)	องค์ประกอบย่อย	จำนวน (ข้อ)	ลำดับข้อที่
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 1) ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ	17	1.1 ประชุม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล 1.2 นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล 1.3 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ วิทยาลัยพยาบาล - นโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของวิทยาลัยพยาบาล - การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ตามพันธกิจ - การปรับบทบาท ภารกิจ ลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน 1.4 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล	6 1 2 1 2 5	1-6 7 8-9 10 11-12 13-17
2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ: วิทยาลัยพยาบาล	10	2.1 คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน - ความต้องการและเป้าหมาย - ความสามารถ - ความชัดเจนในบทบาท 2.2 บรรยากาศองค์การ - การกำหนดแนวทางในการบรรลุ เป้าหมาย - การขีดผู้ปฏิบัติงาน 2.3 วัฒนธรรมองค์การ	3 1 1 3 1 1	18-20 21 22 23-25 26 27
3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	6	3.1 เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ 3.2 วิธีการปฏิบัติงาน	3 3	28-30 31-33
4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภายนอก	7	4.1 การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 4.2 การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี	4 3	34-37 38-40
	รวม		40	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	จำนวน (ข้อ)	องค์ประกอบย่อย	จำนวน (ข้อ)	ลำดับ ข้อที่
ประสิทธิผลองค์การของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 1) ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล	11	1.1 ความพึงพอใจ	5	1-5
		1.2 ผลการปฏิบัติงาน	4	6-9
		1.3 ความผูกพัน	2	10-11
2) การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล	3	- การบรรลุเป้าหมายของบุคคล	1	12
		- การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม	1	13
		- การบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล	1	14
3) การปฏิบัติงานมี ผลสัมฤทธิ์สูง	5	- ความมีประสิทธิภาพในการบริหาร วิทยาลัยพยาบาล	3	15-17
		- ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร	1	18
		- ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย 60,000 บาท/ปี	1	19
4) ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พึงพอใจ	3	- ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาล	1	20
		- ความพึงพอใจของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์	1	21
		- ความพึงพอใจในระบบการบริหาร ของวิทยาลัยพยาบาล	1	22
	รวม		22	

สรุป

แบบสอบถามชุดนี้มีรายการข้อคำถาม จำนวนรวม 62 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จำนวน 40 ข้อ

2. ประสิทธิภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จำนวน 22 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีรายละเอียดและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเกิร์ต (Likert's scale) จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเกิร์ต จำนวน 22 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความว่าเป็นจริงตามที่กล่าวมากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความว่าเป็นจริงตามที่กล่าวมาก (ร้อยละ 61- 80)
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความว่าเป็นจริงตามที่กล่าวปานกลาง (ร้อยละ 41- 60)
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความว่าเป็นจริงตามที่กล่าวน้อย (ร้อยละ 21- 40)
- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความว่าเป็นจริงตามที่กล่าวน้อยที่สุด (ร้อยละ 1- 20)

คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำไปหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตามรายด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด หรือมีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก หรือมีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง หรือมีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย หรือมีการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด หรือมีการปฏิบัติ

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดย

2.1 เครื่องมือในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งมี 5 ชุด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้อำนวยการ แบบสอบถามรองผู้อำนวยการ อาจารย์ และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล แบบสำรวจข้อมูลการบริหารวิทยาลัยพยาบาล แบบบันทึกข้อมูลการบริหารวิทยาลัยพยาบาล จากการรวบรวมเอกสารหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงาน และการสังเกตของผู้วิจัย และตารางวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นแบบสอบถามในการวิจัย มี 2 ฉบับ คือ ฉบับสำหรับรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ 30 คน และฉบับสำหรับรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 665 คน แต่ละฉบับของแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและวิทยาลัยพยาบาล ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การและประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดย

2.2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1.1 ผู้วิจัยนำรายการข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่งทางไปรษณีย์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของรายการองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้รายการข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติแบบเฉพาะเจาะจงของผู้ทรงคุณวุฒิ และเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ให้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง คือ

การศึกษา

ประเมินผล

1. เป็นผู้บริหารองค์การทางการศึกษาพยาบาล
2. เป็นอาจารย์ผู้สอนและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญในสาขาวิชาบริหาร
3. เป็นอาจารย์ผู้สอนและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญในสาขาวิชาวัดและ
4. เป็นผู้บริหารระดับสูงที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. เป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ง

2.2.1.2 ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง โดยเกณฑ์พิจารณาคือ กรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า รายการข้อคำถามมีความสอดคล้อง ให้ 1 ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ ให้ 0 และถ้ารายการข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ให้ -1

รายละเอียดขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และผลการพิจารณาความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำมาคำนวณค่าความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์ดังนี้

$$IOC = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ}}{\text{จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ}}$$

จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.1.3 ผู้วิจัยปรับปรุงรายการข้อคำถามให้มีความเหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมกับนำตัวบ่งชี้และรายการข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 มาปรับแก้ไขและเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง จนกระทั่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีเหมาะสม

ค่าความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบหลัก: องค์ประกอบย่อย	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความสอดคล้องของ รายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข		
1. นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ		
1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	6	0.88
1.2 นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล	1	0.88
1.3 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ วิทยาลัยพยาบาล	5	0.50 - 0.88
1.4 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล	5	0.88 - 1.00
2. โครงสร้างองค์การ		
2.1 คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน	5	0.50 - 1.00
2.2 บรรยากาศองค์การ	4	0.38 * - 0.88
2.3 วัฒนธรรมองค์การ	1	0.38 *
3. เทคโนโลยี		
3.1 เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้	3	0.63 - 0.88
3.2 วิธีการปฏิบัติงาน	3	0.88 - 1.00
4. สภาพแวดล้อมภายนอก		
4.1 การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล	4	0.50 - 0.88
4.2 การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่	3	0.63 - 0.88
สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี		
รวม	40	0.38 * - 1.00

* หมายถึง ข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งผู้วิจัยนำไปดำเนินการแก้ไขเพื่อให้มีคุณภาพ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก: องค์ประกอบย่อย	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความสอดคล้องของ รายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข		
5. ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล	11	0.63 - 0.88
6. การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และ วิทยาลัยพยาบาล	3	0.88
7. การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง	5	0.50 - 0.88
8. ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พึงพอใจ	3	0.63
รวม	22	0.50 - 0.88

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จำนวน 62 ข้อ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยพิจารณาความเห็นสอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ ในข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่ายอมรับได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548: 107) พบว่า รายการข้อคำถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.77 มีความสอดคล้องกัน ค่า IOC เท่ากับ 0.50 – 1.00 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยว่าสามารถใช้ประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ยกเว้นมีข้อคำถาม 2 ข้อ ที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.38 ผู้วิจัยได้พิจารณาปรับแก้ให้มีความชัดเจนในส่วนของความหมาย ส่วนขยายความ และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและการประเมินพิจารณาซ้ำในรอบสุดท้าย ดังนี้ 1) การยัดผู้ปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบย่อย บรรยากาศองค์การ ข้อความเดิม “บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ” ข้อความใหม่ปรับเป็น “ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงธรรมชาติของบุคคล เจตคติ ความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ” และ 2) วัฒนธรรมองค์การ ข้อความเดิม “บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา ” ข้อความใหม่ปรับเป็น “บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ยึดถือปฏิบัติในวิทยาลัยพยาบาล เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเคารพในความอาวุโส เป็นต้น ” ผู้วิจัยปรับปรุงตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมกับสร้างรายการแบบสอบถามชุดทดสอบเครื่องมือเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาก่อนนำไปทดลองใช้

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังแสดงในภาคผนวก ก

2.2.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ โดย

2.2.3.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยแบบสอบถามแต่ละชุดมี 3 ตอน ดังกล่าวแล้ว

2.2.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มรายชื่อวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่งจากวิทยาลัยพยาบาลในภาคกลาง จากนั้นสุ่มรายชื่ออาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 6 คน ต่อแห่ง รวมเป็น 30 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2.3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังอาจารย์ 30 คน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลมีคุณสมบัติใกล้เคียงแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ราชนามวิทยาลัยพยาบาลที่อาจารย์เป็นผู้ให้ข้อมูล ดังแสดงในภาคผนวก ค

2.2.3.4 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และจัดทำแบบสอบถามเพิ่มเติม รายละเอียดระยะเวลาก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96 ด้านประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล การลงพื้นที่ภาคสนามของผู้วิจัย และการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ไปยังสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 30 แห่งของกระทรวงสาธารณสุข

2. ศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล โดยการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ และ การบันทึกข้อมูล นำมาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย

3. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังผู้อำนวยการ 30 คน และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 665 คน จากวิทยาลัยพยาบาล 30 แห่งทั่วประเทศ ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการรับแบบสอบถาม กลับคืนภายใน 4 สัปดาห์

4. ติดตามแบบสอบถามเมื่อครบเวลาแล้วไม่ได้รับกลับคืน โดยโทรศัพท์ถามไปยัง ผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล กรณีกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืน และหรือส่งแบบสอบถามไปให้เป็นครั้งที่ 2 กรณีที่แบบสอบถามหาย

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ธันวาคม 2548 ถึง กุมภาพันธ์ 2549

6. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนพบว่า แบบสอบซึ่งได้รับ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 511 ฉบับ จาก 665 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยลงรหัสแบบสอบถาม และกรอกข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL 8.53 for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แสดงด้วยค่าสถิติพื้นฐาน จำนวน ร้อยละ วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

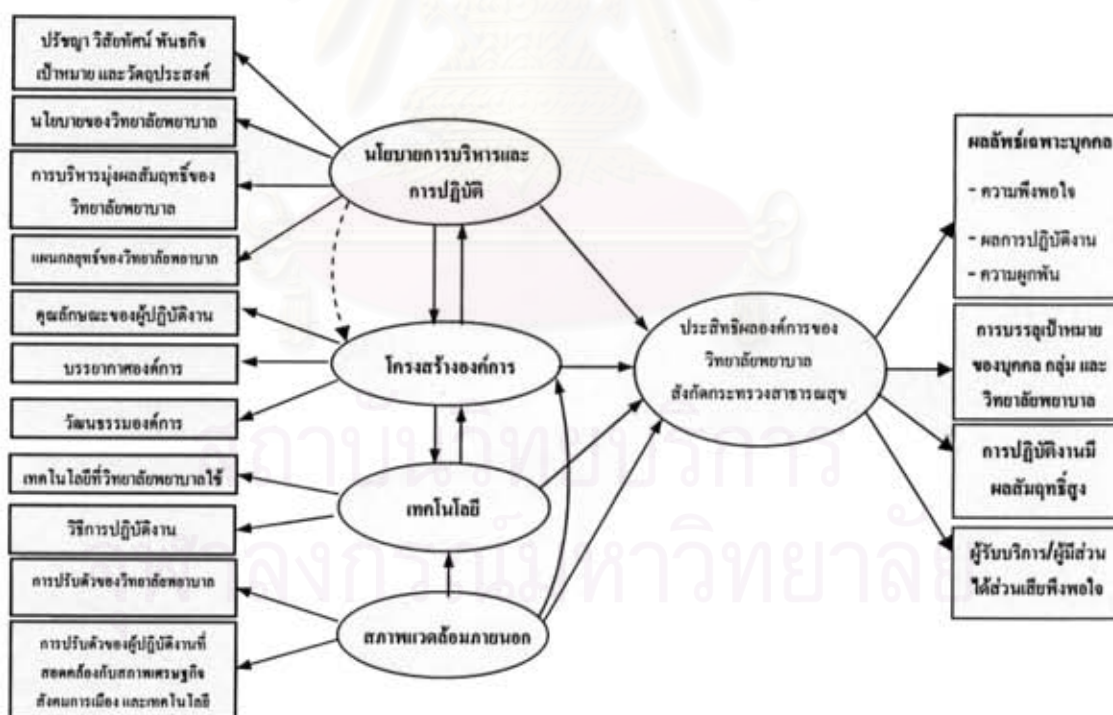
2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ

3. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นำไปทดสอบ โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพองค์การ ด้วยการวิเคราะห์ โมเดลลิสเรล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.53 for Windows

ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นำเสนอในลักษณะการพรรณนา ดังแสดงในภาคผนวก ข

สรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์กร ประสิทธิภาพองค์กร การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์เนื้อหา สร้างเครื่องมือในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสภาพการณ์จริง เพื่อสรุปเป็นตัวแปรที่คาดว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ดังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในแผนภาพที่ 14



แผนภาพที่ 14 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาศภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลและผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาศภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง/การสอบถามอาจารย์และบุคลากร และการสังเกตสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสภาพการณ์จริง ได้ข้อสรุปว่า

วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง มีการจัดทำเอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา รายงานประจำปี รายงานการประเมินตนเอง แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร วิทยาลัยพยาบาลเหล่านี้ผ่านการตรวจประเมินสถาบันทั้งจากองค์การภายในคือ สถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายวิทยาลัย และองค์การภายนอก เช่น สภาการพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีความสอดคล้องกัน ส่วนที่ไม่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คือ เป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลมีการประกาศนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร นำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลที่สอดคล้องกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดแผนทำตั้งแต่การวิเคราะห์องค์การ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ การจัดทำแผนและงบประมาณ โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลลัพธ์

โครงสร้างและบรรยากาศองค์การ วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง มีผังโครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีลักษณะการจัดองค์การเช่นเดียวกับการบริหารองค์การภาครัฐ การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในรูปของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาล แบ่งงานเป็นฝ่ายบริหารทั่วไป และกลุ่มวิชาการ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา และรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายในการกำกับดูแลตามสายการบังคับบัญชา บุคลากรทุกฝ่ายรับรู้และปฏิบัติงานตามสายงานที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน และหรือคู่มือบุคลากร บรรยากาศการทำงานของวิทยาลัยพยาบาลมีการยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ ร่วมกับการยึดผู้ปฏิบัติงาน คือ ทำงานด้วยความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน มีความรู้สึกเป็นมิตร และเคารพในระบบอาวุโส รวมทั้งมีการมอบหมายงานตามความสามารถ

วิธีการปฏิบัติงาน บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลทำงานโดยยึดพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล และของกลุ่มงานเป็นหลัก ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถตามที่ตำแหน่งกำหนดในคู่มือบุคลากร และคู่มือการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน มีบ้างที่บุคลากรให้ข้อมูลว่ามีการทำงานทับซ้อนกัน ทำให้งานล่าช้า แก้ไขด้วยการพูดคุยและปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น โดยบางแห่งมีแนวทางการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานแต่อยู่ในระหว่างดำเนินการ บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ต้องช่วยกันในการประหยัดพลังงานตามมาตรการที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด สภาพสังคมในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารวิชาการและระบบฐานข้อมูลวิทยาลัยพยาบาล

บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่วิทยาลัยพยาบาล โดยบุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการที่วิทยาลัยพยาบาลจัดให้ระดับหนึ่ง เนื่องจากสวัสดิการยังมีไม่เพียงพอในบางส่วน แม้ว่าจะรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการเปลี่ยนแปลงสถานะขององค์การในอนาคต แต่ยังคงทนทำงานร่วมกัน เนื่องจากมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ มีคุณภาพ และผลลัพธ์ที่ดีคือวิทยาลัยพยาบาลมีชื่อเสียง ผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจ

ด้านผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ส่วนที่พบว่ายังไม่ถึงเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล คือ ผลการสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก ไม่ถึงเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด ซึ่งผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลให้ความสำคัญในการบริหารงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพในส่วนนี้

ส่วนที่วิทยาลัยพยาบาลควรปรับปรุง บุคลากรประเมินว่า ผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการ ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการว่า วิทยาลัยพยาบาลควรมี การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจ ของผู้ใช้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาลและผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้อำนวยการ 30 คน และข้อมูลวิทยาลัยพยาบาล 30 แห่ง ทั่วประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้อำนวยการ จำแนกตามเพศ ระดับ วุฒิการศึกษาสูงสุด และ จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยพยาบาล

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	-	-
หญิง	30	100.00
ระดับ		
8	26	86.66
9	4	13.33
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	24	80.00
ปริญญาเอก	6	20.00
จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยพยาบาล		
2	21	70.00
3	9	30.00

จากตารางที่ 7 ผู้อำนวยการ 30 คน ทั้งหมดเป็นเพศหญิง ผู้อำนวยการเป็นนักวิชาการ ศึกษา ระดับ 8 มากที่สุด ร้อยละ 86.66 คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้อำนวยการร้อยละ 80 สำเร็จ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท วิทยาลัยพยาบาลร้อยละ 70 มีหลักสูตรการศึกษา 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้อำนวยการ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงานระยะเวลาเป็นผู้อำนวยการ และจำนวนนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
46 – 50	5	16.66
51 – 55	10	33.33
56 – 60	15	50.00
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)		
น้อยกว่า หรือ = 25	5	16.66
26 – 30	4	13.33
31 – 35	16	53.35
36 – 40	5	16.66
ระยะเวลาเป็น ผ.อ. ในวิทยาลัยปัจจุบัน (ปี)		
น้อยกว่า 1	2	6.67
1 – 5	22	73.33
6 – 10	2	6.67
11 – 15	3	10.00
16 – 20	-	-
21 – 25	-	-
26 – 30	1	3.33
จำนวนนักศึกษา (คน)	จำนวน (แห่ง)	
301 – 500	18	60.00
501 – 700	11	36.66
701 – 900	1	3.33

จากตารางที่ 8 ผู้อำนวยการ ร้อยละ 50 อายุระหว่าง 56 – 60 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 31 – 35 ปี ร้อยละ 53.35 มีระยะเวลาเป็นผู้อำนวยการในวิทยาลัยพยาบาลปัจจุบันระหว่าง 1 – 5 ปี ร้อยละ 73.33 และวิทยาลัยพยาบาลร้อยละ 60 มีจำนวนนักศึกษายู่ระหว่าง 301 – 500 คน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 511 คน ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง รัดับ และวุฒิการศึกษาสูงสุด

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	7.63
หญิง	472	92.37
ตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	485	94.91
วิทยากร	26	5.09
ระดับ		
3	2	0.39
4	22	4.31
5	69	13.50
6	77	15.07
7	116	22.70
8	225	44.03
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	54	10.57
ปริญญาโท	433	84.74
ปริญญาเอก	24	4.70

จากตารางที่ 9 อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.37 โดยมีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 94.91 ระดับ 8 มากที่สุดร้อยละ 44.03 อาจารย์มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มากที่สุดร้อยละ 84.74

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และระยะเวลาเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
น้อยกว่า หรือ = 30	52	10.18
31 – 35	142	27.79
36 – 40	93	18.20
41 – 45	101	19.77
46 – 50	71	13.89
51 – 55	28	5.48
56 – 60	24	4.70
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)		
1 – 5	21	4.11
6 – 10	87	17.03
11 – 15	139	27.20
16 – 20	104	20.35
21 – 25	83	16.24
26 – 30	44	8.61
31 – 35	24	4.70
36 – 40	9	1.76
ระยะเวลาเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ปัจจุบัน (ปี)		
1 – 5	57	11.15
6 – 10	119	23.29
11 – 15	153	29.94
16 – 20	82	16.05
21 – 25	68	13.31
26 – 30	22	4.31
31 – 35	10	1.96

จากตารางที่ 10 อาจารย์อายุระหว่าง 31– 35 ปี ร้อยละ 27.79 ประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี ร้อยละ 27.20 มีระยะเวลาเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลปัจจุบันระหว่าง 11 – 15 ปี ร้อยละ 29.94

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ 30 คน และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ 511 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	C.V.
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข			
1. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	4.90	0.26	5.31
2. นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล	4.93	0.25	5.07
3. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล	4.45	0.46	10.34
4. แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล	4.69	0.32	6.82
5. คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน	4.27	0.59	13.82
6. บรรยากาศองค์การ	4.36	0.50	11.47
7. วัฒนธรรมองค์การ	4.23	0.77	18.20
8. เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้	4.56	0.44	9.65
9. วิธีการปฏิบัติงาน	4.26	0.57	13.38
10. การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล	4.46	0.46	10.31
11. การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	4.21	0.66	15.68
ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข			
12. ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล	4.28	0.45	10.51
13. การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล	4.17	0.60	14.39
14. การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง	4.56	0.36	7.89
15. ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ	4.43	0.57	12.87

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ผู้อำนวยการมีความเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการดำเนินการตามที่กำหนดในตัวแปรต่าง ๆ ตามสภาพการณ์จริงหรือวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.50 – 5.00) จำนวน 4 รายการเรียงตามลำดับคะแนน คือ นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล และเทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.93, 4.90, 4.69 และ 4.56 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25, 0.26, 0.32 และ 0.44 ตามลำดับ) ในด้านประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นสิ่งที่วิทยาลัยพยาบาลดำเนินการ หรือมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เห็น ได้จากมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.36)

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	C.V.
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล			
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข			
1. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	4.75	0.41	8.63
2. นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล	4.59	0.63	13.72
3. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล	3.93	0.70	17.81
4. แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล	4.24	0.64	15.09
5. คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน	3.83	0.72	18.79
6. บรรยากาศองค์การ	3.86	0.71	18.39
7. วัฒนธรรมองค์การ	3.78	0.85	22.48
8. เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้	4.02	0.71	17.66
9. วิธีการปฏิบัติงาน	3.86	0.77	19.94
10. การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล	4.02	0.67	16.66
11. การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง และเทคโนโลยี	3.80	0.74	19.47

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	C.V.
ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข			
12. ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล	3.82	0.61	15.96
13. การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล	3.94	0.65	16.49
14. การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง	4.26	0.50	11.73
15. ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ	4.09	0.74	18.09

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล มีความเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการดำเนินการตามที่กำหนดในตัวแปรต่าง ๆ ตามสภาพการณ์จริง หรือวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.50 – 5.00) จำนวน 2 รายการ เรียงตามลำดับคะแนน คือ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 และ 4.59 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 และ 0.63 ตามลำดับ) ในด้านประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นสิ่งที่วิทยาลัยพยาบาลดำเนินการ หรือมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เห็นได้จากมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

Ind.	PVMGO	PONC	RBMNC	SPNC	CHOP	CLIO	CULO	TECH	PROC	ADPNC	ADPP	INDOC	GOLAC	HIPER	STAKE
PVMGO	1.000														
PONC	0.685**	1.000													
RBMNC	0.388**	0.489**	1.000												
SPNC	0.386**	0.408**	0.672**	1.000											
CHOP	0.340**	0.379**	0.712**	0.724**	1.000										
CLIO	0.339**	0.343**	0.722**	0.700**	0.817**	1.000									
CULO	0.283**	0.315**	0.562**	0.573**	0.681**	0.717**	1.000								
TECH	0.271**	0.270**	0.573**	0.625**	0.614**	0.634**	0.571**	1.000							
PROC	0.326**	0.374**	0.643**	0.677**	0.725**	0.715**	0.679**	0.715**	1.000						
ADPNC	0.368**	0.424**	0.698**	0.744**	0.721**	0.746**	0.645**	0.649**	0.756**	1.000					
ADPP	0.306**	0.332**	0.664**	0.641**	0.745**	0.762**	0.727**	0.700**	0.769**	0.768**	1.000				
INDOC	0.310**	0.294**	0.573**	0.629**	0.722**	0.694**	0.668**	0.577**	0.699**	0.671**	0.736**	1.000			
GOLAC	0.299**	0.260**	0.475**	0.584**	0.628**	0.651**	0.604**	0.528**	0.615**	0.600**	0.691**	0.735**	1.000		
HIPER	0.352**	0.340**	0.481**	0.625**	0.577**	0.572**	0.546**	0.546**	0.622**	0.641**	0.590**	0.717**	0.639**	1.000	
STAKE	0.280**	0.313**	0.458**	0.555**	0.571**	0.560**	0.525**	0.471**	0.575**	0.572**	0.585**	0.657**	0.599**	0.733**	1.000
Mean	4.754	4.589	3.931	4.244	3.825	3.863	3.779	4.023	3.855	4.024	3.796	3.822	3.941	4.256	4.087
S.D.	0.408	0.626	0.703	0.638	0.716	0.712	0.852	0.713	0.768	0.671	0.742	0.607	0.654	0.501	0.744

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร 11 ตัวแปรแต่ละคู่พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร 11 ตัวแปร และตัวแปรประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 4 ตัวแปรพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละคู่ที่พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน (ADPP) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล (INDOC) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.73 คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน (CHOP) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.72 วิธีการปฏิบัติงาน (PROC) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 บรรยากาศองค์กร (CLIO) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล (ADPNC) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.67 วัฒนธรรมองค์กร (CULO) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.66 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล (SPNC) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62 เทคโนโลยี (TECH) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.57 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล (RBMNC) และผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.57 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (PVMGO) และการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPER) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.35 นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล (PONC) และการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.34

ทั้งนี้ตัวแปรส่วนใหญ่ 9 ใน 11 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัตถุประสงค์จากผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ได้สูงสุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์จากการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล (GOLAC) และผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ (STAKE) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลองค์การมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งนำเสนอในผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
χ^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ (Chi-Square)
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	องศาความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

PMAP	หมายถึง	ตัวแปรแผนนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
PVMGO	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์
PONC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล
RBMNC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล
SPNC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล
STRUC	หมายถึง	ตัวแปรแฝงโมเดลสร้างองค์การ: วิทยาลัยพยาบาล
CHOP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน
CLIO	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้บรรยากาศองค์การ
CULO	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้วัฒนธรรมองค์การ
TEC	หมายถึง	ตัวแปรแฝงเทคโนโลยี
TECH	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้
PROC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้วิธีการปฏิบัติงาน
ENV	หมายถึง	ตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมภายนอก
ADPNC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล
ADPP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
OEFRBM	หมายถึง	ตัวแปรแฝงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
INDOC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้: ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล
GOLAC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้: ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การด้านการบรรลุเป้าหมาย ฯ
HIPER	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้: ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง
STAKE	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้: ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การด้านผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	b (S.E.)	Factor Scores Regression (fs)	R ² (total)
ตัวแปรนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (PMAP)			0.788
- ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	0.31** (0.03)	0.05	
- นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล (PONC)	0.51** (0.05)	0.00	
- การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล (RBMNC)	1.00** (--)	0.11	
- แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล (SPNC)	1.02** (0.05)	0.39	
ตัวแปรโครงสร้างองค์การ (STRUC)			0.850
- คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน (CHOP)	0.96** (0.04)	0.33	
- บรรยากาศองค์การ (CLIO)	0.95** (0.04)	0.31	
- วัฒนธรรมองค์การ (CULO)	1.00** (--)	0.11	
ตัวแปรเทคโนโลยี (TEC)			0.892
- เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ (TECH)	0.80** (0.03)	0.13	
- วิธีการปฏิบัติงาน (PROC)	1.00** (--)	0.37	
ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอก (ENV)			-
- การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล (ADPNC)	0.89** (0.03)	0.13	
- การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี (ADPP)	1.00** (--)	0.27	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	b (S.E.)	Factor Scores Regression (fs)	R ² (total)
ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล			0.755
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (OEFRBM)			
- ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล (INDOC)	0.99** (0.05)	0.36	
- การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มและวิทยาลัยพยาบาล (GOLAC)	0.96** (0.05)	0.17	
- การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPER)	0.73** (0.03)	0.19	
- ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ (STAKE)	1.00** (--)	0.05	
Chi-Square = 37.12	df = 44	P = 0.759	
GFI = 0.99	AGFI = 0.97	RMR = 0.005	

** p < .01

หมายเหตุ b คือ น้ำหนักองค์ประกอบ S.E. คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
fs คือ สัมประสิทธิ์องค์ประกอบ R² คือ สัมประสิทธิ์การทำนาย

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอทธิพลย้อนกลับมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ 37.12 องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 44 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.76 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.005 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ด้าน พบว่ามีค่าเป็นบวกทุกค่า มีขนาดตั้งแต่ 0.31 – 1.02 และมีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ ระหว่าง 0.00 – 0.39 โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต่างๆ สามารถทำนายตัวแปรนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ร้อยละ 78.8 ตัวแปรโครงสร้างองค์การ ร้อยละ 85.0 และตัวแปรเทคโนโลยี ร้อยละ 89.2 ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ด้าน คือ นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถร่วมกันทำนายโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 75.5

ตัวแปรเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมี 11 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบเรียงตามลำดับ คือ แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล (0.39) วิธีการปฏิบัติงาน (0.37) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน (0.33) บรรยากาศองค์การ (0.31) การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี (0.27) เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ (0.13) การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล (0.13) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล (0.11) วัฒนธรรมองค์การ (0.11) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (0.05) และนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล (0.00)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรผล										OEFRBM		
	PMAP			STRUC			TEC			DE	IE	TE
ตัวแปรเหตุ	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE			
PMAP				0.46	-	0.46	-	0.14	0.14	0.24	0.05	0.29
STRUC	0.83	-	0.83				0.32	-	0.32	0.06	0.07	0.13
TEC	-	0.31	0.31	0.38	-	0.38				0.22	0.09	0.31
ENV	-	0.22	0.22	-	0.26	0.26	0.70	-	0.70	0.25	0.22	0.47

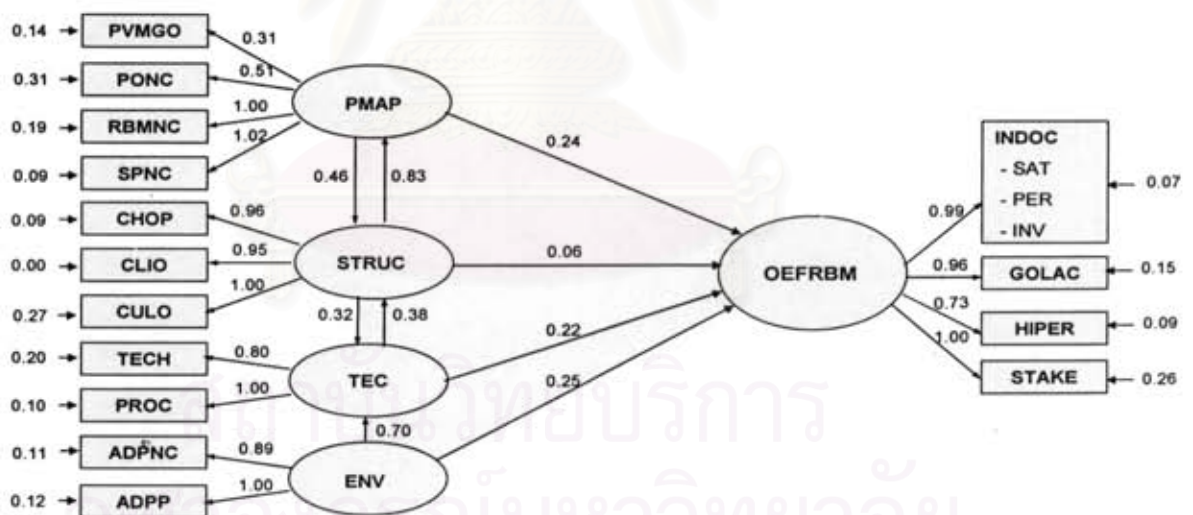
จากตารางที่ 14 พบว่า 1) อิทธิพลจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (PMAP) มีอิทธิพลโดยตรงส่งผลถึง ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (OEFRBM) เท่ากับ 0.24 และอิทธิพลโดยอ้อมของ PMAP ที่ส่งผ่าน โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี ส่งผลถึง OEFRBM เท่ากับ 0.05 ทำให้อิทธิพลโดยรวมจากนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ ส่งผลถึงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ 0.29

2) อิทธิพลจากโครงสร้างองค์การ (STRUC) มีอิทธิพลโดยตรงส่งผลถึง OEFRBM เท่ากับ 0.06 และอิทธิพลโดยอ้อมของ STRUC ที่ส่งผ่านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และเทคโนโลยี ส่งผลถึง OEFRBM เท่ากับ 0.07 ทำให้อิทธิพลโดยรวมจากโครงสร้างองค์การ ส่งผลถึงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ 0.13

3) อิทธิพลจากเทคโนโลยี (TEC) มีอิทธิพลโดยตรงส่งผลถึง OEFRBM เท่ากับ 0.22 และอิทธิพลโดยอ้อมของ TEC ที่ส่งผ่านโครงสร้างองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ส่งผลถึง OEFRBM เท่ากับ 0.098 ทำให้อิทธิพลโดยรวมจากเทคโนโลยี ส่งผลถึงประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ 0.318

4) อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก (ENV) มีอิทธิพลโดยตรงส่งผลถึง OEFRBM เท่ากับ 0.25 และอิทธิพลโดยอ้อมของ ENV ที่ส่งผ่านเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ส่งผลถึง OEFRBM เท่ากับ 0.22 ทำให้อิทธิพลโดยรวมจากสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลถึงประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้สูงสุดเท่ากับ 0.47

ผลการวิเคราะห์โมเดลลิสตรีตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปรากฏผลดังแสดงในแผนภาพที่ 15



แผนภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากตารางที่ 15 และแผนภาพที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ มี 4 ตัวแปร คือ ด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้สูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายนอก ($TE = 0.47$) รองลงมาคือ เทคโนโลยี นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และ โครงสร้างองค์การ ($TE = 0.31, 0.29$ และ 0.13) ตามลำดับ

ตัวแปรด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ส่งผลโดยตรงถึงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ใกล้เคียงกับตัวแปรด้านเทคโนโลยี และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24, 0.22 และ 0.25 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด คือ 0.06

ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถวัดตัวแปรด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล สูงใกล้เคียงกับ ด้านการบรรลุเป้าหมายบุคคล กลุ่มและวิทยาลัยพยาบาล และด้านผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99, 0.96 และ 1.00 ตามลำดับ แต่วัดด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง น้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ 0.73

ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุระดับสูงสุด มีค่า BETA เท่ากับ 0.83 คือ อิทธิพลจากโครงสร้างองค์การที่ส่งผลถึงนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ระดับสูงรองลงมาคือ อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลถึงเทคโนโลยี ($BETA = 0.70$) และอิทธิพลจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ส่งผลถึงโครงสร้างองค์การ มีค่าอิทธิพลสูงปานกลาง ($BETA = 0.46$) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลถึงกันและกัน ในระดับใกล้เคียงกัน คือ อิทธิพลจากเทคโนโลยี ที่ส่งผลถึงโครงสร้างองค์การ และอิทธิพลจากโครงสร้างองค์การ ที่ส่งผลถึงเทคโนโลยี ($BETA = 0.38, 0.32$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.53 for Windows ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) โครงสร้างองค์การ 3) เทคโนโลยี 4) สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ด้าน คือ 1) ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล 2) การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล 3) การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง 4) ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ และการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยมี 6 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้วยการศึกษารายงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การศึกษาสภาพการบริหารในสภาพการณ์จริง จากวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่งที่ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จาก 5 ภูมิภาคของประเทศ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ การสอบถามอาจารย์และบุคลากร จากเอกสารหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงาน และการสังเกตของผู้วิจัย นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และรายการข้อคำถาม 3) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน ได้แบบสอบถามที่มีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 นำไปทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 4) การรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้อำนวยการ 30 คน และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ 511 คน จากวิทยาลัยพยาบาล 30 แห่งทั่วประเทศทางไปรษณีย์ 5) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL for Windows โดยข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลองค์กร และคะแนนประสิทธิผลองค์กรด้วยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL for Windows 6) การสรุปผลการวิจัยและนำเสนอโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้อำนวยการ จำนวน 30 คน และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 30 แห่งทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 1,126 คน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการ 30 คน และกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 511 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ แบบสอบถามอาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล แบบสำรวจข้อมูลการบริหารวิทยาลัยพยาบาล แบบบันทึกข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และตารางวิเคราะห์เนื้อหา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับคือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลผู้อำนวยการ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

แบบสอบถามแต่ละฉบับประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและวิทยาลัยพยาบาล 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร 3) ประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL 8.53 for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แสดงด้วยจำนวน ร้อยละ 2) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ 3) ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มตัวอย่าง 511 คน นำไปทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้อำนวยการ และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล นำเสนอด้วยการพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

จากคำถามวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน คือ

1. สภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาล การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสอบถามอาจารย์และบุคลากร และการสังเกตสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสภาพการณ์จริง ได้ข้อสรุปว่า

วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง มีการจัดทำเอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา รายงานประจำปี รายงานการประเมินตนเอง แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร วิทยาลัยพยาบาลเหล่านี้ผ่านการตรวจประเมินสถาบันทั้งจากองค์การภายในคือ สถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายวิทยาลัย และองค์การภายนอก เช่น สภาการพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วัตถุประสงค์ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีความสอดคล้องกัน ส่วนที่ไม่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คือ เป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลมีการประกาศนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร นำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลที่สอดคล้องกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนตั้งแต่การวิเคราะห์องค์การ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ การจัดทำแผนและงบประมาณ โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบันพระบรมราชชนกรวมทั้งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลลัพท์

โครงสร้างและบรรยากาศองค์การ วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง มีผังโครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีลักษณะการจัดองค์การเช่นเดียวกับการบริหารองค์การภาครัฐ การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในรูปของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาล แบ่งงานเป็นฝ่ายบริหารทั่วไป และกลุ่มวิชาการ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา และรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายในการกำกับดูแลตามสายการบังคับบัญชา บุคลากรทุกฝ่ายรับรู้และปฏิบัติตามสายงานที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน และหรือคู่มือบุคลากร บรรยากาศการทำงานของวิทยาลัยพยาบาลมีการยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก และการยึดผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการปฏิบัติงาน บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลทำงานโดยยึดพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลและของกลุ่มงานเป็นหลัก ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถตามที่ตำแหน่งกำหนดในคู่มือบุคลากรและคู่มือการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน วิทยาลัยพยาบาลบางแห่งมีแนวทางการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานแต่อยู่ในระหว่างดำเนินการ บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ต้องช่วยกันในการประหยัดพลังงานตามมาตรการที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด

บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่วิทยาลัยพยาบาล โดยบุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการที่วิทยาลัยพยาบาลจัดให้ระดับหนึ่ง เนื่องจากสวัสดิการยังมีไม่เพียงพอในบางส่วน แม้ว่าจะรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการเปลี่ยนแปลงสถานะขององค์การในอนาคต แต่ยังคงทนทำงานร่วมกัน เนื่องจากมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์มีคุณภาพ และผลลัพท์ที่ดีคือวิทยาลัยพยาบาลมีชื่อเสียง ผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจ

ด้านผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ส่วนที่พบว่ายังไม่ถึงเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลคือ ผลการสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก ไม่ถึงเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด ซึ่งผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลให้ความสำคัญในการบริหารงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพในส่วนนี้

ส่วนที่วิทยาลัยพยาบาลควรปรับปรุง นุคตาการประเมินว่า ผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการ ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการว่า วิทยาลัยพยาบาลควรมี การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจ ของผู้ใช้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

สรุปผลการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง ที่เป็นตัวแทนของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการแบบมี โครงสร้าง การสอบถามอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล การรวบรวมเอกสารหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงาน และการสังเกตวิทยาลัยพยาบาลในด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การใช้เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ของวิทยาลัยพยาบาล ในช่วงเวลาดังแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2549 ณ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีอุตรดิตถ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี วิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ราชการองค์ประกอบหลัก มีตัวแปร 4 ด้าน คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้ง 5 วิทยาลัยพยาบาลมีความสอดคล้องกันและมีการดำเนินการในองค์ประกอบย่อย ทั้ง 11 ตัวแปร ที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดในการวิจัย แต่สิ่งที่พบว่าวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง ไม่มีการดำเนินการ คือ วิทยาลัยพยาบาลไม่มีนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ในด้าน แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล มีระยะเวลาแตกต่างกัน ตั้งแต่ 2 - 5 ปี สิ่งที่ผู้วิจัยพบว่ามี การปฏิบัติที่แตกต่างกัน คือ บางวิทยาลัยพยาบาล บุคลากรมีโอกาสได้รับทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างให้ คือ ต้องการทราบผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมี 4 ตัวแปร คือ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล การปฏิบัติงานมี ผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ แต่บางวิทยาลัยพยาบาลยังไม่มี ผลการวิจัยความพึงพอใจของผู้ใช้ผลผลิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระหว่างดำเนินการศึกษาวิจัย จึงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่กลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลแสดง ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าไม่ทราบผลการติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้ผลผลิต เนื่องจากไม่มีเอกสาร การวิจัยติดตามผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี 4 ตัวแปรหลัก และ 11 ตัวแปรย่อย โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล รองลงมา คือ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล และเทคโนโลยี ตามลำดับ

ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียพึงพอใจ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล และการบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล ตามลำดับ

3. โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถอธิบายถึงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 75.5 ($R^2 = 0.755$)

3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลระดับสูงสุดคือ โครงสร้างองค์การที่ส่งผลถึงนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมาคือสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลถึงเทคโนโลยี ทั้งนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้สูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายนอก

3.3 ตัวแปรเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมี 11 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบเรียงตามลำดับ คือ 1) แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล 2) วิธีการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 4)บรรยากาศองค์การ 5) การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี 6) เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ 7) การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล 8) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล 9) วัฒนธรรมองค์การ 10) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 11) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ว่า โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัดจากตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผลการวิจัยเป็น 3 ประเด็น คือ

1. สภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการจัดโครงสร้างองค์การภาครัฐที่มีสายการบังคับบัญชาจากผู้อำนวยการ ผ่านรองผู้อำนวยการ ซึ่งบางวิทยาลัยพยาบาลมี 2 ฝ่าย บางวิทยาลัยพยาบาล มี 3 หรือ 4 หรือ 5 ฝ่าย ไปยังหัวหน้างาน มีคณะกรรมการวิทยาลัย ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธาน และผู้อำนวยการเป็นเลขานุการ มีองค์ประกอบ 10-14 คน มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ผู้อำนวยการเป็นประธาน รองผู้อำนวยการเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และตัวแทนอาจารย์หรือข้าราชการมีองค์ประกอบ 18 คน แต่งตั้งโดยผู้อำนวยการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี (สถาบันพระบรมราชชนก, 2544: 6 - 8) ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาลตาม

นโยบายหลักในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ป็นเจ้าภาพดูแลติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: (7)) ทั้งนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ เสียงพิณ อ่ำโพธิ์ (2543) ที่ศึกษาวิจัยอนาคตภาพการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาลดับที่ 9 ซึ่งพบว่าการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2545 – 2549 มีลักษณะการบริหารแบบกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลที่เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกและชุมชน

เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีระบบพบว่า สภาพพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาลมีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ถึงปริญญาเอกที่สัมพันธ์กับการศึกษา และสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยจบปริญญาตรีทางการพยาบาล ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ด้านปัจจัยนำเข้า ทั้ง 5 วิทยาลัยพยาบาล เปิดสอนอย่างน้อย 2 หลักสูตร คือ พยาบาลศาสตรบัณฑิต และพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) อัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) อยู่ระหว่าง 1: 8.49 – 1: 11.65 ทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพและปรับปรุงให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินและรับรองสถานศึกษาพยาบาลของสภาการพยาบาล ที่กำหนดให้มีจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า ไม่เกิน 1: 8 (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์, 2548: 30)

ด้านเงินงบประมาณสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลมีงบประมาณประจำปี และเงินนอกงบประมาณจาก เงินบำรุงการศึกษาเพียงพอในการบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยวิทยาลัยพยาบาลที่มีรายจ่ายสูงกว่าวิทยาลัยพยาบาลแห่งอื่น ๆ เนื่องจากเป็นงบดำเนินการด้านน้ำมันเชื้อเพลิงยานพาหนะ และสาธารณูปโภคที่จำเป็นใช้ในการศึกษาภาคปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่างบบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีรายจ่ายสูง เนื่องจากบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลในภาพรวมเป็นพยาบาลวิชาชีพและวิทยากรระดับ 8 สูงถึงร้อยละ 44.03 ซึ่งได้รับเงินค่าตอบแทนและเงินเพิ่มพิเศษ เดือนละ 11,200 บาท/คน ส่วนระดับ 7 มีอยู่ร้อยละ 22.70 ได้รับเงินค่าตอบแทน เดือนละ 3,500 บาท/คน ประกอบกับวิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากร โดยมีงบประมาณการศึกษาดูงานเพิ่มเติมในวงเงินประมาณ 5,000 – 7,000 บาท/คน/ปี จึงเป็นเหตุให้งบดำเนินการในการบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาลสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ รุจา รอดเข็ม (2547) ที่

บริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาลสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ รุจา รอดเข็ม (2547) ที่ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมคูลที่พบว่า ปัจจัยด้านการเงินเป็นองค์ประกอบในการสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี วิทยาลัยจึงจำเป็นในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเหมาะสม บริหารงบประมาณด้วยความประหยัด และโปร่งใส

กระบวนการแปรสภาพของวิทยาลัยพยาบาล ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาลมีการดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และความมุ่งหวังในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เห็นได้จากมีการจัดทำเอกสารรายงานการประเมินตนเองตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาลตามประเด็นของตัวแปร 4 ด้านที่ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำไปวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร หลักฐาน รายงานการประเมินตนเองของวิทยาลัยพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งวัดจากตัวแปร ปรึชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล มีความสอดคล้องกับมาตรฐานเชิงโครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในตัวบ่งชี้ 1 “ ปรึชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล ”

แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล มีความสอดคล้องกับมาตรฐานเชิงโครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในตัวบ่งชี้ 2 “ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ” (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์, 2548 : 11 – 12) ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล พบว่าไม่มีปรากฏในตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่มีความสอดคล้องกับเอกสารราชการ คือ “ คู่มือคำอธิบาย และแนวทางปฏิบัติ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ” หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ในด้านความมุ่งหวังให้ส่วนราชการมีการพัฒนาโดยมีการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน ครอบคลุมเทคนิคการบริหารตั้งแต่ การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่แสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 26 – 27) สอดคล้องกับการศึกษาของ รุจา

รอดเข้ม (2547) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กร และ พิสนุ ฟองศรี (2542) ที่ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวชนอกระบบ โรงเรียนพบว่า นโยบายการบริหารองค์กรการ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวชนอกระบบโรงเรียนด้วยเช่นกัน

ด้านกระบวนการแปรสภาพของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่งนี้อภิปรายได้ว่า วิทยาลัยพยาบาลมีลักษณะ โครงสร้างที่ไม่แตกต่างกัน ได้รับนโยบายหลักจากสถาบันพระบรมราชชนก มีพันธกิจหลักที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร หลักฐาน รายงานการประชุมของวิทยาลัยพยาบาลพบว่า สถาบันพระบรมราชชนก จัดการประชุมปฏิบัติการในการมอบนโยบาย และแผนกลยุทธ์สู่วิทยาลัยพยาบาล และมีการวางแผนร่วมกันในการกำหนดแผนกลยุทธ์เครือข่ายวิทยาลัยภาค เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป อภิปรายได้ว่า การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติพันธกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาลให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากทุกวิทยาลัยพยาบาลมีความมุ่งหวังให้ได้ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพ โดยผลลัพธ์คือ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ สอดคล้องกับการรับรู้ของผู้อำนวยความสะดวก/อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 2) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล 3) แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล 4) เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ 5) การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล ทั้งนี้กระบวนการบริหารกลยุทธ์เริ่มจากการนิยามพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทรัพยากรขององค์กร โอกาสและภาวะคุกคาม จุดแข็งและจุดอ่อน กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ นำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์ (Robbins, and Mukerji, 1994: 140)

ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าบัณฑิตพยาบาลศาสตร์สำเร็จการศึกษาในระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ 98.24 – 100 ได้งานทำภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 100 และสอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในการสอบครั้งแรก ร้อยละ 41.00 – 62.12 วิทยาลัยพยาบาลมีต้นทุนการผลิตต่อหน่วย หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ระหว่าง 51,899.67 – 98,519.87 บาท/คน/ปี โดยที่ไม่ได้รวมค่าใช้จ่ายบางรายการ เช่น งบลงทุน อาคาร

ที่ดิน สังก่อสร้าง และค่าเสื่อมราคา บางวิทยาลัยพยาบาลไม่ได้รวมงบวิจัยและพัฒนา ซึ่งตามเกณฑ์ ค่าใช้จ่ายต่อหัวต่อปีนักศึกษาวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไม่เกิน 60,000 บาท อภิปรายได้ว่าที่เป็นดังนี้เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีมาตรการประกันคุณภาพการศึกษากำหนดไว้ชัดเจนในทิศทางและแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เห็นได้จากรายงานการประเมินตนเองตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า มาตรฐานเชิงกระบวนการ/ผลลัพธ์ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพบัณฑิต ตัวบ่งชี้ 1.1 ร้อยละของบัณฑิตได้งานภายใน 1 ปี ตัวบ่งชี้ 1.3 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาในระยะเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้ 1.4 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาสอบขึ้นทะเบียนเพื่อรับใบอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพ ได้ในการสอบครั้งแรก ตัวบ่งชี้ 7.6 ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยของการเรียนการสอนนักศึกษาแต่ละหลักสูตร และตัวบ่งชี้ 1.2 ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ ผู้ใช้บัณฑิต (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์, 2548: 13-16) มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้อำนวยการ และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลประเมินตนเองว่า การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง อยู่ในระดับมาก และผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ สูงเป็นลำดับสอง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รุจา รอดเข็ม (2547) ที่พบว่าวิทยาลัยใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น ร้อยละ ของผู้สำเร็จการศึกษา ร้อยละของผู้สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ได้ในการสอบครั้งแรก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล แสดงว่า ผู้อำนวยการมีความเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่กำหนดไว้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิผลองค์การ อภิปรายได้ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ รับทราบแนวทางที่วิทยาลัยพยาบาลทำ หรือมุ่งหวังให้เกิด โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนกลยุทธ์ ที่บุคลากรสามารถยึดถือเป็นแนวทาง

ปฏิบัติ สามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์การได้เป็นระยะ จึงทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง แสดงว่าผู้อำนวยการมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่าตัวแปรการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล โดยตรง เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการดำเนินพันธกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาล คือ ได้ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพ ตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาในระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละของบัณฑิตได้งานภายในเวลา 1 ปี วิทยาลัยพยาบาลมีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรการบริหารได้ผลผลิตคุ้มค่า ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยไม่เกิน 60,000 บาท และความพึงพอใจของนักศึกษาในการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล ดังนั้นการที่อาจารย์วิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์การ มีความต้องการปฏิบัติงานเพื่อวิทยาลัยพยาบาล และผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์มีคุณภาพ จึงส่งผลให้คะแนนการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์การสูงเป็นอันดับสอง คือ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ อภิปรายได้ว่า พันธกิจหลักของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ การผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชน ดังนั้นจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้อำนวยการรับรู้และต้องการให้มีประสิทธิผล เนื่องจากมุมมองด้านลูกค้า แม้ว่าจะไม่สำคัญเป็นอันดับแรก แต่การสร้าง ความพึงพอใจในคุณภาพของผลผลิต จะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว การวิจัยครั้งนี้ผู้อำนวยการและ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ด้านผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ เป็นสิ่งที่วิทยาลัยพยาบาล และบุคลากรทุกฝ่ายควรคำนึงถึง และพยายามมุ่งมั่นให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีซึ่งลูกค้าพึงพอใจ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของรายการ “ ผู้ใช้ผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ” และ “ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษา ผู้ปกครอง บัณฑิต และผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล ” อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุจา รอดเข็ม (2547) ที่พบว่า บุคลากร นักศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษา มีความพึงพอใจในการบริหารวิชาการ และการบริหารงานของวิทยาลัยมีประสิทธิผล

การที่วิทยาลัยพยาบาลใช้หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน อภิปรายได้ว่า มีเป้าหมายเพื่อ 1) การบริหารเพื่อปรับปรุง (การบริหารเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดี) ซึ่งจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ และช่วยในด้านการตัดสินใจของทีมบริหารเพื่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล 2) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์) ทั้งที่เป็นความรับผิดชอบภายในและภายนอกองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์การ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Binnendijk, 2000: 15) ส่วน โรเบิร์ต วูด และเวรีน่า มาร์แชล (2546: 54) อธิบายว่า ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ยึดการบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นหลัก ควรสนใจขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการประเมินประสิทธิผลขององค์การ และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับข้อมูลที่รวบรวมจากการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล บุคลากรแสดงความคิดเห็นว่า มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์มีคุณภาพ วิทยาลัยพยาบาลมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคม โดยตั้งใจปฏิบัติงานและร่วมมือประสานงานกัน ในบรรยากาศของการช่วยเหลือกัน ความรู้สึกเป็นมิตร ความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล และการเคารพในระบบอาวุโส

นอกจากนี้ Steers (1977: 104) อธิบายว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การที่สามารถวัดจากผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความผูกพัน เนื่องจากการที่บุคลากร และกลุ่มมีความพึงพอใจในงาน ภายใต้บริบทของโครงสร้างองค์การที่ร่วมกันกำหนด บุคลากรจะมีความเต็มใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บรรลุผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ตัวแปรที่เข้ามามีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย คือ โครงสร้างองค์การ เช่น ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งการมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์การที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นระดับต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมายของงานเฉพาะบุคคล เป้าหมายของกลุ่มงาน เป้าหมายของหน่วยงาน และเป้าหมายขององค์การ (Steers, 1977: 139) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิผลในด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์อิทธิพล และผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าองค์ประกอบของโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นตัวบ่งชี้ที่อธิบายถึงประสิทธิผลองค์การในสภาพการณ์จริงได้ร้อยละ 75.5

อิทธิพลจากโครงสร้างองค์การ ที่ส่งผลถึงนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าสูงกว่าอิทธิพลจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่ส่งผลถึงโครงสร้างองค์การ ตามลำดับ อภิปรายได้ว่าโครงสร้างองค์การเป็นการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการ มีการรวมกลุ่ม และทำงานประสานงานกันในการจัดการ และมีคณะกรรมการบริหารในการพิจารณาตัดสินใจดำเนินการ (Robbins, 1997: 185) โครงสร้างองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์การภาครัฐ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่เป็นแบบแผนในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ผ่านความชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีการจัดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับปรัชญา กำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลที่สัมพันธ์กับลักษณะโครงสร้างองค์การ เนื่องจากผู้อำนวยการและอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของโครงสร้างองค์การว่าช่วยให้การบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยผ่านทางกระบวนการบริหารและแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล (Robbins, 1997: 199) สอดคล้องกับธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย_ADB.org (2006) ที่อธิบายว่าองค์ประกอบในการประเมินการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ ระบบ และกระบวนการ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดแบบการบริหาร (managerial style) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิพงษ์ ยงศ์กมล (2543) ที่ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็น 1 ใน 12 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ การรับรู้ของบุคลากร ทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร บุคลิกภาพของบุคลากร การเรียนรู้ของบุคลากร การจูงใจของบุคลากร การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งผลถึงเทคโนโลยี ในระดับสูงรองลงมา อภิปราย ได้ว่าการปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัย พยาบาล เป็นปัจจัยที่ทำให้วิทยาลัยพยาบาลและบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีความตื่นตัวในการ ปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งเพื่อการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ฐานข้อมูล วิทยาลัยพยาบาล และการบริหารงบประมาณและการเงิน เป็นผลให้สนับสนุนการบริหารวิทยาลัย พยาบาล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แม้ว่าจะประสบปัญหาในการขาดช่างเทคนิค และ มาตรการในการประหยัดพลังงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายตามทฤษฎีระบบเปิดได้ว่า สภาพแวดล้อม ภายนอกเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ชิดขององค์กร มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องของปัจจัยป้อน และรับผลผลิต จากกระบวนการแปรสภาพเพื่อกลับเข้าสู่ระบบเดิม ในฐานะปัจจัยป้อนหรือระบบอื่นต่อไป (Schien, 1990: 118; Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997: 20) เช่นเดียวกับที่ Steers (1977) อธิบายว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และความต้องการส่วนบุคคล สามารถบ่งชี้ ผลลัพธ์ขององค์กรและบอกถึงความมีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีความคิดเห็นว่าสิ่งที่วิทยาลัย พยาบาลปฏิบัติ และประสิทธิผลองค์กรที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์จริง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลถึงประสิทธิผลองค์กรใน ระดับสูง ประกอบกับมีข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาสภาพว่า ไม่มีนโยบายการบริหารมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ประกาศไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ผู้บริหาร องค์กรควรคำนึงถึงความสำคัญในการประกาศนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลาย ลักษณ์อักษร และดำเนินการ ควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ให้โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ถึงประสิทธิผลองค์การ และควรให้สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบาย ตลอดจนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และควรกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานรับทราบและเข้าใจจุดมุ่งหมาย ตลอดจนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับ และสร้างความผูกพันมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลถึงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขสูงสุด ดังนั้นควรมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การ บรรยากาศขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อเอื้อประโยชน์ในการดำเนินนโยบายการบริหารและการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นระบบย่อยของระบบองค์การที่องค์การใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารเพื่อสร้างความมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปิติชาย ดันปิติ (2547) และ รุจา รอดเข็ม (2547)

3. จากสภาพการณ์จริงที่พบในการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตต่อหน่วยหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีความแตกต่างกันมากในบางแห่งนั้น และจากความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่บางครั้งไม่คุ้มค่า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการดำเนินนโยบายในการบริหารองค์การภาครัฐให้เกิดประสิทธิผล โดยยึดแนวคิดทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามกระแสพระราชดำรัส ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัด มีมาตรการที่ชัดเจน แต่ไม่ถึงกับขาดแคลน เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในด้านผลิตและผลลัพธ์ที่ดี ด้วยความประหยัด เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการบริหารทรัพยากรและบริหารงบประมาณด้วยความคุ้มค่า และสงวนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีพอใช้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล จึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติคือ ควรมีการนำปัจจัยหลักทั้ง 4 ด้าน คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก ที่วัดจาก 11 ตัวแปร คือ 1) แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล

2) วิธีการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 4) บรรยากาศองค์การ 5) การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี 6) เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ 7) การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาล 8) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล 9) วัฒนธรรมองค์การ 10) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และ 11) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร เพื่อสามารถตรวจสอบและประเมินประสิทธิผลองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินโครงการด้วยการประเมินอย่างสร้างสรรค์ และเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการยอมรับแนวปฏิบัติ และซึมซับส่วนที่ดีเป็น วัฒนธรรมองค์การ ควรเป็นการประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารวิทยาลัยพยาบาลให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิผลในด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มและวิทยาลัยพยาบาล การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในระดับมาก ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติในการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้เข้มแข็ง เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจในการทำงาน และพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก แต่สามารถตอบสนองเป้าหมายของบุคคลและกลุ่ม โดยควรส่งเสริมความก้าวหน้าและให้ผลตอบแทนตามความสามารถของบุคลากร รวมทั้งมีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ถึงร้อยละ 75.5 แสดงว่าอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การได้เพิ่มเติม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้สูงขึ้น ผู้ที่สนใจควรนำตัวแปรอื่น ๆ มาวิเคราะห์เพิ่มขึ้น เช่น ตัวแปรด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตัวแปรด้านการบริหารวิชาการ และตัวแปรด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น

2. ควรใช้กระบวนการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรในด้านอื่น ๆ เช่น การวิเคราะห์กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) ขององค์กรที่มีประสิทธิผล และเหมาะสมสำหรับองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผลถึงประสิทธิผลองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมสูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านไปยังตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ทำในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยวิจัยกระบวนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี จะทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิกา เจิมเทียนชัย. 2538. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และ คณะ. 2544. การวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตใน ประเทศไทย. ใน ประมวลการสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 3 การ พัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบ บริการสุขภาพไทย, หน้า 81-114. กรุงเทพมหานคร: งานเจริญเปเปอร์แอนด์พริ้นท์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. 2544. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance). รายงานประจำปี 2542-2543 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน (ก.พ.). 2546. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. [On-line] Available from: <http://www.rbm.ocsc.go.th/frontend/result> [2003, June 26]
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. 2547. การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource scorecard). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. 2546. คู่มือ คำอธิบาย และแนวทางปฏิบัติ ตามพระ ราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: สิริบุตรการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. 2546. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ไทย (พ.ศ. 2546-2550). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน (ก.พ.ร.). 2546. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550). [On-line] Available from: <http://www.opdc.go.th/upload/353/strategy.pdf>. [2003, August 19]
- คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร ศึกษาศาสนาบัณฑิตวิทยาลัย, กระทรวงสาธารณสุข. 2544. การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ. วารสารการศึกษา พยาบาล 12: 13-18.

- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 2544. ประมวลการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. วันที่ 23-25 กรกฎาคม 2544 ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: งานเจริญเปเปอร์แอนด์พริ้นท์.
- คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์. 2547. การสร้างเมตริกสหสัมพันธ์เพื่อวิเคราะห์ LISREL. [On-line] Available from: <http://www.watpon.com> [2005, Jan 28]
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์. 2543. โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย. [On-line] Available from : <http://www.watpon.com> [2005, Jan 28]
- ฉัฐนิภา กุปรัตน์. 2545. แนวคิดทางการวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา. ใน เอกสารคำสอนรายวิชาการวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- คารุณีย์ เผ่าสุวรรณ. 2543. การนำระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐกรณีศึกษา: สำนักงานประกันสังคมและกรมการประกันภัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2539. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2539. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: กราฟิคฟอร์เมท.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2544. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ และ คณะ. 2546. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พร้อมคำอธิบายรายมาตรา และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พี. เอ. ลิฟวิง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดล LISREL: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2545. รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกัน. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- นโยบายและแผนสาธารณสุข, สำนักงาน. 2543. คู่มือการประเมินผลแผนงานและโครงการ. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ).
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ ตามไท และ เพ็ญฟ้า นรพลทพ. 2546. พัฒนาการการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข จากอดีตถึงปัจจุบัน: หลักสูตรการศึกษาพยาบาล. ใน กาญจนา สันติพัฒนาชัย, อดีตผู้ปัจจุบัน, หน้า 37-57. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิติชาย ต้นปิติ. 2547. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน. 2543. Good governance การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพมหานคร: วัชรินทร์การพิมพ์.
- พรชูลี อาชาวอำรุง และ คณะ. 2546. ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การของสถาบันพระบรมราชชนก (รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร). ม.ป.ท. (อัคราณา)
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. ม.ป.ป. ระเบียบสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ. 2542. ม.ป.ท. (อัคราณา)
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2544. คู่มือปฏิบัติการจัดการศึกษาสำหรับวิทยาลัยในสถาบันพระบรมราชชนก. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข.
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2545. รายงานประจำปี 2544 สถาบันพระบรมราชชนก. ม.ป.ท.
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2545. ร่างพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ..... ม.ป.ท.
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2546. กลยุทธ์สู่วิทยาลัยประจำปี 2547. ใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การนำแผนกลยุทธ์สู่วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. 22-23 กันยายน 2546 ณ โรงแรมเชียงใหม่พลาซ่า จ.เชียงใหม่ (อัคราณา)
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2546. แผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ประจำปี 2547. กรุงเทพมหานคร: ส่วนแผนงาน สถาบันพระบรมราชชนก. (อัคราณา)
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2546. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการศึกษา สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545-2547. [On-line] Available from : <http://pbri.ops.moph.go.th> [2003, September 9]

- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2547. **สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.** [On-line] Available from: <http://pbri.ops.mop.go.th> [2004, July 24]
- พระบรมราชชนก, สถาบัน. 2548. **แผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ประจำปี 2549.** กรุงเทพมหานคร: ส่วนแผนงาน สถาบันพระบรมราชชนก. (อัครสำเนา)
- พระปกเกล้า, สถาบัน. 2545. **รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี.** ม.ป.ท.
- พลสุข หิงคานนท์. 2540. **การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พสุ เตชะรินทร์. 2544. **เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balance scorecard และ key performance indicators.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เตชะรินทร์. 2546. **Balance scorecard: กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เตชะรินทร์. 2546. **กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.
- พิชญ์ พงศรี. 2542. **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529. **การประเมินประสิทธิผลองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. 2546. **เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 2546.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- โรเบิร์ต วูด และ เวรีน่า มาร์แชล. 2546. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน: การดำเนินการ ปัญหาและประเด็นสำคัญ (Performance appraisal: Practice, problems and issues).** กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. 2547. **ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- รุจา รอดเข็ม. 2547. **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

- ลัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์ และ ปัทมา ทองสม. 2546. การประกันคุณภาพการศึกษา ใน กาญจนนา สันติพัฒนาชัย, **อดีตสู่ปัจจุบัน**, หน้า 87-97. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชาการ, กรม. คณะกรรมการบัญญัติศัพท์. 2544. **ศัพท์บัญญัติการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กุรุสภาลาดพร้าว.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. 2546. **แผนกลยุทธ์ (Strategic plan) ประจำปี 2546-2550**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. (อัดสำเนา)
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. 2546. **รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปี การศึกษา 2546 (มิถุนายน 2545 – กุมภาพันธ์ 2546)**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. (อัดสำเนา)
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์. 2546. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2546**. นครสวรรค์: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์. (อัดสำเนา)
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. 2003. **ปรัชญา วิสัยทัศน์ ๑**. [On-line] Available from: <http://www.bcn.ac.th> [2003, September 9]
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช. 2003. **วัตถุประสงค์**. [On-line] Available from: <http://www.bcn.nu.ac.th> [2003, September 9]
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี. 2003. **โครงสร้างการบริหาร**. [On-line] Available from: <http://www.comc.to/bcns> [2003, September 9]
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์. 2548. **รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์**. นครสวรรค์: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์.
- วันทนา เมืองจันทร์. 2542. **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สมานมิตร การพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2543. **รายงานวิจัยเรื่อง การประเมินการเรียนรู้ : ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. 2544. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547. **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2548. **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมยศ นาวิการ. 2545. การบริหาร : การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) การตัดสินใจของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม : QC. กรุงเทพมหานคร: ประชาอุทิศการพิมพ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2545. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พี. เอ. ลีฟวิ่ง.
- สาธารณสุข, กระทรวง. สำนักงานปลัดกระทรวง. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. 2545. การปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: ยุทธวิธีนทร์การพิมพ์.
- สาธารณสุข, กระทรวง. สำนักงานปลัดกระทรวง. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. 2545. โครงสร้างใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสุขภาพของคนไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา ประจุศิลป์ และ จินตนา ชูนิพันธ์. 2545. การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ: บทบาทของมหาวิทยาลัย. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 14: 68-73.
- สุทธิพงษ์ ยงค์มกล. 2543. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร รอดถนนอม, เรือโทหญิง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสียงพิน อ้าโพธิ์. 2543. อนาคตภาพการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรชัย ดันติเมธ. 2532. การวิจัย : บทบาทใหม่ของนักบริหารการศึกษา. ใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณัฏ เพ็ชรพุด. การวิจัยเชิงนโยบายและรูปลักษณะใหม่ของการกำหนดอนาคต, หน้า 155 – 165. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทำปกเจริญผล.
- อุทุมพร (ทองไทย) จามรมาน. 2544. วิธีทำการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ฟีนี.

ภาษาอังกฤษ

- Abbott, M., and Doucouliagos, C. 2001. Total factor productivity and efficiency in Australian colleges of advanced education. **Journal of Educational Administration**, 39: 384-393.
- ADB.org. **Results based management explained**. [On-line] Available from: <http://www.adb.org/projects/rbm/about.asp> [2006, May 19]
- Bardo, J.W., and Hartman, J.J. 1982. **Urban society: A systemic Introduction**. Kingsport, TN: Kingsport Press.
- Barnard, C.I. 1968. **The function of the executive**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Binnendijk, A. 2001. **Results based management in the development co-operation agencies : A review of experience** (Executive summary). DAC Working Party on Aid Evaluation. [On-line] Available from: <http://ceb.unsystem.org/documents/FB.reports/dacrbm.pdf> [2004, June 15]
- Campbell, J.P. 1973. Research into the nature of organizational effectiveness: An endangered species. (unpublished manuscript University of Minesota) reprinted in R.M. Steers, 1977. **Organizational effectiveness: A behavioral view**, pp. 40-41. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Caplow, T. 1964. **Principles of organization**. New York: Harcourt, Brace and World.
- Centre of Excellence for Evaluation. n.d. **Results-based management and accountability framework (RAMFs)**. [On-line] Available from: <http://ncc.evaluationcanada.ca/e/PDFS/RAMF-E.pdf> [2004, June 14]
- Dinham, S., and Scott, C. 2000. Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. **Journal of Educational Administration**, 38: 379-396.
- Donnelly, Jr. J. H., Gibson, J. L., and Ivancevich, J. M. 1995. **Fundamentals of Management**. 9th ed. Chicago: IRWIN.
- Drucker, P. F. 1976. What results should you expect? A Users' guide to mbo. **Public Administration Review** 36: 12-19.
- Eccles, R. G., and Pyburn, P.J. 1992. Creating a comprehensive system to measure performance. **Management Accounting**, 74 (October): 41-44. [On-line] Available from: [ABI/Inform-Document Details](#) [2003, June 26]
- Gadsby, A. ed. 1995. **Longman dictionary of contemporary English**. 3th ed. Harlow, England: Longman.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, Jr. J. H. 1973. **Readings in organizations: Structure, processes, behavior.** Dallas, TX: Business.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, Jr. J.H. 1979. **Organizations: Behavior, structure, and processes.** 3rd ed. Dallas, TX: Business.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, Jr. J.H. 1997. **Organizations: Behavior, structure, and processes.** 9th ed. Boston, MA: Irwin McGraw-Hill.
- Good, C. V. 1973. **Dictionary of education.** New York: McGraw-Hill Book.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., and Johnson, D.E. 1996. **Management of organizational behavior: Utilizing human resources.** 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Higgins, J. M., and Vincze, J. W. 2001. **Strategic management text and cases.** 5th ed. Fort worth, TX: The Dryden Press.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. 1991. **Educational administration: Theory, research and practice.** 4th ed. New York: McGraw Hill.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. 2001. **Educational administration: Theory, research and practice.** 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr. J.M., and Gibson, J.L. 1989. **Management: Principles and functions.** 4th ed. Homewood, IL: IRWIN.
- Jackson, A., and Day, D. 1981. **The model maker's handbook.** New York: Knopf.
- Joreskog, K. G., Sorbom, D., Toit, S. Du., & Toit, M. Du. 2000. **LISREL 8: New statistical features.** Lincolnwood, JL: Scientific Software International.
- Kaplan, R. S., and Norton, D. P. 1996. **Translating strategy into action the balance scorecard.** Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kast, F. E., and Rosenzweig, J. E. 1985. **Organization and management: A system and contingency approach.** 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Katz, D., and Kahn, R. L. 1978. **The Social psychology of organizations.** 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Kelloway, E. K. 1998. **Using LISREL for structural equation modeling : A researcher's guide.** Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Kimbrough, R.B., and Nunnery, M.Y. 1988. **Educational administration an introduction.** 3rd ed. New York: Macmillan.

LISREL home page – the Structural Equation Modeling (SEM) reference software. 2004.

LISREL. [On-line] Available from: <http://ssicentral.com/lisrel/mainlis.htm> [2005, Jan 28]

Lunenburg, F. C., and Ornstein, A. C. 1996. **Educational administration: Concepts and practice.** 2nd ed. Belmont: Wadsworth.

McCotter, J. V. 1983. A Study in organizational change : The effect of the introduction of a management by objective system on employee productivity and communication in a selected New York city agency. **Dissertation Abstracts International** [On-line] Abstract from: DAO File: Thesis Info. Available from: [DAO: Document Details](#) [2003, June 26]

Mott, P. E. 1972. **The characteristics of effective organizations.** New York: Harper and Row.

Office of the Auditor General of Canada. 2000. **Implementing results – based management : Lesson from the literature.** [On-line] Available from: http://www.oag.bvg.gc.ca/domino/other.nsf/html/00rbm_e.html [2006, May 19]

Office of the Civil Service Commission. 2004. **Results based management.** [On-line] Available from: http://www.rbm.ocsc.go.th / fronted / system / system_mean.asp [2004, June 28]

Parsons, T. ed. 1964. **Essays in sociological theory.** Rev. ed. New York: Free Press of Glencoe.

Parsons, T. ed. 1968. **American sociology: Perspective, problems, methods.** New York: Basic Books.

Pfeiffer, J. W. ed. 1991. **Strategic planning: Selected readings.** San Diego, CA: Pfeiffer and Company.

Polit, F.D., and Hungler, P.B. 1995. **Nursing research: Principle and methods.** 5th ed. Philadelphia: J.B.Lippincott.

Robbins, S., and Mukerji, D. 1994. **Managing organizations: New challenges and perspectives.** 2nd ed. New York: Prentice Hall.

Robbins, S. P. 1997. **Essentials of organizational behavior.** 5th ed. Englewood Cliff: Prentice Hall.

Robbins, S. P., and DeCenzo, D. A. 2001. **Fundamentals of management: Essential concepts and applications.** 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

- Rodgers, R., and Hunter, J. E. 1992. A Foundation of good management practice in government: Management by objectives. **Public Administration Review**, 52 January / February): 27-39. [On-line] Available from: [ABI/Inform - Document Details](#) [2003, June 26] [2004, June 14]
- Schein, E. H. 1970. **Organizational psychology**. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E.H. 1980. **Organizational psychology**. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schneider, B. ed. 1990. **Organizational climate and culture**. San Francisco, CA: Jersey-Bass.
- Scott. 2006. **Bureaucracy (Weber)**. [On-line] Available from: http://faculty.babson.edu/krollag/org_site/encyclop/bureaucracy.html [2006, December 28]
- Steers, R. M. 1977. **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Steers, R.M. 1980. **Organizational psychology**. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. 1981. **Introduction to organizational behavior**. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., and Mowday, R. T. 1985. **Managing effective organizations: An introduction**. Boston, MC: Kent Publishing.
- Steers, R. M. 1994. **Introduction to organizational behavior**. 3rd ed. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- The University of Cambridge. 1995. **Cambridge international dictionary of English**. London: Cambridge University Press.
- UNIDO. 2004. **Results based management**. [On-line] Available from: www.unido.org/en/doc/21392-24k [2004, June 14]
- Walker, L.O., and Avent, K.C. 1995. **Strategies for theory construction in nursing**. 3rd ed. Norwalk, CT: Appleton & Lange.
- Whetten, D.A., and Cameron, K.S. 2002. **Developing management skills**. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Willer, D. E., and Walters, G. C. 2002. **Scientists sociology: Theory, and method**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

- จังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่าง แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ (พ.ศ. 2546 – 2550)

เป้าหมาย	กลยุทธ์	มาตรการ
1. มีการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นระบบ ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความคล่องตัว และบุคลากรมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ	1.1 พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และหัวใจ แห่งการบริการ (Service mind) ในงาน สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	1.1.1 เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนางานและการกำกับระบบงาน งบประมาณ การเงิน และบัญชี 1.1.2 เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนางานและการกำกับระบบงานสารบรรณ 1.1.3 เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนางานและการกำกับงานพัสดุ 1.1.4 เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนางานและการกำกับงานการเจ้าหน้าที่ 1.1.5 เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนางานและการกำกับงานอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม 1.1.6 เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนางานและการกำกับงานยานยนต์ 1.1.7 พัฒนาระบบการบริการด้วยโครงการให้บริการด้วยหัวใจ 1.1.8 พัฒนาระบบและกลไกงานสนับสนุนการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการดำเนิน ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล
	1.2 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากร	1.2.1 พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการทรัพยากรของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
	1.3 สร้างวัฒนธรรมและระบบการตรวจ สอบคุณภาพงานและการประเมิน ผลงานที่เป็นรูปธรรม	1.3.1 สร้างและพัฒนาดัชนีเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพงานและการประเมินผลงาน 1.3.2 พัฒนาระบบและดำเนินการตรวจสอบคุณภาพงานและการประเมินผลงาน 1.3.3 สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการประเมินในองค์กร

ตัวอย่าง (ต่อ)

เป้าหมาย	กลยุทธ์	มาตรการ
2. คณาจารย์และบุคลากร ในวิทยาลัย พยาบาล มีขวัญกำลังใจและอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข	2.1 พัฒนากลไกและระบบสวัสดิการและ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	2.1.1 สนับสนุนการจัดสวัสดิการเพื่อคณาจารย์และบุคลากร 2.1.2 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ และความสามัคคี 2.1.3 สนับสนุนกิจกรรมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
	2.2 สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2.2.1 มีระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำปีที่เป็นธรรม 2.2.2 สร้างกลไกการให้รางวัล / ยกย่องผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติหน้าที่ดี
3. คณาจารย์และบุคลากร ได้รับการพัฒนา ให้มีโลกทัศน์และสมรรถนะสอดคล้อง กับหน้าที่รับผิดชอบ และเท่าทันกับการ เปลี่ยนแปลงของสังคม	3.1 สร้างระบบและดำเนินการพัฒนา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	3.1.1 วางแผนงาน ระบบ และกลไกการพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่สอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กร 3.1.2 ดำเนินการและกำกับทำให้มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน 3.1.3 พัฒนาจำนวนและคุณภาพของคณาจารย์และบุคลากร ให้ได้ตามมาตรฐาน ของสถาบันอุดมศึกษา 3.1.4 พัฒนาโลกทัศน์และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ รับผิดชอบและการเปลี่ยนแปลงของสังคม
	3.2 สร้างวัฒนธรรมการแสวงหาความรู้	3.2.1 สนับสนุนและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตสำนึกในการทำงานและจิตวิญญาณ ในการแสวงหาความรู้ (Spirit of Inquiry)

ตัวอย่าง (ต่อ)

เป้าหมาย	กลยุทธ์	มาตรการ
4. มีระบบการจัดการศึกษาที่สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการและตอบสนองระบบบริการสุขภาพและสังคม	4.1 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานสากล บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ	4.1.1 จัดทำ/พัฒนาการออกแบบการเรียนการสอนรายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรบูรณาการ 4.1.2 ผลิตบัณฑิตพยาบาลโดยมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างการมีส่วนร่วม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้วิธี Active Learning 4.1.3 เสริมสร้างศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้เรียนและผู้สอนให้สามารถเข้าถึงการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้
	4.2 พัฒนาระบบคุณภาพ และการประกันคุณภาพการศึกษา	4.2.1 การคงไว้ซึ่งระบบคุณภาพ 4.2.2 การเตรียมความพร้อมในการรับการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา
	4.3 ส่งเสริมและดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสุขภาพทุกระดับ	4.3.1 พัฒนาหลักสูตร และดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสุขภาพ
5. เป็นศูนย์ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน	5.1 พัฒนาค้นแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning)	5.1.1 ติดตาม ประเมิน และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก 5.1.2 โครงการวิจัยเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก 5.1.3 สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์

ตัวอย่าง (ต่อ)

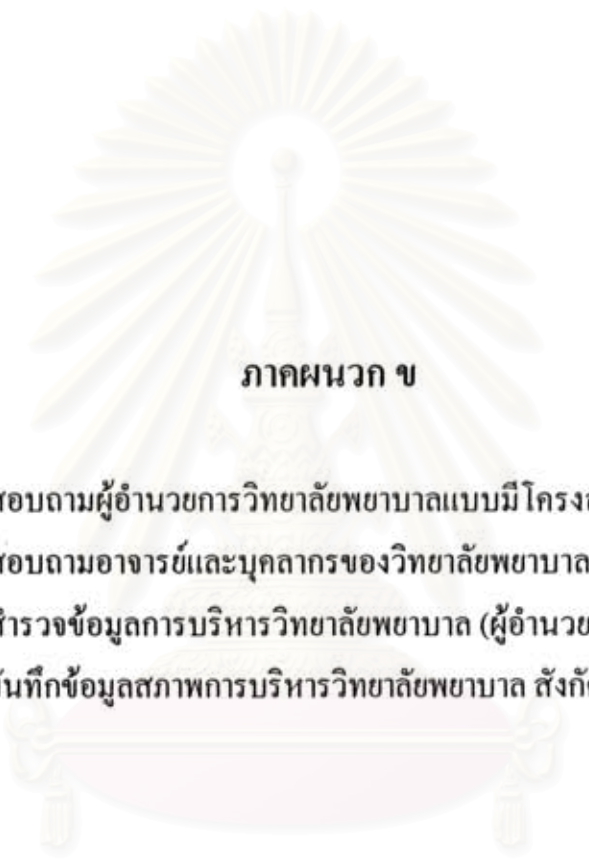
เป้าหมาย	กลยุทธ์	มาตรการ
6. พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาบุคลากรสู่ระดับสากล	6.1 จัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมหลักสูตรนานาชาติ 6.2 สร้างเครือข่ายและพัฒนารูปแบบการเรียนที่ตอบสนองการเรียนรู้อย่างไร้พรมแดน	6.1.1 จัดอบรมหลักสูตรนานาชาติตามความชำนาญและความต้องการ 6.1.2 จัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรนานาชาติ 6.2.1 จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรนานาชาติบนเครือข่ายสารสนเทศ
7. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ	7.1 แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ในการดำเนินการทุกพันธกิจของสถาบัน	7.1.1 สนับสนุนการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเครือข่ายการเรียนรู้กับสถานบริการที่เป็นแหล่งฝึกและเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาล 7.1.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรท้องถิ่น และชุมชน
8. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีและเครือข่ายสารสนเทศในการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาล และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	8.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและเครือข่ายสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	8.1.1 ปรับปรุงและพัฒนาอุปกรณ์และระบบเครือข่ายสารสนเทศ 8.1.2 พัฒนาระบบป้องกันและบำรุงรักษาอุปกรณ์และระบบเครือข่ายสารสนเทศ 8.1.3 สร้างกลไกสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเข้าถึงข้อมูลและเครือข่ายสารสนเทศ
	8.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร	8.2.1 จัดสร้างและพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร 8.2.2 พัฒนาระบบความปลอดภัย และความเป็นปัจจุบันของข้อมูล
	8.3 พัฒนารูปแบบ และระบบฐานข้อมูลเพื่อการเรียนการสอน	8.3.1 สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาล 8.3.2 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บ 8.3.3 พัฒนาระบบทะเบียนและประมวลผลให้มีประสิทธิภาพ

ตัวอย่าง (ต่อ)

เป้าหมาย	กลยุทธ์	มาตรการ
9. มีปัจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ	9.1 พัฒนาห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	9.1.1 พัฒนาห้องปฏิบัติการการพยาบาลและระบบการใช้งานให้มีประสิทธิภาพ 9.1.2 พัฒนาห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์และระบบการใช้งานให้มีประสิทธิภาพ 9.1.3 พัฒนาห้องปฏิบัติการภาษาและระบบการใช้งานให้มีประสิทธิภาพ 9.1.4 พัฒนาห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และระบบการใช้งานให้มีประสิทธิภาพ
	9.2 พัฒนาห้องสมุด และระบบสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	9.2.1 สร้างและพัฒนาาระบบสืบค้นข้อมูลบนเครือข่ายสารสนเทศ 9.2.2 จัดหาหนังสือ เอกสาร สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของผู้ใช้
10. คณาจารย์มีผลงานวิจัย ค้ำรา และบทความต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	10.1 เร่งรัดให้อาจารย์ทุกคนทำงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ	10.1.1 จัดทำระบบและแผนการผลิตผลงานวิชาการและการเผยแพร่งาน 10.1.2 พัฒนาระบบและกลไกที่ส่งเสริมการวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการ 10.1.3 พัฒนาการดำเนินงานโครงการค้ำราให้มีประสิทธิภาพ
11. มีการเผยแพร่ความรู้และกิจกรรมด้านสุขภาพและภูมิปัญญาไทยแก่สังคม	11.1 จัดบริการวิชาการแก่สังคมโดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน	11.1.1 พัฒนาคุณภาพและดำเนินโครงการเพื่อการพัฒนาศักยภาพการดูแลสุขภาพตนเอง 11.1.2 ร่วมดำเนินการ โครงการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม 11.1.3 บูรณาการการบริการวิชาการให้สอดคล้องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน 11.1.4 สร้างโอกาสและช่องทางที่หลากหลายในการเรียนรู้ และการเข้าถึงองค์ความรู้และการบริการด้านสุขภาพของประชาชน

ตัวอย่าง (ต่อ)

เป้าหมาย	กลยุทธ์	มาตรการ
12. มีศูนย์สาธิตการพัฒนาสุขภาพเด็ก การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และการนวดแผนไทยที่มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นแหล่งศึกษาดูงานให้แก่นักศึกษา และผู้สนใจ	12.1 จัดสาธารณสุขุสาธิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน	12.1.1 พัฒนาคุณภาพและดำเนินงาน โครงการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน 12.1.2 พัฒนาคุณภาพและดำเนินงาน โครงการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ 12.1.3 พัฒนาคุณภาพและดำเนินงาน โครงการศูนย์อนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย 12.1.4 บูรณาการสาธารณสุขุสาธิตให้สอดคล้องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน
13. คณาจารย์เป็นวิทยากร และที่ปรึกษา โครงการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัยพยาบาลฯ	13.1 สร้างและพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ในการเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาโครงการ	13.1.1 สร้างระบบและกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาคณาจารย์ในการเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาโครงการ 13.1.2 สร้างเวทีวิชาการเพื่อพัฒนาความสามารถการเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาโครงการ
14. นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ประชาชนและสถาบันการศึกษา	14.1 สร้างและพัฒนากลไกสนับสนุนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ประชาชนและสถาบันการศึกษา	14.1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนคุณธรรม จริยธรรม แก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา 14.1.2 จัดและสนับสนุนกิจกรรมสร้างการพัฒนาจิตสำนึก และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพประชาชน และสถาบันการศึกษา 14.1.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย 14.1.4 บูรณาการงานกิจกรรมนักศึกษากับการจัดการเรียนการสอน
15. มีกิจกรรมสืบสานศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ที่เป็นแบบอย่างแก่เยาวชนและสังคมโดยรวม	15.1 ส่งเสริมค่านิยม และจัดกิจกรรมที่สืบสานศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี	15.1.1 จัดกิจกรรมสืบสานศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีในเทศกาลต่าง ๆ 15.1.2 รมรงค์ส่งเสริมให้คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษามีพฤติกรรมนิยมไทยเห็นคุณค่าความเป็นไทย 15.1.3 เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมแก่สังคม



ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลแบบมีโครงสร้าง
- แบบสอบถามอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล
- แบบสำรวจข้อมูลการบริหารวิทยาลัยพยาบาล (ผู้อำนวยการ)
- แบบบันทึกข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาล วันที่

แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลแบบมีโครงสร้าง

.....

ประเด็นคำถาม

นโยบายการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำถาม

1. ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายในการบริหารจัดการอย่างไร
2. ท่านใช้แนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลของท่านหรือไม่ / อย่างไร / ในงานใด และเริ่มใช้ตั้งแต่เมื่อใด
3. วิทยาลัยพยาบาลมีการประกาศนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลให้ข้าราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ได้รับทราบหรือไม่ / วิธีใด / อย่างไร

การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจวิทยาลัยพยาบาล

คำถาม

4. วิทยาลัยพยาบาลมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / อย่างไร / ในช่วงเวลาใด
5. ท่านได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / อย่างไร
6. วิทยาลัยพยาบาลมีแผนกลยุทธ์ ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจหรือไม่ / บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนร่วมหรือไม่ / อย่างไร

การปรับบทบาท ภารกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำถาม

7. วิทยาลัยพยาบาล มีการปรับบทบาท ภารกิจ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือไม่ / อย่างไร
8. (ถ้าใช่) ในการปรับบทบาท ภารกิจ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลได้ดำเนินการอย่างไร / ในส่วนงานใดบ้าง

ผลสัมฤทธิ์ในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของวิทยาลัยพยาบาล

คำถาม

9. ในภาพรวมของการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ท่านพิจารณาว่าผลผลิต บัณฑิตพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลเป็นอย่างไร ท่านมีความพึงพอใจระดับใด
10. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารวิทยาลัยพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่วิทยาลัยพยาบาล

สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน

คำถาม

11. ท่านพิจารณาว่าปัจจัยแวดล้อมภายนอก มีอิทธิพลต่อการบริหารวิทยาลัยพยาบาลอย่างไร / มีปัจจัยใดบ้าง และส่งผลกระทบต่อวิทยาลัยพยาบาลอย่างไร

การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาลที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

คำถาม

12. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือไม่
 13. การปรับตัวของวิทยาลัยพยาบาลที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ทำอย่างไร / มีปัญหาในการปรับตัวหรือไม่

แนวทางการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในอนาคต

คำถาม

14. ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ วิทยาลัยพยาบาลมีแผนกลยุทธ์ ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลแก่วิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / อย่างไร

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี วันที่

แบบสอบถามอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล

.....

ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ..... อายุ ปี สถานภาพสมรส มีบุตร คน
 คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุด..... ตำแหน่งทางวิชาการ.....
 ตำแหน่งทางบริหาร ดำรงตำแหน่งนี้มาเป็นเวลา ปี เดือน
 ประสบการณ์ทำงาน ทั้งสิ้น ปี โดยปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ ปี เดือน

ประเด็นคำถาม

ความต้องการและเป้าหมายของอาจารย์และบุคลากรในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล

คำถาม

1. ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล ท่านมีเป้าหมายในการทำงานหรือไม่

.....

2. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานทุกครั้งหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

3. ท่านต้องการทำงานที่วิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / เพราะเหตุใด

.....

.....

ความเข้าใจในหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำถาม

4. ท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือไม่ / อย่างไร / จากสื่อใด

.....

.....

5. วิทยาลัยพยาบาลใช้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือไม่ / ในงานใด (ถ้าตอบ ไม่ใช่ ข้ามไปตอบข้อ 7)

.....

.....

6. ท่านพิจารณาว่าการที่วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

.....

ความสามารถของอาจารย์และบุคลากรที่เื้อื่อต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำถาม

7. ในภาพรวม ท่านพิจารณาว่าอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีความสามารถในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือไม่/ อย่างไร

.....

.....

ความชัดเจนในบทบาท

คำถาม

8. ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล ท่านมีความชัดเจนในบทบาทหรือไม่

.....

9. มีหรือไม่ที่อาจารย์ และบุคลากรทำงาน โดยที่ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของคนอย่างชัดเจน

.....

10. ถ้าใช่ ท่านปฏิบัติอย่างไร

.....

11. ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล ท่านมีความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหรือไม่ / แก้ไขอย่างไร

.....

.....

บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

คำถาม

12. สภาพแวดล้อมภายในองค์การทำให้อาจารย์อยากทำงานภายในวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / เพราะเหตุใด

.....

.....

13. บรรยากาศในการทำงานที่วิทยาลัยพยาบาลเป็นอย่างไร

.....

.....

14. ผู้อำนวยการมอบหมายงานแก่อาจารย์และบุคลากรในลักษณะใดบ้าง

.....

.....

15. บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มีการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมายหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

16. บรรยายการองค์การของวิทยาลัยพยาบาล ชี้คผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

คำถาม

17. วิทยาลัยพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์การหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

18. ท่านพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในเรื่องใด ที่สนับสนุนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล / สนับสนุนอย่างไร

.....

.....

การบรรลุเป้าหมายเฉพาะบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล

คำถาม

19. เป้าหมายส่วนตัวของท่านในการทำงานที่วิทยาลัยพยาบาล คืออะไร

.....

.....

20. เป้าหมายของท่าน สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

21. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่

.....

.....

22. ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

23. เป้าหมายของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ / อย่างไร

.....

.....

24. แนวทางใดที่ท่านพิจารณาว่าจะช่วยให้วิทยาลัยพยาบาลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

.....

.....

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล

คำถาม

25. ท่านพึงพอใจในการทำงานที่วิทยาลัยพยาบาลหรือไม่/อย่างไร

.....

.....

26. ในการทำงานที่วิทยาลัยพยาบาล ท่านเคยรู้สึกไม่พึงพอใจหรือไม่/เรื่องใด/แก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม

คำถาม

27. ท่านรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของตนหรือไม่/เรื่องใด/พอใจมากน้อยเพียงไร

.....

28. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีการรวมกลุ่มในการทำงานหรือไม่

.....

29. ท่านพึงพอใจในผลการทำงานของกลุ่มหรือไม่/อย่างไร

.....

30. ท่านมีโอกาสรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่/จากใคร/วิธีการใด

.....

.....

ความรู้สึกผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล ต่องาน และกลุ่ม

คำถาม

31. ท่านรู้สึกผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่/อย่างไร

.....

32. ท่านรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือไม่/อย่างไร

.....

33. ท่านคิดว่าตัวเองมีความสำคัญต่อวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่/อย่างไร

.....

.....

วิทยาลัยพยาบาล วันที่.....
 แบบสำรวจข้อมูลการบริหารวิทยาลัยพยาบาล (ผู้อำนวยการ)

1) แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล

1. ท่าน อายุ ปี เดือน (โดยประมาณ)
2. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้อำนวยการ (รวมทั้งสิ้น) ประมาณ ปี เดือน
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
4. คุณวุฒิด้านอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิทยาลัยพยาบาล (ชื่อวุฒิ และปี พ.ศ. ที่ได้รับ)
 - 4.1
 - 4.2
 - 4.3
 - 4.4
 - 4.5
5. การได้รับรางวัล หรือผลงานดีเด่นในด้าน และปี พ.ศ. ที่ได้รับ
 - 5.1
 - 5.2
 - 5.3
 - 5.4
 - 5.5
6. อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

2) แบบสำรวจข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้าของวิทยาลัยพยาบาล

1. วิทยาลัยพยาบาลมีบุคลากร จำนวนรวม คน โดยแยกเป็น
 - 1.1 ข้าราชการ คน (รวมผู้อำนวยการ)
 - 1.1.1 อาจารย์พยาบาล คน
 - 1.1.2 วิทยากร คน
 - 1.1.3 ข้าราชการสายสนับสนุน คน
 - 1.2 อาจารย์ อัตราร้าง คน
 - 1.3 ลูกจ้างประจำ คน
 - 1.4 ลูกจ้างชั่วคราว คน
2. จำนวนนักศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล รวม คน แยกเป็นหลักสูตร
 - 2.1 พยาบาลศาสตรบัณฑิต คน (รวม 4 ชั้นปี)
 - 2.2 พยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) คน (รวม 2 ชั้นปี)
 - 2.3 คน (รวมทุกชั้นปี)
 - 2.4 คน (รวมทุกชั้นปี)
3. อัตราร่วมอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) คิดเป็น
4. อัตราร่วมบุคลากรในการบริหารจัดการต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า คิดเป็น
5. เงินงบประมาณสนับสนุน ปี พ.ศ. 2548 เท่ากับ
6. เงินนอกงบประมาณ ปี พ.ศ. 2548 เท่ากับ
7. อื่น ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) แบบสำรวจข้อมูลด้านผลผลิต ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า (ปีการศึกษา 2547-2548)

1. ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรในเวลาที่กำหนด ร้อยละ
2. บัณฑิตพยาบาลศาสตร์ได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา ภายใน 1 ปี ร้อยละ
3. บัณฑิตพยาบาลศาสตร์มีผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ฯ
สอบผ่านครบทั้ง 8 วิชา ในการสอบครั้งแรก
 - 3.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ร้อยละ
 - 3.2 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ร้อยละ
4. วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็นต้นทุนผลิตต่อหน่วย หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เท่ากับ
5. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุดและสารสนเทศต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า..... บาท/คน
6. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการงานวิทยบริการ
 - 6.1 บริการห้องสมุด
 - 6.1.1 ความพึงพอใจของอาจารย์ อยู่ในระดับ
 - 6.1.2 ความพึงพอใจของนักศึกษา (ในภาพรวม) อยู่ในระดับ
 - 6.2 บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 6.2.1 ความพึงพอใจของอาจารย์ อยู่ในระดับ
 - 6.2.2 ความพึงพอใจของนักศึกษา (ในภาพรวม) อยู่ในระดับ
7. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารวิทยาลัยพยาบาล อยู่ในระดับ
8. อาจารย์ได้รับเงินสนับสนุนการวิจัย
 - 8.1 จากแหล่งทุนภายนอก เฉลี่ยคนละ บาท/ปี
 - 8.2 จากแหล่งทุนภายใน เฉลี่ยคนละ บาท/ปี
9. อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

วิทยาลัยพยาบาล วันที่

แบบบันทึกข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1) ()

ปรัชญาวิทยาลัยพยาบาล

.....

.....

.....

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์วิทยาลัยพยาบาล

.....

.....

วิสัยทัศน์กลุ่มงาน

.....

.....

วิสัยทัศน์กลุ่มงาน

.....

.....

พันธกิจ

พันธกิจวิทยาลัยพยาบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล

เป้าหมายระยะยาว

.....

.....

.....

.....



เป้าหมายเฉพาะ / ระยะสั้น

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของกลุ่มงาน

.....

.....

.....

2) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล ()

.....

.....

.....

.....

.....

3) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

1. นโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ()

.....

.....

.....

.....

.....

2. การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจ ()

.....
.....
.....
.....

3. การปรับบทบาทภารกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ()

.....
.....
.....
.....

4) แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ()

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

..... (เอกสารเพิ่มเติม หมายเลข

5) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ()

1. คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง

1.1 อาจารย์พยาบาล

.....
.....
.....

1.2 วิทยาจารย์

.....
.....
.....

1.3 หัวหน้างาน

.....

.....

.....

1.4 หัวหน้ากลุ่ม

.....

.....

.....

1.5 รองผู้อำนวยการ

.....

.....

.....

1.6 ข้าราชการสายสนับสนุน

.....

.....

.....

2. ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.1 อาจารย์พยาบาล

.....

.....

.....

2.2 วิทยาจารย์

.....

.....

.....

2.3 หัวหน้างาน

.....

.....

.....

2.4 หัวหน้ากลุ่ม

.....

.....

.....

2.5 รองผู้อำนวยการ

.....

.....

.....

2.6 ข้าราชการสายสนับสนุน

.....

.....

.....

3. บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

3.1 อาจารย์พยาบาล

.....

.....

.....

3.2 วิทยากร

.....

.....

.....

3.3 หัวหน้างาน

.....

.....

.....

3.4 หัวหน้ากลุ่ม

.....

.....

.....

3.5 รองผู้อำนวยการ

.....

.....

.....



3.6 ข้าราชการสายสนับสนุน

6) เทคโนโลยี (งบประมาณ ปี 2548) ()

1. จำนวนของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่วิทยาลัยพยาบาลมี รวมเครื่อง (อายุการใช้งานไม่เกิน 5 ปี)

โดยแยกเป็น

1.1 ที่นักศึกษาใช้งาน = เครื่อง

อัตราส่วน เครื่อง/นักศึกษา =

1.2 ที่อาจารย์ใช้งาน = เครื่อง

อัตราส่วน เครื่อง/อาจารย์ =

1.3 ที่ใช้งานในระบบสารสนเทศและการบริหารวิทยาลัยพยาบาล รวม = เครื่อง

1.4 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและเปิดให้บริการต่อจำนวนศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

=

1.5 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนต่อจำนวนศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

=

2. จำนวนหนังสือ วารสาร

2.1 จำนวนหนังสือ รวม = เล่ม

2.2 วารสาร (ภาษาไทย) = ชื่อเรื่อง/ปี

2.3 อัตราส่วนจำนวนหนังสือ/นักศึกษา =

2.4 อัตราส่วนจำนวนวารสาร/นักศึกษา =

2.5 จำนวนหนังสือที่ใช้ในการเรียนการสอนต่อจำนวนศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า =

3. จำนวนโสตทัศนูปกรณ์

3.1 เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ = เครื่อง

3.2 Visualization = เครื่อง

3.3 Projector = เครื่อง

3.4 = เครื่อง

3.5 = เครื่อง

4. สิ่งอำนวยความสะดวก

.....

5. วัสดุอุปกรณ์

6. รายงานความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านวิทยบริการ

6.1 ระดับความพึงพอใจของอาจารย์คํองานวิทยบริการ

6.2 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาคํองานวิทยบริการ

7. ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในระบบห้องสมุด และศูนย์สารสนเทศ คํองานวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า

= บาท/คน/ปีการศึกษา

8. ผลการประเมิน

ประสิทธิผลของเทคโนโลยีคํอวิทยาลัยพยาบาล

ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยี

ความคุ้มค่าของการใช้เทคโนโลยี

9. วิธีการปฏิบัติงาน (ขอคู่มือหลักฐาน และการสอบถามบุคลากร)

()

9.1 รายละเอียดในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9.1.1 รองผู้อำนวยการ

.....
.....
.....
.....

รองผู้อำนวยการ

.....
.....
.....
.....

9.1.2 อาจารย์/วิทยากร

ท่านที่ 1

.....
.....
.....

ท่านที่ 2

.....

.....

.....

.....

ท่านที่ 3

.....

.....

.....

.....

9.1.4 เจ้าหน้าที่บริหาร

.....

.....

.....

.....

9.1.5 เจ้าหน้าที่การเงิน

.....

.....

.....

.....

9.1.6 เจ้าหน้าที่พัสดุ

.....

.....

.....

.....

9.1.7 บรรณารักษ์/เจ้าหน้าที่ห้องสมุด

.....

.....

.....

.....

9.2 คู่มือการปฏิบัติงาน ()

รายละเอียดที่สังเกต และหรือสอบถาม ระบุผู้ให้ข้อมูล ในประเด็น ดังนี้

9.2.1 คู่มือการปฏิบัติงานจัดทำ ปี ครั้ง ฉบับล่าสุดจัดทำเมื่อ

9.2.2 คู่มือการปฏิบัติงานมีรายละเอียดครบทุกตำแหน่งงาน

.....
.....
.....

9.2.3 มีการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานหรือไม่

.....
.....
.....

9.2.4 ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่
ถ้าได้ โดยใคร

.....
.....

โดยวิธีการอื่น ๆ ระบุ

.....
.....
.....

9.2.5 บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานยึดถือปฏิบัติตามคู่มือหรือไม่ ถ้าไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

อื่น ๆ และเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

7) ความพึงพอใจ

1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ ()

1.1

.....

.....

.....

.....

1.2

.....

.....

.....

2. การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการ ()

.....

.....

.....

3. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากร ()

.....

.....

.....

อื่นๆ

.....

.....

.....

9) ผลการปฏิบัติงาน (จากรายงานประจำปี และเอกสารของวิทยาลัยพยาบาล)

1. รายงานการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลเป็นภาพรวม (มี/ไม่มี, ผลการประเมิน, ระบุหลักฐานที่แนบเรื่อง) ()

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการปฏิบัติหรือยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง (มี/ไม่มี, แผนกลยุทธ์, ระบุหลักฐานที่แนบเรื่อง) ()

.....

.....

.....

.....

.....

3. ผลลัพธ์การดำเนินงานของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล ภายใน 1 ปี

.....

.....

.....

.....

4. ค่าใช้จ่ายต่อหัว/ปี คิดเป็นต้นทุนการผลิตต่อหน่วย และแนวทางในการลดค่าใช้จ่าย

.....

.....

.....

.....

อื่น ๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ของผู้ให้ข้อมูล

.....

.....

.....

การรวบรวมข้อมูล สภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ๗ จาก 5 วิทยาลัยพยาบาล 5 ภูมิภาคของประเทศ
แหล่งข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา ตามกรอบแนวคิด การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
1) ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ 1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล	1.1.1 มีปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	1.1.1 ความชัดเจนของปรัชญาวิทยาลัยพยาบาล			
	1.1.2 มีวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจน บอกถึงความต้องการที่จะเป็นหรือไปให้ถึง	1.1.2 ความชัดเจนของวิสัยทัศน์วิทยาลัยพยาบาล			
	1.1.3 มีพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล	1.1.3 ความชัดเจนของพันธกิจวิทยาลัยพยาบาล			
	1.1.4 มีเป้าหมายที่ระบุระยะเวลาของการบรรลุเป้าหมาย	1.1.4 จำนวนเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล			
	1.1.5 มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย และมีจำนวนเพียงพอ	1.1.5 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย			
	1.1.6 มีวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนว่ามุ่งจะทำหรือปฏิบัติสิ่งใด	1.1.6 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์วิทยาลัยพยาบาล			
	1.1.7 วัตถุประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล	1.1.7 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย			

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
1.2 นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล	1.2.1 มีนโยบายของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจน บอกว่าจะทำสิ่งใด เพื่อให้เกิดขึ้น	1.2.1 ความชัดเจนของนโยบายวิทยาลัยพยาบาล			
1.3 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล - นโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ - การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจ - การปรับบทบาทภารกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1.3.1 มีนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ประกาศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง 1.3.2 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.3.3 มีความรู้ความสามารถในการให้บริการตามพันธกิจ 1.3.4 มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล 1.3.5 มีการปรับบทบาท ภารกิจในการปฏิบัติงาน 1.3.6 มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1.3.1 การประกาศนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล 1.3.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.3.3 ระดับความสามารถในการปฏิบัติพันธกิจ 1.3.4 พหุติกรรมปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติตามพันธกิจ 1.3.5 พหุติกรรมการปรับบทบาทภารกิจในการปฏิบัติงาน 1.3.6 พหุติกรรมการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน			

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
1.4 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล	1.4.1 มีแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ในระยะ 5 ปี	1.4.1 ระยะเวลาของแผนกลยุทธ์			
	1.4.2 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล มีเป้าหมายที่ชัดเจน	1.4.2 ความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของแผนกลยุทธ์วิทยาลัยพยาบาล			
	1.4.3 มีกระบวนการในการกำหนดแผนกลยุทธ์ โดย การวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์จัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การปฏิบัติตามแผน และ การกำกับและประเมินผล	1.4.3 กระบวนการในการกำหนดแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์จัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การปฏิบัติตามแผน และ การกำกับและประเมินผล			
	1.4.4 แผนกลยุทธ์มีความครอบคลุมทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาล อย่างเป็นภาพรวม	1.4.4 ความครอบคลุมทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเป็นภาพรวม			

องค์กรประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
2) ตัวแปรด้านโครงสร้าง องค์กร : วิทยาลัยพยาบาล	- มีผังโครงสร้างองค์กรของ วิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจน - มีผังโครงสร้างสาขาการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน - บุคลากรรับทราบ โครงสร้าง องค์กรของวิทยาลัยพยาบาล	- ความชัดเจนของ โครงสร้างองค์กร วิทยาลัยพยาบาล - ความชัดเจนของโครงสร้างการบริหาร วิทยาลัยพยาบาล - การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาล				
2.1 คุณลักษณะของ ผู้ปฏิบัติงาน	2.1.1 มีการกำหนดคุณลักษณะของ ผู้ปฏิบัติงานในด้านคุณสมบัติ และ ความรู้ความสามารถ 2.1.2 ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่ จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 2.1.3 ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล 2.1.4 ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการ ปฏิบัติงาน 2.1.5 ผู้ปฏิบัติงานมีความชัดเจนใน บทบาทหน้าที่ของตน	2.1.1 คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ถูกกำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน 2.1.2 ความชัดเจนของคุณสมบัติ ผู้ปฏิบัติงาน 2.1.3 ความชัดเจนของการกำหนด ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2.1.4 ระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน 2.1.5 เป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน 2.1.6 ระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2.1.7 ความชัดเจนในบทบาทของ ผู้ปฏิบัติงาน				
- ความต้องการ และ เป้าหมาย						
- ความสามารถ						
- ความชัดเจนในบทบาท						

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
2.2 บรรยากาศองค์การ - การกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย - การยัดผู้ปฏิบัติงาน	2.2.1 วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย 2.2.2 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบรรลุเป้าหมาย 2.2.3 บรรยากาศภายในองค์การยัดผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก	2.2.1 ความชัดเจนของแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย 2.2.2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย 2.2.3 การยัดผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการดำเนินงาน			
2.3 วัฒนธรรมองค์การ	2.3.1 วิทยาลัยพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา 2.3.2 มีการสืบสานวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยพยาบาลให้ดำรงอยู่	2.3.1 การมีวัฒนธรรมของวิทยาลัยพยาบาล 2.3.2 การสืบสานวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยพยาบาล			
3) ตัวแปรด้านเทคโนโลยี 3.1 เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใช้	3.1.1 มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 3.1.2 การใช้เทคโนโลยีของวิทยาลัยพยาบาลคำนึงถึงความประหยัด และ ความมีประสิทธิภาพ	3.1.1 ความเหมาะสมในการใช้เทคโนโลยี 3.1.2 ความประหยัดในการใช้เทคโนโลยี 3.1.3 ความมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี			

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
3.2 วิธีการปฏิบัติงาน	3.1.3 วิทยาลัยพยาบาลมีคู่มือ การปฏิบัติงานในทุกส่วนงาน 3.1.4 มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.1.4 คู่มือการปฏิบัติงานครอบคลุม ทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาล 3.1.5 ความชัดเจนของวิธีการปฏิบัติงาน 3.1.6 บุคลากรมีวิธีการปฏิบัติงานตาม แบบแผนที่กำหนดไว้			
4) ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม ภายนอก 4.1 การปรับตัวของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	4.1.1 วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนด กลยุทธ์ในการปรับตัวให้เหมาะสม กับสิ่งแวดล้อมภายนอก	4.1.1 การมีแผนกลยุทธ์ในการปรับตัว ของวิทยาลัยพยาบาล 4.1.2 กลยุทธ์ในการปรับตัวของ วิทยาลัยพยาบาลเหมาะสมกับสภาพ แวดล้อมภายนอก			
4.2 การปรับตัวของ ผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	4.1.2 ผู้ปฏิบัติงานมีการวางแผนใน การปรับตัวที่สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยี	4.1.3 การมีแผนการปรับตัวเพื่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร 4.1.4 แผนการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี			


องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
5) ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ เฉพาะบุคคล 5.1 ความพึงพอใจ	5.1.1 บุคลากรมีความพึงพอใจ	5.1.1 บุคลากรต้องการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 5.1.2 บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน 5.1.3 บุคลากรติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ดี 5.1.4 บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 5.1.5 บุคลากรไม่รู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล 5.1.6 บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในเงินเดือน / ค่าตอบแทน / สวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล			
5.2 ผลการปฏิบัติงาน	5.2.1 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี	5.2.1 การมีข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร 5.2.2 บุคลากรได้รับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.2.3 การมีข้อคิดงในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น			

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
5.3 ความผูกพัน	5.3.1 บุคลากรมีความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล และกลุ่ม	5.3.1 การมีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่น เหมาะแก่การปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาล 5.3.2 บุคลากรต้องการให้วิทยาลัยพยาบาลมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก 5.3.3 บุคลากรรู้สึกผูกพันต่องาน และบทบาทหน้าที่ของตนภายในวิทยาลัยพยาบาล 5.3.4 บุคลากรมีความรู้สึกชอบพอกัน และต้องการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม			
6) ตัวบ่งชี้ด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล	6.1.1 การบรรลุเป้าหมายของบุคคล 6.2.1 การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม	6.1.1 บุคลากรรับรู้ว่าตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลได้ 6.1.2 บุคลากรพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง 6.2.1 บุคลากรรับรู้ว่ากลุ่มของตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด			

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
	7.4.1 ผลลัพธ์ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล	7.4.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล 7.4.2 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในการเรียนที่วิทยาลัยพยาบาล 7.4.3 ระดับความพึงพอใจของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ที่สำเร็จจากวิทยาลัยพยาบาล			
8) ตัวบ่งชี้ด้านผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8.1.1 ความพึงพอใจในคุณภาพบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ 8.2.1 ความพึงพอใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน	8.1.1 วิทยาลัยพยาบาลมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของผู้ใช้ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์เป็นลายลักษณ์อักษร 8.1.2 ผู้ใช้ผลิตพึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ 8.2.1 นักศึกษาพึงพอใจในภาพรวมของกระบวนการจัดการเรียนการสอนไม่น้อยกว่าระดับ ปานกลาง			

องค์กรประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
	7.4.1 ผลลัพธ์ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล	7.4.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล 7.4.2 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในการเรียนที่วิทยาลัยพยาบาล 7.4.3 ระดับความพึงพอใจของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ที่สำเร็จจากวิทยาลัยพยาบาล			
8) ตัวบ่งชี้ด้านผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8.1.1 ความพึงพอใจในคุณภาพบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ 8.2.1 ความพึงพอใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน	8.1.1 วิทยาลัยพยาบาลมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของผู้ใช้ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์เป็นลายลักษณ์อักษร 8.1.2 ผู้ใช้ผลิตพึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ 8.2.1 นักศึกษาพึงพอใจในภาพรวมของกระบวนการจัดการเรียนการสอนไม่น้อยกว่าระดับ ปานกลาง			

องค์กรประกอบ	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการรวบรวมข้อมูล		แหล่งข้อมูล / วัน เดือน ปี	รายละเอียดที่วิเคราะห์ได้
			มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่		
	<p>8.3.1 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>8.4.1 ความพึงพอใจในความสะดวกและการเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>8.5.1 ความพึงพอใจในระบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาล</p>	<p>8.3.1 วิทยาลัยพยาบาลมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง นักศึกษา ผู้บังคับบัญชา ของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้รับบริการ สุขภาพ ฯ เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>8.4.1 ผู้รับบริการ เช่น อาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้องรู้สึกพึงพอใจ และสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยความสะดวก</p> <p>8.5.1 บุคลากรรู้สึกพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล</p> <p>8.5.2 บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในระบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ไม่น้อยกว่าระดับ ปานกลาง</p>				<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



ภาคผนวก ค

- องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล ฯ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม ชุดที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด คุณภาพใต้เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
1) ตัวแปรค่านิยม การบริหารและการปฏิบัติ : 1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ วิทยาลัยพยาบาล	1.1.1 มีปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาลที่ ชัดเจนกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	1. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดปรัชญาของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.2 มีวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลที่ ชัดเจนบอกถึงความต้องการที่จะเป็น ในอนาคตไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	2. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.3 มีพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลที่ ชัดเจนกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดพันธกิจของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.4 มีเป้าหมายในการดำเนินงานของ วิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	4. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน ของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.5 มีวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย พยาบาลที่ชัดเจนว่ามุ่งจะทำสิ่งใด กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	5. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.6 วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย พยาบาลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ	6. วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล

ภาคผนวก ก (ต่อ)

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ค่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาได้เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
1.2 นโยบายของ วิทยาลัยพยาบาล	1.2.1 มีนโยบายของวิทยาลัยพยาบาลที่ ชัดเจนกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	7. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดคน นโยบายของวิทยาลัย พยาบาล ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
1.3 การบริหารมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัย พยาบาล ประกอบด้วย - ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ - ปัจจัยด้านการ ปรับปรุงคุณภาพการให้ บริการตามพันธกิจ - ปัจจัยด้านการปรับ บทบาท ภารกิจ ลดชั้น ตอนการปฏิบัติงาน	1.3.1 มีนโยบายการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	8. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดคน นโยบายการทำงานที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 9. วิทยาลัยพยาบาลมีการประกาศนโยบายการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลให้บุคลากรรับทราบ
	1.3.2 มีแนวทางในการปรับปรุง คุณภาพการ ให้บริการตามพันธกิจ ของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	10. วิทยาลัยพยาบาลมีแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ การ ให้บริการตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร
	1.3.3 มีแนวทางในการปรับบทบาท ภารกิจ และลดชั้นตอนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	11. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับบทบาท ภารกิจ และ ลดชั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร

ภาคผนวก ค (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
1.4 แผนกลยุทธ์ของ วิทยาลัยพยาบาล	1.4.1 มีแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย พยาบาล ระยะ 5 ปี กำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	12. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ (5 ปี) ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.4.2 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์	13. วิทยาลัยพยาบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดแผนกลยุทธ์
	1.4.3 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ครอบคลุมทุกพันธกิจ	14. แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลครอบคลุมทุกส่วนงาน ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเป็นภาพรวม
	1.4.4 มีแผนปฏิบัติการประจำปีของ วิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนกำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร	15. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.4.5 มีแผนปฏิบัติการประจำปีของ วิทยาลัยพยาบาลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ในการจัดทำ	16. บุคลากรทุกส่วนงานทำงานตามแผนปฏิบัติการที่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ
2) ตัวแปรด้านโครงสร้าง องค์กร วิทยาลัยพยาบาล : 2.1 คุณลักษณะของ ผู้ปฏิบัติงาน ในด้าน	2.1.1 มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	17. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของ ตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรทุกระดับไว้เป็นลายลักษณ์ อักษร

ภาคผนวก ค (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
- ความต้องการ และ เป้าหมาย - ความสามารถ - ความชัดเจนในบทบาท	2.1.2 บุคลากรต้องการทำงานที่ วิทยาลัยพยาบาล	18. บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานที่ วิทยาลัยพยาบาล
	2.1.3 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	19. ในการทำงานบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีการ กำหนดเป้าหมายของงาน
	2.1.4 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมี ความสามารถในการปฏิบัติงาน	20. บุคลากรทุกส่วนงานมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยพยาบาล
	2.1.5 บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตนเอง ดำรงอยู่	21. บุคลากรทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตนดำรงอยู่
2.2 บรรยากาศองค์การ ในด้าน						
- การกำหนดแนวทางใน การบรรลุเป้าหมาย	2.2.1 มีการกำหนดกลยุทธ์ในการ บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล	22. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล
	2.2.2 การมีส่วนร่วมบุคลากรของ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลในการกำหนด แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย	23. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย

ภาคผนวก ก (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
- การยึดผู้ปฏิบัติงาน	2.2.3 การบริหารวิทยาลัยพยาบาล มีลักษณะมุ่งงาน	24. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารงานในลักษณะการยึด เป้าหมายของงานเป็นหลัก
	2.2.4 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะมุ่งคน	25. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2.3 วัฒนธรรมองค์การ	2.3.1 มีวัฒนธรรมองค์การที่ บุคลากรยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา	26. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมในการ ทำงาน และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา
3) ตัวแปรด้านเทคโนโลยี 3.1 เทคโนโลยีที่ : วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุขใช้	3.1.1 มีการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด โสตทัศนูปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ และฐานข้อมูล ในการ บริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล	27. วิทยาลัยพยาบาลมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศ ฯ มาใช้ใน การบริหารวิทยาลัยพยาบาล 28. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนและเตรียมความพร้อม ของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 29. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนด้านงบประมาณ และ วัสดุอุปกรณ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร วิทยาลัยพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ข้อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
3.2 วิธีการปฏิบัติงาน	3.2.1 มีคู่มือการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลที่กำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร	30. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกส่วนงาน
	3.2.2 มีคู่มือการปฏิบัติงานครอบคลุม ทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาล	31. มีมาตรการประหยัดไฟ ลดการใช้พลังงานและใช้ ทรัพยากรทางการบริหาร เช่นเงิน คน วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่า
	3.2.3 บุคลากรปฏิบัติงานตามแนวทาง ที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้	32. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานตามแนวทาง ที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน
4) ตัวแปรด้าน สภาพแวดล้อมภายนอก :						
4.1 การปรับตัวของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข	4.1.1 มีกลยุทธ์ในการบริหารวิทยาลัย พยาบาลที่สัมพันธ์กับการปฏิรูป การศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ	33. วิทยาลัยพยาบาลมีกลยุทธ์ในการบริหารที่สอดคล้อง กับการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ
	4.1.2 มีการกำหนดบทบาท ภารกิจ ของวิทยาลัยพยาบาลที่ปรับให้ สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี	34. มีการกำหนดบทบาท ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาลที่ปรับ ให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

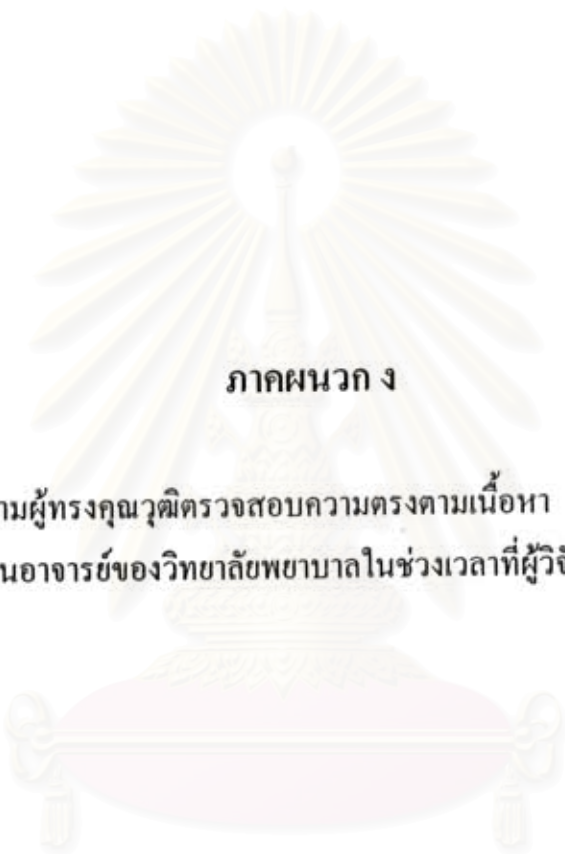
องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง		
	4.1.3	วิทยาลัยพยาบาลมีแผนในการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานกำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร	35. วิทยาลัยพยาบาลมีวิธีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
4.2 การปรับตัวของ ผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยี	4.2.1	บุคลากรเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน	36. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลง และมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
	4.2.2	บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	37. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้ พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี
	4.2.3	การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การกำหนดบทบาท ภารกิจ และ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	38. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี
ประสิทธิผลองค์การใน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1) ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล : 1.1 ความพึงพอใจ (ความรู้สึกทางบวกต่อ บุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง)	1.1.1	บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 1. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย 2. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
(ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจผู้ร่วมงาน พึงพอใจเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ)	1.1.2 บุคลากรมีความพึงพอใจ ผู้ร่วมงาน	3. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลไม่รู้สึกคับข้องใจใน การปฏิบัติงาน
	1.1.3 บุคลากรมีความพึงพอใจใน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่วิทยาลัยพยาบาลจัดให้	4. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล
1.2 ผลการปฏิบัติงาน	1.2.1 มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติ งาน (Performance Agreement) ของ บุคลากร ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	5. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
	1.2.2 มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (ในรอบ 6 เดือน / ครั้ง)	6. วิทยาลัยพยาบาลมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร (ทุก 6 เดือน) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 7. วิทยาลัยพยาบาลมีการใช้ผลการปฏิบัติงานในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร
	1.2.3 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลในภาพรวม อยู่ใน ระดับดี	8. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับดี

ภาคผนวก ก (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
1.3 ความผูกพัน (ความรู้สึกผูกพันต่อ องค์การ ความภาคภูมิใจ)	1.3.1 บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อ วิทยาลัยพยาบาลและกลุ่ม	9. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีความรู้สึกผูกพันต่อ วิทยาลัยพยาบาล
	1.3.2 บุคลากรมีความภาคภูมิใจใน ชื่อเสียงของวิทยาลัยพยาบาล	10. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลต้องการให้วิทยาลัย พยาบาลมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก
2) การบรรลุเป้าหมาย ของบุคคล กลุ่ม และ วิทยาลัยพยาบาล	2.1 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล รับรู้ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	11. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายของตนได้
	2.2 บุคลากรรู้ว่ากลุ่มของตน สามารถบรรลุเป้าหมาย	12. กลุ่มต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มร่วมกันกำหนดได้
	2.3 บุคลากรรู้ว่าวิทยาลัยพยาบาล สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	13. วิทยาลัยพยาบาลสามารถบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลที่บุคลากรร่วมกัน กำหนดได้
3) การปฏิบัติงานมี ผลสัมฤทธิ์สูง (ความมีประสิทธิภาพ และ ความประหยัด)	3.1 ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ สำเร็จการศึกษาคตามเวลาที่กำหนด	14. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่ สำเร็จการศึกษาคตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด
	3.2 ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา	15. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ได้ งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา
	3.3 มีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการ ตรงตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล	16. วิทยาลัยพยาบาลมีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการ ตรงตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	รายการข้อคำถาม (ค่อ)	ความสอดคล้องของ จุดประสงค์ที่ต้องการวัด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓			ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
			สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
	3.4 วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	17. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า
	3.5 วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็นต้นทุนการผลิตต่อหน่วยไม่เกิน 60,000 บาท / คน / ปี (ตัวบ่งชี้ต้นทุนการผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข)	18. วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็นต้นทุนการผลิตต่อหน่วยไม่เกินที่กำหนด (60,000 บาท / คน / ปี ตามตัวบ่งชี้ต้นทุนการผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข)
4) ผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ความพึงพอใจในผลผลิต ผลลัพธ์ ความพึงพอใจ ในการบริหารวิทยาลัย พยาบาลของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ได้แก่ บุคลากร ของวิทยาลัย นักศึกษา ผู้ปกครอง บัณฑิต และ ผู้ใช้ผลผลิต)	4.1 นักศึกษาพยาบาลศาสตรมีความพึงพอใจในการบริหารวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	19. นักศึกษาพยาบาลศาสตรพึงพอใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล
	4.2 ผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร	20. ผู้ใช้ผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสถานบริการสุขภาพ ๑ พึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร ในภาพรวม ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง
	4.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล	21. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง
						แบบสอบถามจำนวน 21 ข้อ ก่อนมีการปรับแก้



ภาคผนวก ง

- ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
- จำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

ลำดับที่	รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง/สถานที่ปฏิบัติงาน
1.	อาจารย์วิภา เท็งเสงี่ยม	รองผู้อำนวยการด้านการศึกษาและพัฒนาวิทยาลัย สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
2.	รศ.ดร. อมรรชัย ตันติเมธ	รองอธิการบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาวิทาลัยสยาม
3.	รศ.ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี	ผู้อำนวยการสำนักทดสอบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4.	รศ.ดร. พูลสุข หิงคานนท์	ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5.	ดร. ละเอียด แจ่มจันทร์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล นพรัตน์วัชร
6.	ดร. มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
7.	ดร. นิตินันท์ พันทวี	คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
8.	คุณนันทนา ธรรมสโรช	นักพัฒนาระบบราชการ 8 ว. ภารกิจติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล (ไม่รวมผู้อำนวยการ)

ภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาล	จำนวนข้าราชการ (จ 18)	จำนวนอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานจริง	จำนวนอาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
บรมราชชนนี เชียงใหม่	25	33	19
บรมราชชนนี นครลำปาง	90	52	31
บรมราชชนนี พะเยา	40	33	19
บรมราชชนนี อุดรคิตต์	50	27	16
บรมราชชนนี พุทธชินราช	71	55	32
บรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	91	61	36
รวม	367	261	153
ภาคกลาง วิทยาลัยพยาบาล			
บรมราชชนนี กรุงเทพ	89	53	31
บรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	98	61	35
บรมราชชนนี นพรัตน์วัชร	28	24	14
บรมราชชนนี ราชบุรี	67	45	27
บรมราชชนนี จักรวีรัช	28	26	15
บรมราชชนนี สระบุรี	58	34	20
บรมราชชนนี พระพุทธบาท	39	28	17
บรมราชชนนี ชัยนาท	40	27	16
บรมราชชนนี สุพรรณบุรี	12	27	16
พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี	39	25	15
รวม	498	350	206

จำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล (ต่อ)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยพยาบาล	จำนวนข้าราชการ (จ 18)	จำนวนอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานจริง	จำนวนอาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
พระปกเกล้า จันทบุรี	63	45	27
บรมราชชนนี ชลบุรี	53	47	28
รวม	116	92	55
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยพยาบาล			
บรมราชชนนี นครราชสีมา	74	58	34
บรมราชชนนี ขอนแก่น	27	26	15
ศรีมหาสารคาม	59	39	24
บรมราชชนนี อุครธานี	53	37	22
บรมราชชนนี นครพนม	32	27	16
บรมราชชนนี สุรินทร์	41	35	21
บรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	57	49	29
รวม	343	271	161
ภาคใต้ วิทยาลัยพยาบาล			
บรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	42	40	24
บรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	40	26	16
บรมราชชนนี สงขลา	61	38	22
บรมราชชนนี ตรัง	38	28	16
บรมราชชนนี ยะลา	25	20	12
รวม	206	152	90
วิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศ	จำนวนข้าราชการ (จ 18)	จำนวนอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานจริง	จำนวนอาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
(30 แห่ง)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)
รวมทั้งสิ้น	1,530	1,126	665

ระยะเวลารวบรวมข้อมูลสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

ภาค	วิทยาลัยพยาบาล	ระยะเวลา
กลาง	บรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	3 - 4 ตุลาคม 2548
ตะวันออกเฉียงเหนือ	บรมราชชนนี ขอนแก่น	5 - 6 ตุลาคม 2548
เหนือ	บรมราชชนนี อุตรดิตถ์	19 - 20 ตุลาคม 2548
ตะวันออก	พระปกเกล้า จันทบุรี	25 - 26 ตุลาคม 2548
ใต้	บรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	21 - 25 พฤศจิกายน 2548

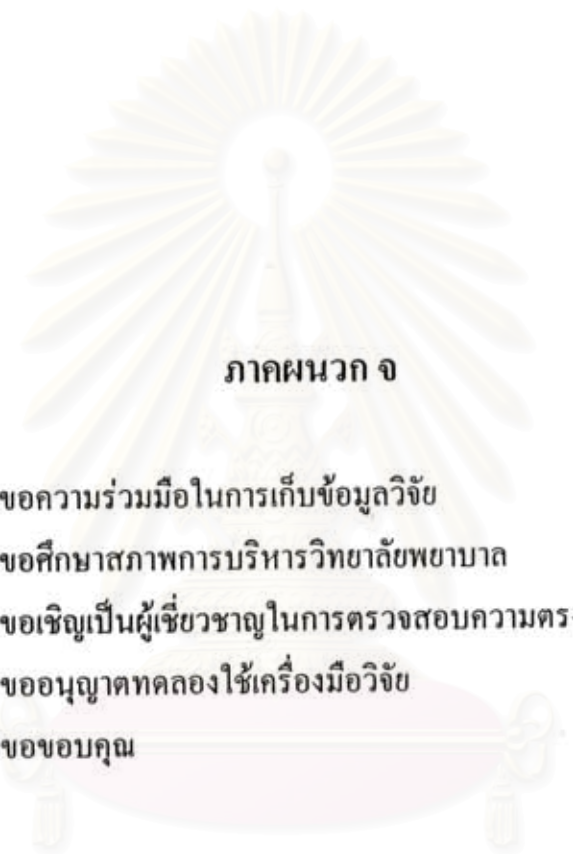
รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลและจำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

ลำดับที่	รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (ท่าน)
1.	บรมราชชนนี กรุงเทพ	6
2.	บรมราชชนนี ชัยนาท	6
3.	บรมราชชนนี ราชบุรี	6
4.	บรมราชชนนี สุพรรณบุรี	6
5.	พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี	6

จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จาก 30 วิทยาลัยพยาบาล

จำแนกตามภาค

วิทยาลัยพยาบาล ภาค	แบบสอบถาม ที่ส่งไป (ชุด)	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน (ชุด)	คิดเป็นร้อยละ
เหนือ	153	108	70.59
กลาง	206	159	77.18
ตะวันออก	55	39	70.91
ตะวันออกเฉียงเหนือ	161	125	77.64
ใต้	90	80	88.89
รวม	665	511	76.84



ภาคผนวก จ

- จดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย
- จดหมายขอศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล
- จดหมายขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ
- จดหมายขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
- จดหมายขอขอบคุณ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/3202

งานหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

20 พฤษภาคม 2548

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล 31 แห่ง

ด้วย นางสาวยุวราณี สุทธิบุญญาณ์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
"การพัฒนาโมเดลประสิทธิภาพองค์การในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้อำนวยการวิทยาลัย
พยาบาล ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวยุวราณี สุทธิบุญญาณ์ ได้ทำการ
เก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สุทธิจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

งานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/3203

งานหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

20 พฤษภาคม 2548

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
"การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลองค์การในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้อำนวยการ และ
อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ ได้ทำการ
เก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สุทรจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

งานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/3204

งานหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

20 พฤษภาคม 2548

เรื่อง ขอศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนา โมเดลประสิทธิภาพองค์กรในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยจากเอกสารหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงาน และ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้บริหารและบุคลากร การสังเกต การสอบถามบุคคลเพื่อทราบถึงสภาพการ บริหารวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ ได้ทำการเก็บ ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธ์ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

งานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/3209

งานหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

20 พฤษภาคม 2548

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนา โมเดลประสิทธิภาพองค์กรในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจำนวน รายชื่อ ระดับชั้นของอาจารย์พยาบาล และวิทยากรในวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 31 แห่ง ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในวิทยาลัยพยาบาล (ตั้งแต่ 1 เมษายน 2548) เพื่อดำเนินการสุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ ได้ทำการขอ ข้อมูลรายชื่อดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

งานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ 0512.6(2700.0603)/0406

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

12 กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ

เรียน ดร.มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวยุวราณี สุขวิญญานันท์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
"การพัฒนาโมเดลประสิทธิภาพองค์กรในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ ทั้งนี้
นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธ ฤทธิ์ สุธงจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ 0512.6(2700.0603)/0742

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

7 กันยายน 2548

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวยุวราณี สุขวัญญาณ์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลองค์การในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามการบริหารวิทยาลัยพยาบาลและความมีประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล กับอาจารย์พยาบาล 30 ท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวยุวราณี สุขวัญญาณ์ ได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ฤทธิ์ สุทธิจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ 0512.6(2700.0603)/1584

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

30 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอบขออนุมัติ

เรียน อาจารย์วิชา เพ็ญเสงี่ยม

ตามที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยวิทยานิพนธ์กับ นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชา บริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลประสิทธิภาพองค์การ ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา กุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในความร่วมมือจากท่านครั้งนี้ทำให้นิสิตสามารถดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ ขอบขอบคุณและหวังว่าจะได้รับความมือด้วยดีในโอกาสต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยหลักสูตรและการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2218-2425



ที่ ศธ 0512.6(2700.0603)/1592

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

30 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอบขอบคุณ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

ตามที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยวิทยานิพนธ์กับ นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชา บริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลองค์การ ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในความร่วมมือจากท่านครั้งนี้ทำให้นิสิตสามารถดำเนินงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ ขอขอบคุณและหวังว่าจะได้รับความมือด้วยดีในโอกาสต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยหลักสูตรและการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2218-2425



ภาคผนวก ฉ

- ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรายการข้อกำหนดกับวัตถุประสงค์ (IOC)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ๑ ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรายการกับวัตถุประสงค์ (IOC) องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย คิวบิงชี้ และรายการข้อคำถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	คิวบิงชี้	IOC	รายการข้อคำถาม ชุดที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
1) ตัวแปรด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ : 1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล	1.1.1 มีปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	1. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.2 มีวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนบอกถึงความต้องการที่จะเป็นในอนาคตไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	2. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.3 มีพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	3. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.4 มีเป้าหมายในการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	4. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.5 มีวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนว่ามุ่งจะทำสิ่งใดกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	5. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.1.6 วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ	0.88	6. วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ พันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
1.2 นโยบายของวิทยาลัย พยาบาล	1.2.1 มีนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล ที่ชัดเจนกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	7. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยพยาบาลไว้ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
1.3 การบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัย พยาบาล ประกอบด้วย - ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ - ปัจจัยด้านการปรับปรุง คุณภาพการให้บริการ คามพันธกิจ - ปัจจัยด้านการปรับ บทบาท การกิจ ลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน	1.3.1 มีนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	0.75 0.88	8. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดนโยบายการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และ ประหยัดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 9. วิทยาลัยพยาบาลมีการประกาศนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของวิทยาลัยพยาบาลให้บุคลากรรับทราบ หมายเหตุ ข้อ 8 ปรับแก้ไขข้อความใหม่	ปรับคำว่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ชัดเจน
	1.3.2 มีแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ การให้บริการคามพันธกิจของวิทยาลัย พยาบาลกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	10. วิทยาลัยพยาบาลมีแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ คามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
	1.3.3 มีแนวทางในการปรับบทบาท การกิจ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.50 0.50	11. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับบทบาทของบุคลากรกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร 12. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับภารกิจ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หมายเหตุ ข้อ 11 และ 12 แก้ไขใหม่ โดยแยกเป็น 2 ข้อ	ควรแยกข้อให้ ชัดเจนเพื่อที่จะ สามารถประเมิน ได้ตรงสภาพ

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ค่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
1.4 แผนกลยุทธ์ของ วิทยาลัยพยาบาล	1.4.1 มีแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ระยะ 5 ปี กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	13. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ (5 ปี) ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.4.2 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์	1.00	14. วิทยาลัยพยาบาลเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดแผนกลยุทธ์
	1.4.3 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ครอบคลุมทุกพันธกิจ	0.88	15. แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลครอบคลุมทุกส่วนงาน ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเป็นภาพรวม
	1.4.4 มีแผนปฏิบัติการประจำปีของ วิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจนกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	0.88	16. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
	1.4.5 มีแผนปฏิบัติการประจำปีของ วิทยาลัยพยาบาลที่บุคลากรมีส่วนร่วมใน การจัดทำ	0.88	17. บุคลากรทุกส่วนงานทำงานตามแผนปฏิบัติการที่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ
2) ตัวแปรด้านโครงสร้าง องค์กร วิทยาลัยพยาบาล: 2.1 คุณลักษณะของ ผู้ปฏิบัติงาน ในด้าน	2.1.1 มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	18. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของ ตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรทุกระดับไว้เป็นลายลักษณ์ อักษร

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ค่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ความต้องการ และ เป้าหมาย - ความสามารถ - ความชัดเจนในบทบาท	2.1.2 มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการของวิทยาลัยพยาบาลระยะ 5 ปี	0.50	19. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการของวิทยาลัยพยาบาล
	2.1.3 มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลระยะ 5 ปี	0.50	20. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปีตามเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล	ตัวบ่งชี้ควรเป็น เป้าหมายของ องค์การ
	2.1.4 มีการกำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน หมายเหตุ ปรับข้อความ 2.1.2, 2.1.3	0.63	21. บุคลากรทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานได้ตามความสามารถที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด หมายเหตุ ข้อ 19, 20 และ 21 ปรับแก้ไขข้อความใหม่
	2.1.5 บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตนเองดำรงอยู่	1.00	22. บุคลากรทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตนดำรงอยู่
2.2 บรรยากาศองค์การ ในด้าน - การกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย	2.2.1 มีการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล	0.63	23. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล	ปรับตัวบ่งชี้ ให้ชัดเจน แนวทางต่างจาก กลยุทธ์ ?
	2.2.2 การมีส่วนร่วมบุคลากรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลในการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย หมายเหตุ ปรับข้อความ 2.2.1, 2.2.2	0.88	24. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
- การยึดผู้ปฏิบัติงาน	2.2.3 การบริหารวิทยาลัยพยาบาล มีลักษณะยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก <u>หมายเหตุ</u> ปรับข้อความ 2.2.3	0.50	25. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารงานในลักษณะ ยึดเป้าหมายของงาน เป็นหลัก	ปรับตัวบ่งชี้ การยึดงาน ให้ชัดเจน
	2.2.4 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีแนวทาง การปฏิบัติงานร่วมกันในวิทยาลัยพยาบาล ในลักษณะการยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก <u>หมายเหตุ</u> ปรับข้อความ 2.2.4	0.38	26. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงธรรมชาติ ของบุคคล เจตคติ ความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล <u>หมายเหตุ</u> ข้อ 25, 26 ปรับแก้ไขข้อความใหม่	ปรับตัวบ่งชี้ การยึดคน ให้ชัดเจน
	2.3 วัฒนธรรมองค์กร 2.3.1 มีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรยึดถือ ปฏิบัติเหมาะสมกับวิทยาลัยพยาบาล <u>หมายเหตุ</u> ปรับข้อความ 2.3.1	0.38	27. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมในการทำงาน และ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ยึดถือปฏิบัติในวิทยาลัยพยาบาล เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเคารพระบอบอาวุโส ฯ <u>หมายเหตุ</u> ข้อ 27 ปรับแก้ไขข้อความใหม่	- ควรใช้ภาษาที่ เข้าใจง่าย - วัฒนธรรมควร สอดคล้องกับ บริบทของ ว.พ.
3) ตัวแปรด้านเทคโนโลยี : 3.1 เทคโนโลยีที่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ใช้	3.1.1 มีการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด โสตทัศนูปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศความรู้ และฐานข้อมูล ในการบริหารงานของ วิทยาลัยพยาบาล	0.88 0.63 0.63	28. วิทยาลัยพยาบาลมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศ ฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ของวิทยาลัยพยาบาล 29. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร เช่น ระบบ GFMIS, ระบบฐานข้อมูลวิทยาลัย ฯ 30. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัย พยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	- ใช้เทคโนโลยี อะไร - ค่ากว้างมาก - ควรถาม การนำไปปฏิบัติ


องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
3.2 วิธีการปฏิบัติงาน	3.2.1 มีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลที่กำหนดไว้เป็นลาย ลักษณ์อักษร	1.00	31. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกส่วนงาน
	3.2.2 มีคู่มือการปฏิบัติงานครอบคลุม ทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาล	0.88	32. วิทยาลัยพยาบาลมีมาตรการประหยัดไฟ ลดการใช้พลังงานและ ควบคุมการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า
	3.2.3 บุคลากรปฏิบัติงานตามแนวทาง ที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้	0.88	33. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ ในคู่มือการปฏิบัติงาน หมายเหตุ ข้อ 33 ปรับแก้ไขข้อความใหม่
4) ตัวแปรด้าน สิ่งแวดล้อมภายนอก : 4.1 การปรับตัวของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข	4.1.1 มีกลยุทธ์ในการบริหารวิทยาลัย พยาบาลที่สัมพันธ์กับการปฏิรูป การศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ	0.75 0.75	34. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 35. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 โดยใช้ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามพันธกิจของ วิทยาลัยพยาบาล
	4.1.2 มีการกำหนดบทบาท ภารกิจ ของวิทยาลัยพยาบาลที่ปรับให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	0.50	36. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับบทบาท ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	ควรปรับให้ สอดคล้องกับ ก.พ.ร. สถาบัน พระบรมราชชนก

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	4.1.3 วิทยาลัยพยาบาลมีแผนในการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	0.88	37. วิทยาลัยพยาบาลมีวิธีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานกำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร
4.2 การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยี	4.2.1 บุคลากรเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อ ผู้ปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาล	0.63	38. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยพยาบาลและมีการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
	4.2.2 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล มีการพัฒนาความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	0.63	39. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี
	4.2.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การกำหนดบทบาท ภารกิจ และลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน หมายเหตุ ปรับข้อความ 4.2.1	0.88	40. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี
ประสิทธิผลองค์กรในการ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1) ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล : 1.1 ความพึงพอใจ (ความรู้สึกรับรอง บุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง)	1.1.1 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายเหตุ ปรับข้อความ 1.1.1	0.88 0.88	ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรในการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 1. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย 2. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจผู้ร่วมงาน พึงพอใจเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ)	1.1.2 บุคลากรมีความพึงพอใจผู้ร่วมงาน	0.63	3. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและ มีความรู้สึกเป็นมิตร หมายเหตุ ข้อ 3 ปรับแก้ไขข้อความให้เป็นคำถามทางบวก	ไม่ควรเป็น คำถามทางลบ
	1.1.3 บุคลากรมีความพึงพอใจใน เงินเดือนที่ได้รับ	0.75	4. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล	ควรถามแยกกัน เป็น 2 ข้อ
	1.1.4 บุคลากรมีความพึงพอใจใน สวัสดิการที่วิทยาลัยพยาบาลจัดให้ หมายเหตุ ปรับลดตัวบ่งชี้ลง 1 ข้อ และแยกเป็น 1.1.3, 1.1.4		5. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจาก วิทยาลัยพยาบาล หมายเหตุ ปรับแก้ไข โดยแยกเป็น ข้อ 4 และ ข้อ 5
1.2 ผลการปฏิบัติงาน	1.2.1 มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติ งาน (Performance Agreement) ของ บุคลากร ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.75	6. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
	1.2.2 มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	0.88	7. วิทยาลัยพยาบาลมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ทุก 6 เดือน / 1 ปี) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
	1.2.3 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาล อยู่ในระดับดี ร้อยละ 60 ขึ้นไป	0.88 0.88	8. วิทยาลัยพยาบาลมีการใช้ผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนบุคลากร 9. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 หมายเหตุ ข้อ 9 ปรับแก้ไขข้อความใหม่

องค์ประกอบหลัก : องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อคำถาม (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
1.3 ความผูกพัน (ความรู้สึกรักผูกพันต่อ องค์กร ความภาคภูมิใจ)	1.3.1 บุคลากรมีความรู้สึกรักผูกพันต่อ วิทยาลัยพยาบาลและกลุ่ม	0.75	10. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีความรู้สึกรักผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล	ควรเพิ่มนิยาม ความผูกพัน
	1.3.2 บุคลากรมีความภาคภูมิใจใน ชื่อเสียงของวิทยาลัยพยาบาล	0.75	11. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลต้องการให้วิทยาลัยพยาบาล มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก
2) การบรรลุเป้าหมาย ของบุคคล กลุ่ม และ วิทยาลัยพยาบาล	2.1 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลรับรู้ว่ คนสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.88	12. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายของคนได้
	2.2 บุคลากรรับรู้ว่กลุ่มของคน สามารถบรรลุเป้าหมาย	0.88	13. กลุ่มต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่กลุ่มร่วมกันกำหนดได้
	2.3 บุคลากรรับรู้ว่วิทยาลัยพยาบาล สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	0.88	14. วิทยาลัยพยาบาลสามารถบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุ เป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลที่บุคลากรร่วมกันกำหนดได้
3) การปฏิบัติงานมี ผลสัมฤทธิ์สูง (ความมีประสิทธิภาพ และ ความประหยัด)	3.1 ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ร้อยละ 95 สำเร็จการศึกษาตามเวลา ที่หลักสูตรกำหนด	0.75	15. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จ การศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	ควรเพิ่ม คำร้อยละ
	3.2 ผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี	0.75	16. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ได้ งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา ภายในเวลา 1 ปี
	3.3 มีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการ ตรงตามวัตถุประสงค์วิทยาลัยพยาบาล หมายเหตุ ปรับข้อความ 3.2, 3.3	0.63	17. วิทยาลัยพยาบาลมีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการตรงตาม วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล

องค์กรประกอบหลัก : องค์กรประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC	รายการข้อกำหนด (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	3.4 วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	0.50	18. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพคือ ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ได้ผลผลิตคุ้มค่า หมายเหตุ ข้อ 18 ปรับแก้ไขข้อความใหม่	อย่างไรเรียกว่า มีประสิทธิภาพ
	3.5 วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็นต้นทุนผลิตต่อหน่วย ไม่เกิน 60,000 บาท / คน / ปี (ตัวบ่งชี้ต้นทุนการผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข)	0.88	19. วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็นต้นทุนผลิตต่อหน่วย ไม่เกินที่กำหนด (60,000 บาท / คน / ปี ตามตัวบ่งชี้ต้นทุนการผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข)	
4) ผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ความพึงพอใจในผลผลิต ผลลัพธ์ ความพึงพอใจในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งหมายถึง บุคลากรของวิทยาลัย นักศึกษา ผู้ปกครอง บัณฑิต ผู้ใช้ผลผลิต)	4.1 นักศึกษาพยาบาลศาสตรมีความพึงพอใจในการบริหารวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	0.63	20. นักศึกษาพยาบาลศาสตร (ส่วนใหญ่) พึงพอใจในการบริหารวิชาการ เช่น หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล	
	4.2 ผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร	0.63	21. ผู้ใช้ผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสถานบริการสุขภาพ ฯ พึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร ในภาพรวม ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง	
	4.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล	0.63	22. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษา ผู้ปกครอง บัณฑิต และผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง	ควรนิยามศัพท์ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ให้ชัดเจน



ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามสำหรับผู้อำนวยการ
- แบบสอบถามสำหรับอาจารย์/ วิทยาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามชุดที่

แบบสอบถาม สำหรับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
ในการวิจัยเรื่อง
การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

.....

1) ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

ด้วยดิฉัน นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์ นิสิตระดับปริญญาโท ภาควิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชา โยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทุกท่านมี ความสำคัญ อย่างยิ่ง ในการเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมไม่มีการเปิดเผยชื่อ และท่าน จะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะ เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารวิทยาลัยพยาบาลให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้น

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอความ กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยซองที่جاهน้ำถึงผู้วิจัยและติดแสตมป์มาพร้อมแล้ว ภายในวันที่ 10 มกราคม 2549จะเป็นพระคุณอย่างสูง ดิฉันขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

นางสาวยุวราณี สุขวิญญาณ์
ผู้วิจัย

2) คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้อำนวยการ และวิทยาลัยพยาบาล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3) คำจำกัดความที่ใช้ในแบบสอบถาม

วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง อาจารย์ / วิทยากร / ข้าราชการสายสนับสนุน / เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยพยาบาล

บุคลากรทุกส่วนงาน หมายถึง บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลทั้งด้านบริหาร (นโยบายและแผน งบประมาณ/การเงิน/การพัสดุ) วิชาการ วิจัย/พัฒนาบุคลากร บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการประกันคุณภาพการศึกษา

นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ หมายถึง นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เป็นผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาล จากการจัดการเรียนการสอน และการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการบริหารทุกส่วนงานตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ในฐานะที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ วัดได้จากการรับรู้ของผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยใช้แบบวัดประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้อำนวยการและวิทยาลัยพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง และเติมข้อความลงใน
เกี่ยวกับผู้อำนวยการและวิทยาลัยพยาบาล

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ ปี เดือน

3. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง ระดับ

4. ประสบการณ์ทำงานมาแล้ว จำนวนปี เดือน (ภายหลังสำเร็จการศึกษาในระดับวิชาชีพ)

5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

5.1 รวมทั้งสิ้น จำนวน ปี เดือน

5.2 วิทยาลัยพยาบาลปัจจุบัน จำนวน ปี เดือน

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() 1.ปริญญาโท

() 2.ปริญญาเอก

() 3. สูงกว่าปริญญาเอก

() 4. คุณวุฒิอื่น ๆ (โปรดระบุ)

7. หลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยพยาบาล จำนวน หลักสูตร ได้แก่

() 1. พยาบาลศาสตรบัณฑิต

() 2. พยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)

() 3. เวชกิจฉุกเฉิน

() 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

8. จำนวนนักศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล รวม คน

9. วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาค

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขท้ายข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด เกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
โดย 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าวมากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว มาก (ร้อยละ 61-80)
3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อย (ร้อยละ 21-40)
1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติ						
1. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาล ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
2. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
3. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
4. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน ของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
5. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
6. วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล					
7. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดนโยบายของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
8. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดนโยบายการทำงานที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประหยัด กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
9. วิทยาลัยพยาบาลมีการประกาศนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลให้บุคลากรรับทราบ					
10. วิทยาลัยพยาบาลมีแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
11. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับบทบาทของบุคลากรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
12. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับภารกิจ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
13. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ (5 ปี) ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
14. วิทยาลัยพยาบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์					
15. แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลครอบคลุมทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเป็นภาพรวม					
16. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
17. บุคลากรทุกส่วนงานทำงานตามแผนปฏิบัติการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ					
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร : วิทยาลัยพยาบาล						
18. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรทุกระดับไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
19. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการของวิทยาลัยพยาบาล					
20. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ตามเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล					
21. บุคลากรทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานได้ตามความสามารถที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด					
22. บุคลากรทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตนดำรงอยู่					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
23. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล					
24. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย					
25. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารงานในลักษณะยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก					
26. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึงธรรมชาติของบุคคล เจตคติ ความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
27. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมในการทำงานและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาในวิทยาลัยพยาบาล เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเคารพนับถือในระบบอาวุโส เป็นต้น					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี						
28. วิทยาลัยพยาบาลมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศ ฯ มาใช้ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล					
29. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์					
30. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ					
31. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกส่วนงาน					
32. วิทยาลัยพยาบาลมีมาตรการประหยัดไฟ ลดการใช้พลังงาน และควบคุมการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงินคน วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า					
33. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก						
34. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542					
35. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 โดยใช้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล					
36. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับบทบาท ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาลให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี					
37. วิทยาลัยพยาบาลมีวิธีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
38. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลง และมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์					
39. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					
40. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					

โปรดพลิก ตอนที่ 3 (หน้าถัดไป)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของผู้อำนวยการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขท้ายข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด เกี่ยวกับประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดย
5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าวมากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว มาก (ร้อยละ 61-80)
3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อย (ร้อยละ 21-40)
1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ประสิทธิผลองค์การด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล						
1. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
2. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์					
3. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และมีความรู้สึกเป็นมิตร					
4. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในเงินเดือน และ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล					
5. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในสวัสดิการที่ ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล					
6. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
7. วิทยาลัยพยาบาลมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร (ทุก 6 เดือน) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
8. วิทยาลัยพยาบาลมีการใช้ผลการปฏิบัติงานในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร					
9. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60					
10. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีความรู้สึกผูกพันต่อ วิทยาลัยพยาบาล					
11. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลต้องการให้วิทยาลัย พยาบาลมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ประสิทธิผลองค์การด้านการบรรลุเป้าหมาย 12. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของคนได้					
13. กลุ่มต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มร่วมกันกำหนดได้					
14. วิทยาลัยพยาบาลสามารถบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลที่บุคลากรร่วมกันกำหนดได้					
ประสิทธิผลองค์การด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง 15. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95					
16. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา ภายในเวลา 1 ปี					
17. วิทยาลัยพยาบาลมีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล					
18. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพคือ ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ ได้ผลผลิตคุ้มค่า					
19. วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็นต้นทุนผลิตต่อหน่วยไม่เกินที่กำหนด (60,000 บาท / คน / ปี ตามตัวบ่งชี้ต้นทุนการผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข)					
ประสิทธิผลองค์การด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 20. นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ (ส่วนใหญ่) พึงพอใจในการบริหารวิชาการ เช่น หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล					
21. ผู้ใช้ผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาล สถานบริการสุขภาพ พึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ในภาพรวม ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง					
22. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษา ผู้ปกครองบัณฑิตและผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง					

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามชุดที่

แบบสอบถามสำหรับอาจารย์/ วิทยากรของวิทยาลัยพยาบาล
ในการวิจัยเรื่อง
การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

.....

1) ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์/ วิทยากร

ด้วยดิฉัน นางสาวชวราณี สุขวิญญาณ์ นิสิตระดับปริญญาโท ภาควิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผล องค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ อาจารย์/ วิทยากรทุกท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งใน การเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมไม่มีการเปิดเผยชื่อ และท่าน จะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะ เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารวิทยาลัยพยาบาลให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้น

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอความ กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยซองที่เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยและติดแสตมป์มาพร้อมแล้ว ภายในวันที่ 10 มกราคม 2549จะเป็นพระคุณอย่างสูง ดิฉันขอขอบพระคุณอาจารย์/ วิทยากร เป็นอย่างสูงที่กรุณา ให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

นางสาวชวราณี สุขวิญญาณ์
ผู้วิจัย

2) คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ / วิทยาจารย์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3) คำจำกัดความที่ใช้ในแบบสอบถาม

วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง อาจารย์ / วิทยาจารย์ / ข้าราชการสายสนับสนุน / เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยพยาบาล

บุคลากรทุกส่วนงาน หมายถึง บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลทั้งด้านบริหาร (นโยบายและแผน งบประมาณ/การเงิน/การพัสดุ) วิชาการ วิจัย/พัฒนาบุคลากร บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการประกันคุณภาพการศึกษา

นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ หมายถึง นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เป็นผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาล จากการจัดการเรียนการสอน และการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสามารถของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการบริหารทุกส่วนงานตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล ในฐานะที่เป็นระบบเปิด ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ได้ผลิตผลและผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ วัดได้จากการรับรู้ของผู้อำนวยการและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยใช้แบบวัดประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์ / วิทยาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง และเติมข้อความลงใน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ ปี เดือน

3. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง ระดับ

4. ตำแหน่งทางบริหาร (กรุณาระบุ)

5. ประสบการณ์ทำงานมาแล้ว จำนวนปี เดือน (ภายหลังสำเร็จการศึกษาในระดับวิชาชีพ)

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ / วิทยาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล

5.1 รวมทั้งสิ้น จำนวน ปี เดือน

5.2 วิทยาลัยพยาบาลปัจจุบัน จำนวน ปี เดือน

7. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() 1.ปริญญาตรี

() 2.ปริญญาโท

() 3.ปริญญาเอก

() 4. สูงกว่าปริญญาเอก

() 5. คุณวุฒิอื่น ๆ (โปรดระบุ)

8. วิทยาลัยพยาบาล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของอาจารย์ / วิทยากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขท้ายข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด เกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
โดย 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าวมากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว มาก (ร้อยละ 61-80)
3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อย (ร้อยละ 21-40)
1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติ						
1. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาล ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
2. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
3. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
4. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน ของวิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
5. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
6. วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล					
7. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดนโยบายของวิทยาลัย พยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
8. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดนโยบายการทำงานที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ กล่าวคือ การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประหยัด กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
9. วิทยาลัยพยาบาลมีการประกาศนโยบายการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัยพยาบาลให้บุคลากรรับทราบ					
10. วิทยาลัยพยาบาลมีแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ การให้บริการตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร					
11. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับบทบาทของบุคลากรกำหนด ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
12. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับภารกิจ และลดขั้นตอน การปฏิบัติงานของบุคลากรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
13. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ (5 ปี) ไว้ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
14. วิทยาลัยพยาบาลเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนกลยุทธ์					
15. แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลครอบคลุมทุกส่วนงาน ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเป็นภาพรวม					
16. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของ วิทยาลัยพยาบาลไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
17. บุคลากรทุกส่วนงานทำงานตามแผนปฏิบัติการที่บุคลากร มีส่วนร่วมในการจัดทำ					
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร : วิทยาลัยพยาบาล						
18. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของ ตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรทุกระดับไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
19. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร ตามความต้องการของวิทยาลัยพยาบาล					
20. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ตามเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล					
21.บุคลากรทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานได้ ตามความสามารถที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด					
22. บุคลากรทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตนดำรงอยู่					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
23. วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล					
24. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย					
25. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารงานในลักษณะยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก					
26. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึงธรรมชาติของบุคคล เจตคติ ความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
27. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมในการทำงานและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาในวิทยาลัยพยาบาล เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเคารพนับถือในระบบอาวุโส เป็นต้น					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี						
28. วิทยาลัยพยาบาลมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศ ฯ มาใช้ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล					
29. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์					
30. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ					
31. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกส่วนงาน					
32. วิทยาลัยพยาบาลมีมาตรการประหยัดไฟ ลดการใช้พลังงาน และควบคุมการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงินคน วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า					
33. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก						
34. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542					
35. วิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 โดยใช้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล					
36. วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับบทบาท ภารกิจของวิทยาลัยพยาบาลให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					
37. วิทยาลัยพยาบาลมีวิธีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
38. นุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลง และมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์					
39. นุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					
40. นุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของอาจารย์ / วิทยากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขท้ายข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด เกี่ยวกับประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน โดย
5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าวมากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว มาก (ร้อยละ 61-80)
3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงตามที่กล่าว ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อย (ร้อยละ 21-40)
1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น เป็นจริงตามที่กล่าว น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ประสิทธิผลองค์การด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล						
1. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
2. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์					
3. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และมีความรู้สึกเป็นมิตร					
4. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในเงินเดือน และ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล					
5. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลพึงพอใจในสวัสดิการที่ ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล					
6. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
7. วิทยาลัยพยาบาลมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร (ทุก 6 เดือน) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
8. วิทยาลัยพยาบาลมีการใช้ผลการปฏิบัติงานในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร					
9. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60					
10. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีความรู้สึกผูกพันต่อ วิทยาลัยพยาบาล					
11. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลต้องการให้วิทยาลัย พยาบาลมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
ประสิทธิผลองค์การด้านการบรรลุเป้าหมาย 12. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของคนได้					
13. กลุ่มต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยพยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มร่วมกันกำหนดได้					
14. วิทยาลัยพยาบาลสามารถบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลที่บุคลากรร่วมกันกำหนดได้					
ประสิทธิผลองค์การด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง 15. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95					
16. วิทยาลัยพยาบาลมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา ภายในเวลา 1 ปี					
17. วิทยาลัยพยาบาลมีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล					
18. วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพคือ ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ ได้ผลผลิตคุ้มค่า					
19. วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็นต้นทุนผลิตต่อหน่วยไม่เกินที่กำหนด (60,000 บาท / คน / ปี ตามตัวบ่งชี้ต้นทุนการผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข)					
ประสิทธิผลองค์การด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 20. นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ (ส่วนใหญ่) พึงพอใจในการบริหารวิชาการ เช่น หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล					
21. ผู้ใช้ผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาล สถานบริการสุขภาพ พึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ในภาพรวม ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง					
22. บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษา ผู้ปกครอง บัณฑิตและผู้ใช้ผลผลิตพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล ไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง					

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ข

- ข้อมูลพื้นฐานของผู้อำนวยการ 5 วิทยาลัยพยาบาลที่เป็นแหล่งข้อมูล การศึกษาสภาพการบริหาร
- ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า 5 วิทยาลัยพยาบาล (ปีการศึกษา 2548)
- ข้อมูลด้านผลผลิต ประสิทธิภาพ 5 วิทยาลัยพยาบาล (ปีการศึกษา 2547)
- องค์กรประกอบหลัก องค์กรประกอบย่อย และรายการตัวบ่งชี้ที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อมูลการศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง
- ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการและ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล
- ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเครื่องมือวิจัยฯ

ข้อมูลพื้นฐานของผู้อำนวยการ 5 วิทยาลัยพยาบาลที่เป็นแหล่งข้อมูลการศึกษาด้านการพยาบาลบริหาร

วิทยาลัยพยาบาล	อายุ (ปี)	ประสบการณ์ (ปี) ในการเป็นผู้อำนวยการ	คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด	คุณวุฒิด้านอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิทยาลัยพยาบาล	รางวัล/ผลงานเด่น
1	59	2	ปริญญาโท	- ผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง - ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลระดับสูง	- รางวัลผู้ส่งเสริมวิชาชีพดีเด่น ปี 2536 - รางวัลผู้ส่งเสริมวิชาชีพดีเด่น ด้านสถานศึกษา ปี 2546
2	58	5	ปริญญาเอก (ศึกษาศาสตร์ คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา อุดมศึกษา)	- ผู้บริหารสถานศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - ผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง	- รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี 2547
3	56	5	ปริญญาเอก (ครุศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา อุดมศึกษา)	- ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง - นักบริหารการแพทย์ และการสาธารณสุข ระดับสูง - ปริญญาโท บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-
4	54	2	ปริญญาโท	- ผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง - ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลระดับสูง	-
5	47	1	ปริญญาโท	- ผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง	- พยาบาลต้นแบบ (มาตรฐาน สภาการพยาบาล) จ.มหาสารคาม ปี 2546

ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า 5 วิทยาลัยพยาบาล (ปีการศึกษา 2548)

ปัจจัยนำเข้า รายการ	วิทยาลัยพยาบาล				
	1	2	3	4	5
หลักสูตรที่เปิดสอน ได้แก่	- พชบ - พชบ (คน) - เวชกิจ	- พชบ - พชบ (คน)	- พชบ - พชบ (คน)	- พชบ - พชบ (คน)	- พชบ - พชบ (คน)
จำนวนอาจารย์/วิทยากร (คน)	38	51	66	30	29
จำนวนรวมนักศึกษา (คน)	557	396	655	372	342
อัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อ จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่า (FTES)	1 : 11.65	1 : 9.43	1 : 8.49	1 : 11.25	1 : 11.16
เงินงบประมาณสนับสนุน (บาท)	4,420,000.00	7,014,100.00	7,342,000.00	3,489,100.00	12,131,057.00
เงินนอกงบประมาณ (บาท)	21,650,725.00	2,401,537.77	17,894,698.50	6,874,249.47	4,750,996.82

หมายเหตุ

- พชบ. หมายถึง หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
- พชบ. (คน) หมายถึง หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)
- เวชกิจ. หมายถึง หลักสูตรประกาศนียบัตรเวชกิจฉุกเฉิน

ข้อมูลด้านผลผลิตและประสิทธิภาพ 5 วิทยาลัยพยาบาล (ปีการศึกษา 2547)

ผลผลิตและประสิทธิภาพ รายการ	วิทยาลัยพยาบาล				
	1	2	3	4	5
บัณฑิตพยาบาลศาสตร์ สำเร็จการศึกษาตามเวลา (ร้อยละ)	98.48	100	100	100	98.24
บัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ได้งานทำภายหลังสำเร็จ การศึกษภายใน 1 ปี(ร้อยละ)	100	100	100	100	100
บัณฑิตพยาบาลศาสตร์ สอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตฯ ผ่านครั้งแรก (ร้อยละ)	62.12	60	48.59	41	48.42
ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย หลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต (บาท)	52,428.20	98,519.87	69,330.31	51,899.67	62,008.99
ค่าใช้จ่ายในระบบห้องสมุด และสารสนเทศ ต่อนักศึกษา เต็มเวลาเทียบเท่า(บาท/คน/ปี)	1,174.80	4,420.92	1,001.09	3,261.25	1,278.25
อาจารย์ได้รับเงินสนับสนุน การวิจัย (บาท/คน/ปี)					
- งบในสถาบัน	4,850	2,326	2,718.13	2,333.33	793
- งบนอกสถาบัน	-	9,090	442.25	3,333.00	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และรายการตัวบ่งชี้ ที่วิเคราะห์ได้จากข้อมูล
การศึกษาสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย รายการตัวบ่งชี้	วิทยาลัยพยาบาล				
	1	2	3	4	5
1. ตัวแปรด้านนโยบาย การบริหารและ การปฏิบัติ					
1.1 มีปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
1.2 มีวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาล ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
1.3 มีพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาลที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
1.4 มีเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	-	-	-	✓	-
1.5 มีวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
1.6 วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ วิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
1.7 มีนโยบายของวิทยาลัยพยาบาลที่ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
1.8 มีนโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	-	-	-	-	-
1.9 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓
1.10 บุคลากรมีความรู้ความสามารถใน การให้บริการตามพันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ เท่ากับ มี/ใช่, _ เท่ากับ ไม่มี/ไม่ใช่

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และรายการตัวบ่งชี้ (ต่อ)

รายการตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย	วิทยาลัยพยาบาล				
	1	2	3	4	5
1.11 มีแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ การให้บริการตามพันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓
1.12 มีแนวทางในการปรับบทบาท การกิจ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
1.13 มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานกำหนด ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	-	✓	✓	-	✓
1.14 มีแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลใน ระยะ 5 ปี กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	✓ (3 ปี)	✓ (5 ปี)	✓ (2 ปี)	✓ (2 ปี)	✓ (2 ปี)
1.15 แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล มีเป้าหมายที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓
1.16 มีกระบวนการ ในการกำหนด แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาลที่บุคลากร มีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓
1.17 แผนกลยุทธ์ครอบคลุมทุกส่วนงาน ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเป็นภาพรวม	✓	✓	✓	✓	✓
2. ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร : วิทยาลัยพยาบาล					
2.1 มีผังโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัย พยาบาลที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓
2.2 มีผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓
2.3 บุคลากรรับทราบ โครงสร้างองค์กร ของวิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
2.4 มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของบุคลากร ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
2.5 มีการระบุเป้าหมายและความต้องการ ของแผนอัตรากำลังของวิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
2.6 บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และรายการตัวบ่งชี้ (ต่อ)

รายการตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย	วิทยาลัยพยาบาล				
	1	2	3	4	5
2.7 บุคลากรมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน	✓	✓	✓	✓	✓
2.8 วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓
2.9 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓
2.10 การบริหารงานภายในวิทยาลัยพยาบาลมีบรรยากาศการทำงาน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก	✓	✓	✓	✓	✓
2.11 บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก	✓	✓	✓	✓	✓
2.12 มีวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรยึดถือปฏิบัติเหมาะสมกับวิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
3. ตัวแปรด้านเทคโนโลยี					
3.1 มีการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูล โซตทศนุปรกรณ์ ห้องสมุด ฯ เหมาะสมกับวิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
3.2 การใช้เทคโนโลยีของวิทยาลัยพยาบาลคำนึงถึงความประหยัดและควมมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓
3.3 มีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
3.4 มีคู่มือการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกส่วนงานของวิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
4. ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมภายนอก					
4.1 วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดกลยุทธ์ในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก	✓	✓	✓	✓	✓
4.2 บุคลากรมีแผนในการปรับตัวที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และรายการตัวบ่งชี้ (ต่อ)

รายการตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย	วิทยาลัยพยาบาล				
	1	2	3	4	5
5. ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล					
5.1 บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
5.2 บุคลากรพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
5.3 บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	✓	✓	✓	✓	✓
5.4 มีข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
5.5 บุคลากรได้รับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	✓	-	-	✓
5.6 มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	✓	✓
5.7 บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลและกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	✓
5.8 บุคลากรต้องการให้วิทยาลัยพยาบาลมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	✓	✓	✓	✓	✓
6. ตัวบ่งชี้ด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลกลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล					
6.1 บุคลากรรับรู้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนได้	✓	✓	✓	✓	✓
6.2 กลุ่มต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาลรับรู้ว่ากลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	✓	✓	✓	✓	✓
6.3 วิทยาลัยพยาบาลสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	✓	✓	✓	✓	✓
6.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้วิทยาลัยพยาบาลบรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และรายการตัวบ่งชี้ (ต่อ)

รายการตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย	วิทยาลัยพยาบาล				
	1	2	3	4	5
6. ตัวบ่งชี้ด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่ม และวิทยาลัยพยาบาล					
6.1 บุคลากรรับรู้ว่าตนสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของตนได้	✓	✓	✓	✓	✓
6.2 กลุ่มต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาลรับรู้ว่า กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดได้	✓	✓	✓	✓	✓
6.3 วิทยาลัยพยาบาลสามารถบริหารงานให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	✓	✓	✓	✓	✓
6.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้ วิทยาลัยพยาบาลบรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓
7. ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง					
7.1 บัณฑิตพยาบาลศาสตร์สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด	✓	✓	✓	✓	✓
7.2 บัณฑิตพยาบาลศาสตร์ได้งานทำ ภายหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี	✓	✓	✓	✓	✓
7.3 มีผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการตรง ตามวัตถุประสงค์วิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
7.4 วิทยาลัยพยาบาลมีค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดเป็น ต้นทุนผลิตต่อหน่วยไม่เกิน 60,000 บาท/คน/ปี	✓	-	-	✓	-
8. ตัวบ่งชี้ด้านผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พึงพอใจ					
8.1 นักศึกษาพยาบาลศาสตร์มีความพึงพอใจ ในการบริหารวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	✓	-	✓	-	✓
8.2 ผู้ใช้ผลิตผลพึงพอใจในคุณภาพของ บัณฑิตพยาบาลศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓
8.3 บุคลากรพึงพอใจในระบบการบริหาร วิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓
8.4 ผู้รับบริการ เช่น อาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจใน บริการต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓

ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ และอาจารย์วิทยาลัย
พยาบาล นำเสนอในลักษณะการพรรณนา

- “ บางครั้งบุคลากรไม่ได้ทำงานตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติการของวิทยาลัยพยาบาล ”
- “ วิทยาลัยพยาบาล ไม่ได้กำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน ”
- “ ผู้บริหารยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก บางครั้งไม่ยืดหยุ่น ”
- “ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ดี แต่บางคนไม่ค่อยทำงาน ทำให้คนที่ทำงานเหนื่อยและท้อ ”
- “ การใช้เทคโนโลยีบางครั้งไม่ประหยัด และไม่คุ้มค่าน่า ”
- “ วิทยาลัยพยาบาลมีคู่มือการปฏิบัติงาน แต่บางคนไม่ทำ ขาดการตรวจสอบ ”
- “ บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ”
- “ ไม่มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ”
- “ การประเมินผลงานไม่ค่อยยุติธรรม และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ”
- “ ควรมีสวัสดิการที่เกื้อหนุนอาจารย์มากกว่านี้ ”
- “ ไม่แน่ใจว่าบรรลุเป้าหมายของกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ แต่คิดว่าบรรลุเป้าหมายของตนในการ
ทำงานที่วิทยาลัย ”
- “ ผลลัพธ์ในการดำเนิน โครงการไม่ครบตามวัตถุประสงค์ ”
- “ ควรมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้น ”
- “ อยากให้วิทยาลัยพยาบาลได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานภายนอกในการผลิตบัณฑิตที่มี
คุณภาพ ”
- “ ไม่ทราบความพึงพอใจของผู้ใช้ผลผลิต รอผลการศึกษาวิจัย ”

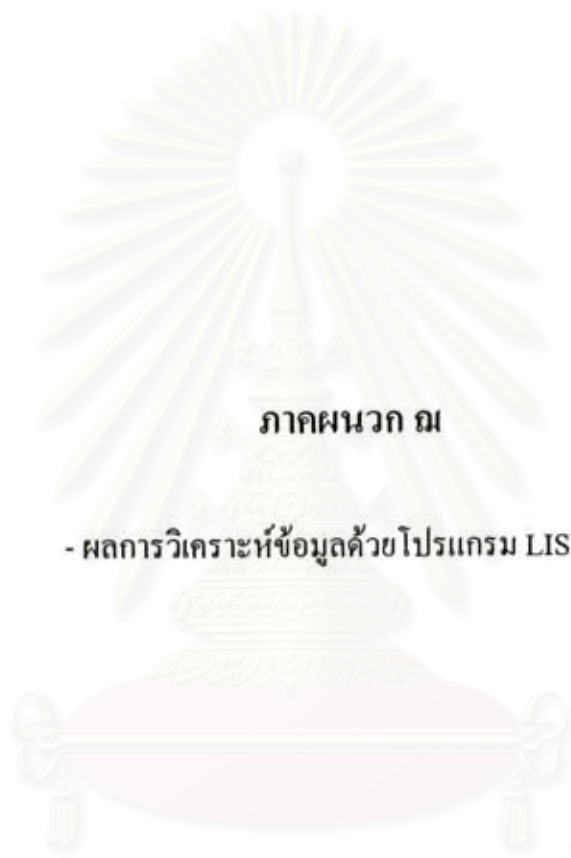
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเครื่องมือวิจัย การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 40 ข้อ	0.959
ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 22 ข้อ	0.927
รวม แบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 62 ข้อ	0.963



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ฅ

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Degrees of Freedom = 44
 Minimum Fit Function Chi-Square = 38.247 (P = 0.716)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 37.124 (P = 0.759)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 10.454)
 Minimum Fit Function Value = 0.0750
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0205)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0216)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.384
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.384 ; 0.405)
 ECVI for Saturated Model = 0.471
 ECVI for Independence Model = 36.473
 Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 18571.166
 Independence AIC = 18601.166
 Model AIC = 189.124
 Saturated AIC = 240.000
 Independence CAIC = 18679.712
 Model CAIC = 587.088
 Saturated CAIC = 868.364
 Normed Fit Index (NFI) = 0.998
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.001
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.418
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.000
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.000
 Relative Fit Index (RFI) = 0.995
 Critical N (CN) = 917.220
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00508
 Standardized RMR = 0.0117
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.990
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.974
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.363

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 4/24/2006
 TIME: 13:55
 L I S R E L 8.53
 BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom
 This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and
 Settings\sbu\Desktop\Yuwanee model.LPJ:

```

TI Yuwanee model
DA NI=15 NO=511 NG=1 MA=CM
LA
y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10
y11 y12 y13 y14 y15
KM
1.000
0.685 1.000
0.388 0.489 1.000
0.386 0.408 0.672 1.000
0.340 0.379 0.712 0.724 1.000
0.339 0.343 0.722 0.700 0.817 1.000
0.283 0.315 0.562 0.573 0.681 0.717 1.000
0.271 0.270 0.573 0.625 0.614 0.634 0.571 1.000
0.326 0.374 0.643 0.677 0.725 0.715 0.679 0.715 1.000
0.368 0.424 0.698 0.744 0.721 0.746 0.645 0.649 0.756 1.000
0.306 0.332 0.664 0.641 0.745 0.762 0.727 0.700 0.769 0.768 1.000
0.310 0.294 0.573 0.629 0.722 0.694 0.668 0.577 0.699 0.671 0.736 1.000
0.299 0.260 0.475 0.584 0.628 0.651 0.604 0.528 0.615 0.600 0.691 0.735
1.000
0.352 0.340 0.481 0.625 0.577 0.572 0.546 0.546 0.622 0.641 0.590 0.717
0.639 1.000
0.280 0.313 0.458 0.555 0.571 0.560 0.525 0.471 0.575 0.572 0.585 0.657
0.599 0.733 1.000
SD
0.408 0.626 0.703 0.638 0.716 0.712 0.852 0.713 0.768 0.671 0.742 0.607
0.654 0.501 0.744
MO NY=15 NE=5 LY=FU,FI BE=FU,FI PS=FU,FI TE=FU,FI
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(4,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(8,3)
FR LY(10,4) LY(12,5) LY(13,5) LY(14,5)
FI LY(3,1) LY(7,2) LY(9,3) LY(11,4) LY(15,5)
ST 1 LY(3,1) LY(7,2) LY(9,3) LY(11,4) LY(15,5)
FR BE(1,2) BE(3,4) BE(2,4) BE(5,2)
FI BE(2,1) BE(3,2) BE(2,3) BE(5,1) BE(5,3) BE(5,4)
VA .46 BE(2,1)
VA .32 BE(3,2)
VA .38 BE(2,3)
VA .24 BE(5,1)
VA .22 BE(5,3)
VA .25 BE(5,4)
FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4) PS(5,5)
FR PS(2,1) PS(3,1) PS(3,2) PS(5,1) PS(5,2)
FR TE(1,1) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) C
TE(7,7) TE(8,8) TE(9,9) TE(10,10) TE(11,11) C

```

TE(14,14) TE(15,15)
 FI TE(2,2) TE(12,12) TE(13,13) TE(10,2)
 VA .01 TE(10,2)
 VA .31 TE(2,2)
 VA .07 TE(12,12)
 VA .15 TE(13,13)
 FR TE(2,1) TE(3,1) TE(3,2) TE(4,3) TE(5,2) TE(5,3) TE(6,3) TE(7,4) TE(7,5)

C

TE(8,2) TE(8,4) TE(9,2) TE(9,4) TE(9,7) TE(10,3) TE(10,4) C
 TE(11,1) TE(11,2) TE(11,4) TE(11,7) TE(11,8) TE(12,2) TE(12,5) C
 TE(12,7) TE(12,10) TE(12,11) TE(13,1) TE(13,2) TE(13,3) TE(13,7) C
 TE(13,11) TE(14,1) TE(14,3) TE(14,4) TE(14,5) TE(14,6) TE(14,10) C
 TE(14,11) TE(15,4) TE(15,14)

LE
 POL STRUC TECH ENV EFFECT
 PD
 OU SE TV EF RS FS SS MI ND=3
 TI Yuwananee model

Number of Input Variables 15
 Number of Y - Variables 15
 Number of X - Variables 0
 Number of ETA - Variables 5
 Number of KSI - Variables 0
 Number of Observations 511

TI Yuwananee model

Covariance Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	0.166					
y2	0.175	0.392				
y3	0.111	0.215	0.494			
y4	0.100	0.163	0.301	0.407		
y5	0.099	0.170	0.358	0.331	0.513	
y6	0.098	0.153	0.361	0.318	0.417	0.507
y7	0.098	0.168	0.337	0.311	0.415	0.435
y8	0.079	0.121	0.287	0.284	0.313	0.322
y9	0.102	0.180	0.347	0.332	0.399	0.391
y10	0.101	0.178	0.329	0.319	0.346	0.356
y11	0.093	0.154	0.346	0.303	0.396	0.403
y12	0.077	0.112	0.245	0.244	0.314	0.300
y13	0.080	0.106	0.218	0.244	0.294	0.303
y14	0.072	0.107	0.169	0.200	0.207	0.204
y15	0.085	0.146	0.240	0.263	0.304	0.297

Covariance Matrix

	y7	y8	y9	y10	y11	y12
y7	0.726					
y8	0.347	0.508				
y9	0.444	0.392	0.590			
y10	0.369	0.310	0.390	0.450		
y11	0.460	0.370	0.438	0.382	0.551	
y12	0.345	0.250	0.326	0.273	0.331	0.368
y13	0.337	0.246	0.309	0.263	0.335	0.292
y14	0.233	0.195	0.239	0.215	0.219	0.218
y15	0.333	0.250	0.329	0.286	0.323	0.297

Covariance Matrix

	y13	y14	y15
y13	0.428		
y14	0.209	0.251	
y15	0.291	0.273	0.554

TI Yuwananee model
Parameter Specifications
LAMBDA-Y

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
y1	1	0	0	0	0	
y2	2	0	0	0	0	
y3	0	0	0	0	0	
y4	3	0	0	0	0	
y5	0	4	0	0	0	
y6	0	5	0	0	0	
y7	0	0	0	0	0	
y8	0	0	6	0	0	
y9	0	0	0	0	0	
y10	0	0	0	7	0	
y11	0	0	0	0	0	
y12	0	0	0	0	8	
y13	0	0	0	0	9	
y14	0	0	0	0	10	
y15	0	0	0	0	0	
BETA						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
POL	0	11	0	0	0	
STRUC	0	0	0	12	0	
TECH	0	0	0	13	0	
ENV	0	0	0	0	0	
EFFECT	0	14	0	0	0	
PSI						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
POL	15					
STRUC	16	17				
TECH	18	19	20			
ENV	0	0	0	21		
EFFECT	22	23	0	0	24	
THETA-EPS						
	y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	25					
y2	26	0				
y3	27	28	29			
y4	0	0	30	31		
y5	0	32	33	0	34	
y6	0	0	35	0	0	36
y7	0	0	0	37	38	0
y8	0	40	0	41	0	0
y9	0	43	0	44	0	0
y10	0	0	47	48	0	0
y11	50	51	0	52	0	0
y12	0	56	0	0	57	0
y13	61	62	63	0	0	0
y14	66	0	67	68	69	70
y15	0	0	0	74	0	0

THETA-EPS						
	y7	y8	y9	y10	y11	y12
y7	39					
y8	0	42				
y9	45	0	46			
y10	0	0	0	49		
y11	53	54	0	0	55	
y12	58	0	0	59	60	0
y13	64	0	0	0	65	0
y14	0	0	0	71	72	0
y15	0	0	0	0	0	0

THETA-EPS			
	y13	y14	y15
y13	0		
y14	0	73	
y15	0	75	76

TI Yuwaranee model

Number of Iterations = 23

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
y1	0.312 (0.033) 9.377	--	--	--	--
y2	0.512 (0.049) 10.548	--	--	--	--
y3	1.000	--	--	--	--
y4	1.016 (0.054) 18.900	--	--	--	--
y5	--	0.957 (0.043) 22.343	--	--	--
y6	--	0.951 (0.041) 23.172	--	--	--
y7	--	1.000	--	--	--
y8	--	--	0.803 (0.036) 22.334	--	--
y9	--	--	1.000	--	--
y10	--	--	--	0.885 (0.032) 27.976	--
y11	--	--	--	1.000	--
y12	--	--	--	--	0.993 (0.048) 20.748
y13	--	--	--	--	0.963 (0.052) 18.376
y14	--	--	--	--	0.733 (0.033) 22.478

y15	- -	- -	- -	- -	1.000	
BETA						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
POL	- -	0.833 (0.049) 17.011	- -	- -	- -	
STRUC	0.460	- -	0.380	0.210 (0.042) 5.020	- -	
TECH	- -	0.320	- -	0.698 (0.036) 19.572	- -	
ENV	- -	- -	- -	- -	- -	
EFFECT	0.240	0.062 (0.042) 1.487	0.220	0.250	- -	
Covariance Matrix of ETA						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
POL	0.307					
STRUC	0.336	0.457				
TECH	0.345	0.416	0.484			
ENV	0.348	0.418	0.437	0.435		
EFFECT	0.246	0.318	0.329	0.315	0.303	
PSI						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
POL	0.065 (0.019) 3.360					
STRUC	-0.057 (0.012) -4.835	0.069 (0.010) 6.857				
TECH	0.013 (0.008) 1.650	-0.037 (0.007) -4.980	0.052 (0.013)			
ENV	- -	- -	- -	0.435 (0.034) 12.631		
EFFECT	-0.022 (0.008) -2.842	0.017 (0.006) 2.580	- -	- -	0.074 (0.009) 7.866	
Squared Multiple Correlations for Structural Equations						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
THETA-EPS	0.788	0.850	0.892	- -	0.755	
	y1	y2	y3	y4	y5	y6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
y1	0.136 (0.008) 16.902					
y2	0.125 (0.007) 17.125	0.310				
y3	0.015 (0.008) 1.750	0.061 (0.013) 4.763	0.190 (0.025) 7.671			

y4	--	--	-0.011 (0.018)	0.090 (0.020)		
			-0.578	4.555		
y5	--	0.008 (0.007)	0.038 (0.010)	--	0.095 (0.009)	
		1.044	3.980		10.461	
y6	--	--	0.046 (0.009)	--	--	0.094 (0.008)
			4.883			11.071
y7	--	--	--	-0.029 (0.009)	-0.022 (0.010)	--
				-3.008	-2.328	
y8	--	-0.020 (0.010)	--	0.003 (0.011)	--	--
		-2.090		0.234		
y9	--	0.004 (0.008)	--	-0.019 (0.012)	--	--
		0.448		-1.603		
y10	--	0.010	0.018 (0.008)	0.004 (0.011)	--	--
			2.159	0.378		
y11	-0.013 (0.006)	-0.023 (0.010)	--	-0.050 (0.011)	--	--
	-2.094	-2.369		-4.515		
y12	--	-0.019 (0.007)	--	--	0.014 (0.006)	--
		-2.794			2.445	
y13	0.005 (0.007)	-0.020 (0.011)	-0.023 (0.008)	--	--	--
	0.717	-1.856	-2.671			
y14	0.010 (0.004)	--	-0.013 (0.006)	0.016 (0.006)	-0.016 (0.006)	-0.017 (0.005)
	2.681		-2.079	2.529	-2.854	-3.117
y15	--	--	--	0.016 (0.009)	--	--
				1.799		

THETA-EPS

	y7	y8	y9	y10	y11	y12
y7	0.267 (0.020) 13.052					
y8	--	0.197 (0.015) 13.522				
y9	0.026 (0.011) 2.442	--	0.105 (0.013) 7.867			
y10	--	--	--	0.108 (0.009) 12.091		
y11	0.036 (0.010) 3.517	0.020 (0.008) 2.353	--	--	0.115 (0.010) 11.118	
y12	0.027 (0.009) 3.047	--	--	0.000 (0.006) 0.083	0.019 (0.007) 2.722	0.070
y13	0.025 (0.011) 2.298	--	--	--	0.032 (0.008) 4.015	--
y14	--	--	--	0.009 (0.005) 1.615	-0.014 (0.006) -2.408	--
y15	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	y13	y14	y15
y13	0.150		
y14	- -	0.089 (0.007) 13.183	
y15	- -	0.053 (0.008) 6.231	0.256 (0.018) 14.134

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

y1	y2	y3	y4	y5	y6
0.179	0.206	0.618	0.779	0.816	0.815

y7	y8	y9	y10	y11	y12
0.632	0.613	0.822	0.759	0.790	0.810

y13	y14	y15
0.652	0.645	0.543

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 44

Minimum Fit Function Chi-Square = 38.247 (P = 0.716)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 37.124 (P = 0.759)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 10.454)

Minimum Fit Function Value = 0.0750

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0205)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0216)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.384

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.384 ; 0.405)

ECVI for Saturated Model = 0.471

ECVI for Independence Model = 36.473

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 18571.166

Independence AIC = 18601.166

Model AIC = 189.124

Saturated AIC = 240.000

Independence CAIC = 18679.712

Model CAIC = 587.088

Saturated CAIC = 868.364

Normed Fit Index (NFI) = 0.998

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.001

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.418

Comparative Fit Index (CFI) = 1.000

Incremental Fit Index (IFI) = 1.000

Relative Fit Index (RFI) = 0.995

Critical N (CN) = 917.220

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00508

Standardized RMR = 0.0117

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.990

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.974

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.363

TI Yuwananee model

Fitted Covariance Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	0.166					
y2	0.173	0.390				
y3	0.110	0.218	0.497			
y4	0.097	0.160	0.301	0.406		
y5	0.100	0.172	0.360	0.326	0.514	
y6	0.099	0.163	0.365	0.324	0.416	0.507
y7	0.105	0.172	0.336	0.313	0.415	0.435
y8	0.086	0.122	0.277	0.284	0.320	0.318
y9	0.108	0.181	0.345	0.332	0.398	0.395
y10	0.096	0.168	0.326	0.317	0.354	0.352
y11	0.096	0.156	0.348	0.304	0.400	0.397
y12	0.076	0.107	0.245	0.249	0.316	0.300
y13	0.079	0.102	0.215	0.241	0.293	0.291
y14	0.067	0.092	0.167	0.199	0.207	0.205
y15	0.077	0.126	0.246	0.267	0.305	0.303

Fitted Covariance Matrix

	y7	y8	y9	y10	y11	y12
y7	0.724					
y8	0.334	0.509				
y9	0.442	0.388	0.588			
y10	0.370	0.311	0.387	0.449		
y11	0.454	0.371	0.437	0.385	0.550	
y12	0.343	0.262	0.326	0.277	0.331	0.369
y13	0.332	0.254	0.317	0.268	0.335	0.290
y14	0.233	0.193	0.241	0.213	0.217	0.221
y15	0.318	0.264	0.329	0.279	0.315	0.301

Fitted Covariance Matrix

	y13	y14	y15
y13	0.431		
y14	0.214	0.252	
y15	0.292	0.275	0.559

Fitted Residuals

	y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	0.001					
y2	0.001	0.001				
y3	0.001	-0.003	-0.002			
y4	0.003	0.003	0.000	0.001		
y5	-0.001	-0.002	-0.001	0.004	-0.001	
y6	-0.001	-0.011	-0.003	-0.006	0.000	0.000
y7	-0.006	-0.004	0.001	-0.001	0.000	0.000
y8	-0.008	-0.001	0.010	0.000	-0.006	0.004
y9	-0.005	-0.001	0.002	-0.001	0.001	-0.004
y10	0.005	0.010	0.003	0.001	-0.008	0.005
y11	-0.003	-0.001	-0.002	0.000	-0.004	0.005
y12	0.001	0.005	0.000	-0.005	-0.002	0.000
y13	0.001	0.005	0.004	0.002	0.001	0.012
y14	0.005	0.014	0.002	0.001	0.000	-0.001
y15	0.008	0.020	-0.007	-0.003	0.000	-0.006

Fitted Residuals

	y7	y8	y9	y10	y11	y12
y7	0.002					

y8	0.013	0.000				
y9	0.002	0.003	0.002			
y10	-0.001	-0.001	0.002	0.001		
y11	0.006	-0.001	0.001	-0.003	0.000	
y12	0.003	-0.012	-0.001	-0.004	0.000	-0.001
y13	0.005	-0.008	-0.008	-0.005	0.001	0.002
y14	0.000	0.002	-0.002	0.003	0.003	-0.003
y15	0.014	-0.014	0.000	0.007	0.008	-0.004

Fitted Residuals

	y13	y14	y15
y13	-0.004		
y14	-0.005	-0.001	
y15	-0.001	-0.002	-0.005

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.014
 Median Fitted Residual = 0.000
 Largest Fitted Residual = 0.020

Stemleaf Plot

```

-14|2
-12|4
-10|6
- 8|1
- 6|8769322
- 4|943007442
- 2|987533996433
- 0|88544332109988876665444422210
0|111223455566668889934556778
2|335566901336
4|3377890348
6|0
8|239
10|27
12|8
14|25
16|
18|5
    
```

Standardized Residuals

	y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	0.163					
y2	0.195	0.075				
y3	0.359	-0.691	-1.109			
y4	1.404	1.061	0.119	0.506		
y5	-0.145	-0.437	-0.597	1.174	-0.725	
y6	-0.176	-1.383	-1.479	-1.765	0.194	0.074
y7	-0.712	-0.306	0.110	-0.422	0.027	0.036
y8	-1.021	-0.199	1.269	-0.017	-0.939	0.665
y9	-0.971	-0.163	0.402	-0.335	0.121	-1.037
y10	1.036	1.577	1.305	1.062	-1.833	1.199
y11	-1.124	-0.427	-0.658	-0.378	-0.968	1.330
y12	0.087	0.782	-0.039	-1.334	-0.885	-0.105
y13	0.232	0.902	0.696	0.371	0.094	1.691
y14	1.205	1.623	0.574	0.219	-0.079	-0.280
y15	0.872	1.381	-0.612	-0.639	-0.049	-0.654

Standardized Residuals

	y7	y8	y9	y10	y11	y12
y7	1.089					
y8	1.175	-0.811				
y9	0.643	1.451	1.882			

y10	-0.180	-0.101	0.650	1.036		
y11	1.562	-0.284	0.228	-1.801	0.047	
y12	0.786	-1.761	-0.108	-1.533	0.062	-0.192
y13	1.038	-0.860	-1.003	-0.803	0.159	0.465
y14	-0.012	0.219	-0.249	0.839	0.819	-0.994
y15	1.073	-1.134	-0.022	0.859	1.019	-0.924

Standardized Residuals

	y13	y14	y15
y13	-0.470		
y14	-1.069	-0.686	
y15	-0.093	-0.584	-1.243

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.833

Median Standardized Residual = -0.014

Largest Standardized Residual = 1.882

Stemleaf Plot

```

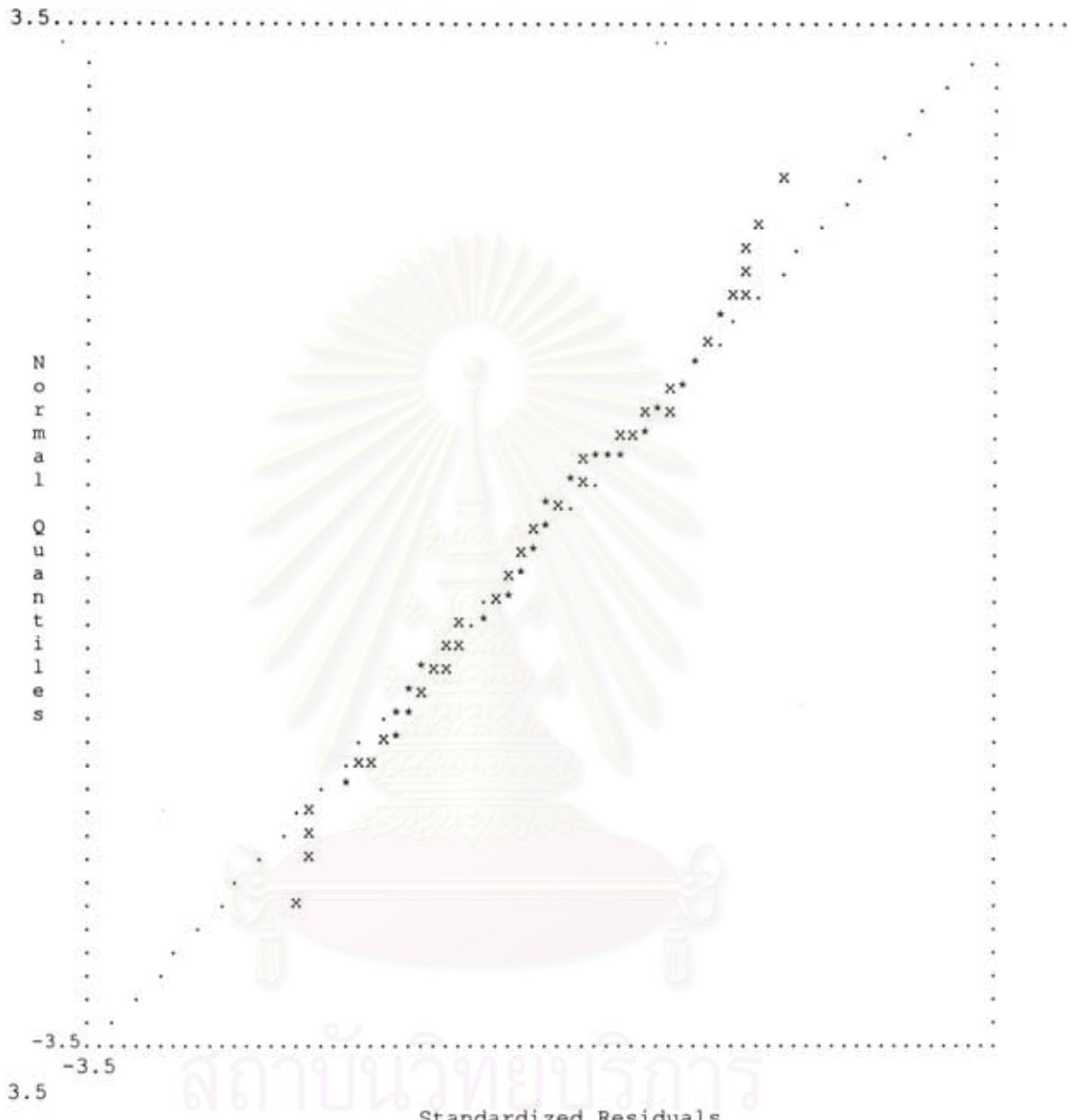
-18|30
-16|66
-14|38
-12|834
-10|3217420
- 8|977429610
- 6|319965410
- 4|87432
- 2|8418850
- 0|988641009854221
 0|34567799122669
 2|0223367
 4|0717
 6|456089
 8|24670
10|2444667978
12|007138
14|0568
16|29
18|8

```

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

TI Yuwaranee model

Qplot of Standardized Residuals



TI Yuwaranee model

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
y1	- -	0.001	1.523	0.404	0.042
y2	- -	0.103	1.254	0.579	1.384
y3	1.442	0.065	2.123	0.891	0.039
y4	- -	0.062	0.124	0.111	0.122
y5	1.076	- -	0.107	0.268	0.343
y6	3.551	- -	0.387	0.205	0.270
y7	0.354	1.442	1.700	0.773	0.607

y8	1.211	0.041	- -	0.160	1.717
y9	0.061	0.347	1.442	0.006	0.069
y10	0.992	0.250	0.066	- -	0.016
y11	2.103	0.534	0.192	1.442	2.056
y12	0.934	0.893	0.594	0.938	- -
y13	0.120	0.528	0.196	0.002	- -
y14	0.277	0.002	0.323	0.210	- -
y15	0.030	0.082	0.010	0.114	1.442
Expected Change for LAMBDA-Y					
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
y1	- -	0.003	-0.110	-0.095	-0.013
y2	- -	-0.039	0.217	0.185	0.124
y3	2.714	0.091	0.433	0.962	-0.028
y4	- -	0.127	-0.158	-0.390	-0.054
y5	0.166	- -	-0.037	-0.105	-0.063
y6	-0.363	- -	-0.087	-0.173	0.054
y7	0.135	2.051	0.214	0.203	0.129
y8	0.300	0.027	- -	0.191	-0.151
y9	-0.067	-0.102	0.801	0.038	-0.031
y10	0.569	-0.075	0.051	- -	-0.016
y11	-0.964	0.122	0.090	1.510	0.210
y12	-0.070	-0.066	-0.048	-0.070	- -
y13	0.028	0.054	-0.032	0.004	- -
y14	0.040	0.003	0.030	0.030	- -
y15	0.018	0.023	-0.008	0.031	-0.361
Standardized Expected Change for LAMBDA-Y					
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
y1	- -	0.002	-0.076	-0.063	-0.007
y2	- -	-0.026	0.151	0.122	0.068
y3	1.503	0.062	0.301	0.635	-0.016
y4	- -	0.086	-0.110	-0.257	-0.029
y5	0.092	- -	-0.026	-0.069	-0.034
y6	-0.201	- -	-0.061	-0.114	0.030
y7	0.075	1.387	0.149	0.134	0.071
y8	0.166	0.018	- -	0.126	-0.083
y9	-0.037	-0.069	0.557	0.025	-0.017
y10	0.315	-0.051	0.035	- -	-0.009
y11	-0.534	0.083	0.062	0.996	0.116
y12	-0.039	-0.044	-0.033	-0.046	- -
y13	0.015	0.036	-0.023	0.003	- -
y14	0.022	0.002	0.021	0.020	- -
y15	0.010	0.016	-0.006	0.020	-0.199
Modification Indices for BETA					
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
POL	- -	- -	- -	- -	- -
STRUC	- -	- -	- -	- -	- -
TECH	1.442	1.442	1.442	- -	1.442
ENV	1.442	1.442	1.441	- -	1.442
EFFECT	1.442	- -	1.442	1.442	1.442
Expected Change for BETA					
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
POL	- -	- -	- -	- -	- -
STRUC	- -	- -	- -	- -	- -
TECH	0.781	-0.656	-2.051	- -	-0.118
ENV	14.809	-12.447	-38.892	- -	-2.240
EFFECT	-0.651	- -	-0.127	-0.378	-0.361

Standardized Expected Change for BETA						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
POL	- -	- -	- -	- -	- -	
STRUC	- -	- -	- -	- -	- -	
TECH	2.026	-1.395	-4.240	- -	-0.308	
ENV	40.528	-27.899	-84.781	- -	-6.166	
EFFECT	-2.135	- -	-0.331	-1.039	-1.192	
Modification Indices for PSI						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
POL	- -	- -	- -	- -	- -	
STRUC	- -	- -	- -	- -	- -	
TECH	- -	- -	- -	- -	- -	
ENV	- -	- -	- -	- -	- -	
EFFECT	- -	- -	1.442	1.442	- -	
Expected Change for PSI						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
POL	- -	- -	- -	- -	- -	
STRUC	- -	- -	- -	- -	- -	
TECH	- -	- -	- -	- -	- -	
ENV	- -	- -	- -	- -	- -	
EFFECT	- -	- -	-0.009	-0.164	- -	
Standardized Expected Change for PSI						
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT	
	-----	-----	-----	-----	-----	
POL	- -	- -	- -	- -	- -	
STRUC	- -	- -	- -	- -	- -	
TECH	- -	- -	- -	- -	- -	
ENV	- -	- -	- -	- -	- -	
EFFECT	- -	- -	-0.023	-0.452	- -	
Modification Indices for THETA-EPS						
	y1	y2	y3	y4	y5	y6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
y1	- -	- -	- -	- -	- -	- -
y2	- -	0.006	- -	- -	- -	- -
y3	- -	- -	- -	- -	- -	- -
y4	0.235	0.208	- -	- -	- -	- -
y5	0.018	- -	- -	4.747	- -	- -
y6	0.742	2.083	- -	4.135	0.456	- -
y7	0.431	0.108	0.066	- -	- -	0.518
y8	1.513	- -	1.884	- -	0.837	0.355
y9	0.348	- -	0.006	- -	1.035	2.025
y10	0.114	0.534	- -	- -	4.065	3.681
y11	- -	- -	3.048	- -	0.009	0.100
y12	0.001	- -	0.332	0.878	- -	0.136
y13	- -	- -	- -	0.666	0.339	2.836
y14	- -	0.680	- -	- -	- -	- -
y15	0.054	0.422	1.603	- -	0.073	0.731
Modification Indices for THETA-EPS						
	y7	y8	y9	y10	y11	y12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
y7	- -	- -	- -	- -	- -	- -
y8	1.667	- -	- -	- -	- -	- -
y9	- -	1.442	- -	- -	- -	- -
y10	0.240	0.272	0.397	- -	- -	- -
y11	- -	- -	0.011	1.442	- -	- -
y12	- -	2.164	0.898	- -	- -	0.046
y13	- -	0.010	0.785	0.896	- -	0.720

y14	0.466	2.908	0.457	- -	- -	0.022
y15	1.063	2.198	0.042	1.017	1.286	0.366

Modification Indices for THETA-EPS
 y13 y14 y15

y13	0.213		
y14	0.292	- -	
y15	0.001	- -	- -

Expected Change for THETA-EPS

	y1	y2	y3	y4	y5	y6
--	----	----	----	----	----	----

y1	- -					
y2	- -	-0.002				
y3	- -	- -	- -			
y4	0.003	-0.004	- -	- -		
y5	-0.001	- -	- -	0.016	- -	
y6	0.004	-0.012	- -	-0.015	0.008	- -
y7	-0.005	0.004	0.004	- -	- -	-0.009
y8	-0.010	- -	0.013	- -	-0.007	0.004
y9	-0.004	- -	-0.001	- -	0.007	-0.010
y10	0.002	0.006	- -	- -	-0.012	0.012
y11	- -	- -	-0.035	- -	-0.001	0.002
y12	0.000	- -	0.005	-0.007	- -	-0.002
y13	- -	- -	- -	0.006	-0.004	0.012
y14	- -	0.006	- -	- -	- -	- -
y15	0.002	0.006	-0.013	- -	0.002	-0.007

Expected Change for THETA-EPS

	y7	y8	y9	y10	y11	y12
--	----	----	----	-----	-----	-----

y7	- -					
y8	0.016	- -				
y9	- -	0.032	- -			
y10	-0.005	-0.005	0.005	- -		
y11	- -	- -	-0.001	-0.048	- -	
y12	- -	-0.010	0.006	- -	- -	0.002
y13	- -	-0.001	-0.007	-0.008	- -	0.005
y14	-0.005	0.011	-0.004	- -	- -	0.001
y15	0.012	-0.015	0.002	0.009	0.012	-0.005

Expected Change for THETA-EPS

	y13	y14	y15
--	-----	-----	-----

y13	-0.005		
y14	-0.003	- -	
y15	0.000	- -	- -

Maximum Modification Index is 4.75 for Element (5, 4) of THETA-EPS

TI Yuwananee model

Factor Scores Regressions

ETA

	y1	y2	y3	y4	y5	y6
POL	0.054	0.000	0.111	0.392	0.024	0.005
STRUC	0.002	0.025	-0.108	0.128	0.325	0.306
TECH	-0.004	0.023	-0.006	0.166	0.035	0.053
ENV	0.024	0.015	-0.001	0.250	0.085	0.085
EFFECT	-0.075	0.066	0.007	-0.009	0.028	0.095

ETA

	y7	y8	y9	y10	y11	y12
POL	0.027	-0.019	0.088	0.025	0.244	-0.026
STRUC	0.111	0.006	0.032	0.057	0.114	-0.040

TECH	-0.029	0.126	0.368	0.084	0.158	0.059
ENV	0.010	0.019	0.154	0.128	0.272	0.003
EFFECT	-0.030	0.036	0.065	0.030	-0.024	0.363

ETA				
		y13	y14	y15
		-----	-----	-----
POL		-0.016	0.022	-0.014
STRUC		-0.015	0.148	-0.014
TECH		0.015	0.053	0.004
ENV		-0.016	0.070	-0.004
EFFECT		0.174	0.189	0.054

TI Yuwananee model
Standardized Solution
LAMBDA-Y

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
y1	0.173	--	--	--	--
y2	0.284	--	--	--	--
y3	0.554	--	--	--	--
y4	0.563	--	--	--	--
y5	--	0.647	--	--	--
y6	--	0.643	--	--	--
y7	--	0.676	--	--	--
y8	--	--	0.558	--	--
y9	--	--	0.695	--	--
y10	--	--	--	0.584	--
y11	--	--	--	0.660	--
y12	--	--	--	--	0.547
y13	--	--	--	--	0.531
y14	--	--	--	--	0.403
y15	--	--	--	--	0.551

BETA

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
POL	--	1.017	--	--	--
STRUC	0.377	--	0.391	0.205	--
TECH	--	0.311	--	0.662	--
ENV	--	--	--	--	--
EFFECT	0.241	0.077	0.278	0.299	--

Correlation Matrix of ETA

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
POL	1.000				
STRUC	0.896	1.000			
TECH	0.896	0.884	1.000		
ENV	0.953	0.937	0.953	1.000	
EFFECT	0.808	0.855	0.858	0.866	1.000

PSI

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
POL	0.212				
STRUC	-0.153	0.150			
TECH	0.035	-0.078	0.108		
ENV	--	--	--	1.000	
EFFECT	-0.072	0.045	--	--	0.245

TI Yuwananee model

Total and Indirect Effects

Total Effects of ETA on ETA

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
POL	0.774 (0.081)	1.682 (0.175)	0.639 (0.067)	0.800 (0.041)	--
STRUC	9.591 (0.042)	9.591 (0.092)	9.591 (0.035)	19.744 (0.043)	--
TECH	21.987 (0.014)	11.098 (0.029)	21.987 (0.011)	22.235 (0.038)	--
ENV	0.297 (0.014)	0.646 (0.029)	0.246 (0.011)	1.005 (0.038)	--
EFFECT	21.987 (0.043)	21.987 (0.094)	21.987 (0.036)	26.281 (0.043)	--
	12.667	7.130	13.274	16.931	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.992

Indirect Effects of ETA on ETA

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
POL	0.774 (0.081)	0.849 (0.126)	0.639 (0.067)	0.800 (0.041)	--
STRUC	9.591 (0.042)	6.716 (0.092)	9.591 (0.035)	19.744 (0.027)	--
TECH	11.098 (0.014)	11.098 (0.029)	11.098 (0.011)	27.444 (0.014)	--
ENV	0.297 (0.014)	0.326 (0.029)	0.246 (0.011)	0.307 (0.014)	--
EFFECT	21.987 (0.043)	11.098 (0.064)	21.987 (0.036)	22.235 (0.043)	--
	7.130	9.463	7.130	11.077	

Total Effects of ETA on Y

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
y1	0.553 (0.060)	0.524 (0.071)	0.199 (0.027)	0.249 (0.028)	--
y2	9.238 (0.091)	7.394 (0.114)	7.394 (0.043)	9.064 (0.042)	--
y3	9.990 (0.081)	7.563 (0.175)	7.563 (0.067)	9.653 (0.041)	--
y4	21.987 (0.095)	9.591 (0.162)	9.591 (0.061)	19.744 (0.044)	--
y5	18.870 (0.072)	10.571 (0.157)	10.571 (0.060)	18.528 (0.036)	--
y6	12.305 (0.071)	12.305 (0.154)	12.305 (0.058)	25.547 (0.036)	--
y7	0.889 (0.042)	1.932 (0.092)	0.734 (0.035)	0.919 (0.043)	--
	12.305	12.305	12.305	25.547	
	0.883 (0.071)	1.919 (0.154)	0.729 (0.058)	0.913 (0.036)	--
	12.475 (0.042)	12.475 (0.092)	12.475 (0.035)	25.319 (0.043)	--
	21.987	21.987	21.987	22.235	

y8	0.239 (0.016) 15.337	0.519 (0.034) 15.337	1.000 (0.046) 21.717	0.807 (0.038) 21.266	- -
y9	0.297 (0.014) 21.987	0.646 (0.029) 21.987	1.246 (0.011) 111.530	1.005 (0.038) 26.281	- -
y10	- -	- -	- -	0.885 (0.032) 27.976	- -
y11	- -	- -	- -	1.000	- -
y12	0.545 (0.032) 16.920	0.667 (0.076) 8.770	0.472 (0.027) 17.768	0.718 (0.031) 23.036	0.993 (0.048) 20.748
y13	0.529 (0.033) 15.924	0.647 (0.075) 8.669	0.458 (0.028) 16.605	0.697 (0.034) 20.490	0.963 (0.052) 18.376
y14	0.402 (0.028) 14.318	0.492 (0.062) 7.973	0.348 (0.023) 14.951	0.530 (0.029) 18.149	0.733 (0.033) 22.478
y15	0.549 (0.043) 12.667	0.672 (0.094) 7.130	0.475 (0.036) 13.274	0.723 (0.043) 16.931	1.000
Indirect Effects of ETA on Y					
	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
	-----	-----	-----	-----	-----
y1	0.241 (0.033) 7.394	0.524 (0.071) 7.394	0.199 (0.027) 7.394	0.249 (0.028) 9.064	- -
y2	0.396 (0.052) 7.563	0.861 (0.114) 7.563	0.327 (0.043) 7.563	0.410 (0.042) 9.653	- -
y3	0.774 (0.081) 9.591	1.682 (0.175) 9.591	0.639 (0.067) 9.591	0.800 (0.041) 19.744	- -
y4	0.786 (0.074) 10.571	1.709 (0.162) 10.571	0.649 (0.061) 10.571	0.813 (0.044) 18.528	- -
y5	0.889 (0.072) 12.305	0.975 (0.120) 8.127	0.734 (0.060) 12.305	0.919 (0.036) 25.547	- -
y6	0.883 (0.071) 12.475	0.969 (0.118) 8.186	0.729 (0.058) 12.475	0.913 (0.036) 25.319	- -
y7	0.929 (0.042) 21.987	1.019 (0.092) 11.098	0.767 (0.035) 21.987	0.960 (0.043) 22.235	- -
y8	0.239 (0.016) 15.337	0.519 (0.034) 15.337	0.197 (0.013) 15.337	0.807 (0.038) 21.266	- -
y9	0.297 (0.014) 21.987	0.646 (0.029) 21.987	0.246 (0.011) 21.987	1.005 (0.038) 26.281	- -
y10	- -	- -	- -	- -	- -
y11	- -	- -	- -	- -	- -
y12	0.545 (0.032) 16.920	0.667 (0.076) 8.770	0.472 (0.027) 17.768	0.718 (0.031) 23.036	- -
y13	0.529 (0.033) 15.924	0.647 (0.075) 8.669	0.458 (0.028) 16.605	0.697 (0.034) 20.490	- -

y14	0.402 (0.028)	0.492 (0.062)	0.348 (0.023)	0.530 (0.029)	--
	14.318	7.973	14.951	18.149	
y15	0.549 (0.043)	0.672 (0.094)	0.475 (0.036)	0.723 (0.043)	--
	12.667	7.130	13.274	16.931	

TI Yuwananee model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
POL	0.774	2.054	0.802	0.953	--
STRUC	0.761	1.019	0.789	0.937	--
TECH	0.237	0.628	0.246	0.953	--
ENV	--	--	--	--	--
EFFECT	0.552	0.825	0.600	0.866	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
POL	0.774	1.037	0.802	0.953	--
STRUC	0.384	1.019	0.398	0.732	--
TECH	0.237	0.317	0.246	0.292	--
ENV	--	--	--	--	--
EFFECT	0.311	0.748	0.322	0.567	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
y1	0.306	0.354	0.138	0.164	--
y2	0.503	0.583	0.228	0.270	--
y3	0.983	1.138	0.444	0.528	--
y4	0.998	1.156	0.452	0.536	--
y5	0.492	1.307	0.511	0.606	--
y6	0.489	1.298	0.507	0.602	--
y7	0.515	1.366	0.534	0.634	--
y8	0.132	0.351	0.696	0.532	--
y9	0.165	0.437	0.866	0.663	--
y10	--	--	--	0.584	--
y11	--	--	--	0.660	--
y12	0.302	0.451	0.328	0.474	0.547
y13	0.293	0.438	0.318	0.459	0.531
y14	0.223	0.333	0.242	0.349	0.403
y15	0.304	0.454	0.331	0.477	0.551

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	POL	STRUC	TECH	ENV	EFFECT
y1	0.134	0.354	0.138	0.164	--
y2	0.219	0.583	0.228	0.270	--
y3	0.429	1.138	0.444	0.528	--
y4	0.435	1.156	0.452	0.536	--
y5	0.492	0.660	0.511	0.606	--
y6	0.489	0.655	0.507	0.602	--
y7	0.515				--

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวชวราณี สุขวิญญาณ์ เกิดวันที่ 1 พฤศจิกายน 2504 ที่จังหวัดนครสวรรค์ สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ปีการศึกษา 2525 ประกาศนียบัตรการสอนการพยาบาลในคลินิก จากกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2527 วุฒิบัตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2530 สำเร็จปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2536 ได้เข้าศึกษาระดับปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2545

เริ่มรับราชการในตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล ระดับ 3 เมื่อ 1 เมษายน 2526 ณ วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ประสบการณ์การทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ณ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ เป็นผู้เขียนบทความวิชาการและบทความวิจัย เผยแพร่ในวารสารการพยาบาลและวารสารการศึกษาพยาบาล ตั้งแต่ปี 2532 - ปัจจุบัน เป็นอาจารย์พิเศษสอนเสริมทักษะปฏิบัติการพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2532 - ปัจจุบัน เขียนตำราทางการพยาบาลที่สำคัญได้แก่ การพยาบาลเพื่อป้องกันแผลกดทับ ปี พ.ศ. 2538 ตำราการพยาบาลเพื่อการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยบาดเจ็บไขสันหลัง ปี พ.ศ. 2540 เป็นผู้วิจัย " การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของนิสิตพยาบาลศาสตร์ " ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สถาบันพระบรมราชชนก ปี พ.ศ. 2544 เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้า เรียบเรียงเอกสารวิชาการ ด้านการศึกษาพยาบาลและการพยาบาลผู้ป่วยโรคเฉียบพลันและเรื้อรัง เคยเป็นอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ และหัวหน้างานบริการวิชาการและสาธารณสุข ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์

ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 8 (วช.) ปฏิบัติงานด้านการสอนและการนิเทศ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ณ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์