

การพัฒนา รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวง
สาธารณสุขที่มีประสิทธิผล*
An Effective Administrative Development Model of Nursing
College under the Ministry of Public Health

พิกุล โกลิยานันท์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิผล ประชากรเป็นวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพยาบาลที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิผลตามเกณฑ์คะแนนสอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพ ปี 2550-2552 คือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, สวรรค์ประชารักษ์, สรรพสิทธิประสงค์, นครศรีธรรมราช และนพรัตน์วัชรวิระ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบสนทนากลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากเอกสาร สัมภาษณ์ทีมผู้บริหารวิทยาลัย แบบสอบถามบุคลากรในวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ร่างรูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิผล และขั้นตอนที่ 3 นำรูปแบบที่ร่างสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสม และปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิผล (1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้บริหาร นโยบายการดำเนินงาน ทรัพยากรบุคคล และสภาพแวดล้อม (2) กระบวนการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ การจูงใจบุคลากร และการติดตามประเมินผล และ (3) ผลผลิต คือคุณภาพบัณฑิต จรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ และการบริการวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินให้คะแนนเห็นว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนรูปแบบมีความเหมาะสมมากด้านสภาพแวดล้อม มีประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ สอดคล้องกรอบคลุ่มภารกิจ และมีแนวทางที่ชัดเจน

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารวิทยาลัย, ประสิทธิผล

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

* เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับคุณวุฒิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิรี ภู่อาระ

Abstract

The objective of this study is to develop an effective administrative model for nursing colleges under the jurisdiction of the Ministry of Public Health. To achieve this model development, a mixed-method research design utilizing both qualitative and quantitative approaches was conducted within a system theory and effective schooling framework. Interviews and questionnaires were taken from four nursing colleges. The research process was comprised of three stages: collecting primary data, analyzing data, developing the administrative model and adjusting it with the agreement of health executives. The proposed model indicates that inputs to an effective administrative model for nursing college include characteristics of college director, policy, human resources, and organizational environment. Effective process factors were participative working, organizational culture, and monitoring and evaluation. Lastly, output factors were graduate quality, professional ethics, professional staff, and interdisciplinary technical services.

Keywords : administrative development, effective administration

ความนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม และ สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดโรคอุบัติใหม่และอุบัติภัยต่างๆ เพิ่มขึ้น กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานใหม่ๆ ในการป้องกัน ควบคุม เฝ้าระวัง ส่งเสริม และสนับสนุนสุขภาพประชาชนมาโดยตลอดและต่อเนื่อง โดยจัดตั้งสถานบริการสาธารณสุขกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ พร้อมจัดตั้งสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อทำหน้าที่ผลิตบุคลากรสาธารณสุข สนับสนุนการปฏิบัติงานของ กระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน่วยงานสนับสนุนตั้งอยู่ใน กระทรวงสาธารณสุข และมีวิทยาลัยในสังกัดซึ่งกระจาย ครอบคลุมทั่วประเทศทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง วิทยาลัยการ สาธารณสุข 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และ สาธารณสุข 1 แห่ง และวิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุข 1 แห่ง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2549, หน้า 2-3) วิทยาลัย การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 1 แห่ง แก้วกัลยาสิขาลัย 1 แห่ง (สถาบันพระบรมราชชนก,

2552) ซึ่งดำเนินการมาโดยต่อเนื่องมากกว่า 50 ปี (สถาบัน พระบรมราชชนก, 2550)

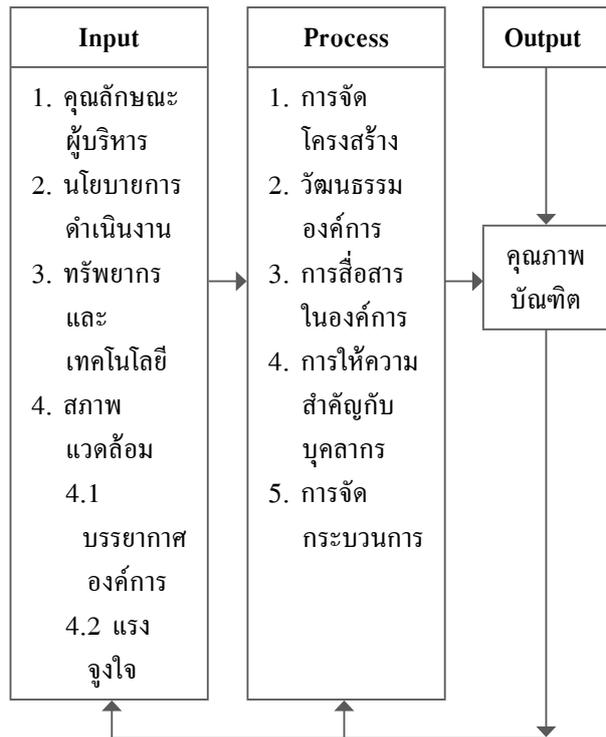
วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 29 แห่ง ดำเนินการ ผลิตพยาบาล ปีละมากกว่า 3,000 คน ประกอบด้วย (1) หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี ผลิตปีละ 50-200 คนต่อ วิทยาลัย (2) หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ต่อเนื่อง 2 ปี (3) หลักสูตรประกาศนียบัตรเวชกิจฉุกเฉิน ดำเนินการผลิต ในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อป้องกัน และเฝ้าระวังอุบัติเหตุ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552) และการพัฒนาความรู้และทักษะทางด้านสาธารณสุข และ การการบริหารแก่บุคลากรและผู้บริหารสาธารณสุข ซึ่ง การดำเนินงานมีการพัฒนาและปรับปรุงมาโดยต่อเนื่อง โดยในระหว่างปี พ.ศ. 2546-2551 สถาบันพระบรมราชชนก เตรียมการบริหารสถาบันให้เป็นอิสระจากระบบราชการ มีการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่างๆ ส่งผล ทำให้บุคลากรในวิทยาลัยขาดความมั่นใจในสถานภาพของ ตนเองมีการโยกย้าย หรือออกไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น จำนวนมาก โดยเฉพาะข้าราชการที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก

ทำให้ปัจจุบันสัดส่วนอาจารย์: นักศึกษาอยู่ระหว่าง 8.55-14.41 (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552) และอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก: ปริญญาโท: ปริญญาตรี คือ ร้อยละ 8.37:85.48:5.79 (สถาบันพระบรมราชชนก, 2552) และนโยบายเร่งรัดการผลิตพยาบาลภาคใต้ 3,000 คนในปี 2549 ทำให้สัดส่วนระหว่างอาจารย์กับนักศึกษายู่ในขั้นวิกฤต และ ปี 2551 พ.ร.บ.ข้าราชการ ปรับระบบข้าราชการเข้าสู่ระบบแท่ง ซึ่งขาดความชัดเจนในแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์องค์กรและผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ปี 2549 (พรณทิพา แก้วมาตย์และคณะ, 2549, หน้า 115-174) ผลการประเมินคุณภาพภายในสถาบันพระบรมราชชนกปี 2550-2552 (กลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก, 2553) พบว่าการบริหารขาดเอกภาพเนื่องจากผู้อำนวยการวิทยาลัยมีการโยกย้ายทุก 1-2 ปี ซึ่งพบ 1 ใน 3 ของจำนวนวิทยาลัย ผลงานวิจัยและวิชาการยังมีจำนวนน้อยในด้านปริมาณและคุณภาพ คือ 2.84 :2.84: 2.54 (ปี2550:2551:2552) ผู้บริหารขาดทักษะการบริหารแบบมืออาชีพ บุคลากรขาดทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุกเนื่องจากจำนวนบุคลากรน้อย และภาระงานสอนจำนวนมาก ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สมบูรณ์ในการสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากร และผู้สำเร็จการศึกษาสอบผ่านข้อสอบมาตรฐานวิชาชีพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ ต่ำกว่าร้อยละ 70 ในปีการศึกษา 2549-2552 ซึ่งแสดงว่าการดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ จากสภาพปัญหาดังกล่าวพบว่า ยังมีวิทยาลัยพยาบาลบางแห่งมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการศึกษารูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อการพัฒนาารูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทฤษฎีเชิงระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตตามแนวคิดบูรณาการของ ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2005, p. 281) และลูเดนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenberg & Ornstein, 2004, pp. 411-412)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในเกณฑ์ที่มีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน 4 ภูมิภาค จำนวน 4 วิทยาลัย จากจำนวนวิทยาลัยทั้งหมด 29 แห่ง

ระยะเวลาในการดำเนินงาน ระหว่างปีการศึกษา 2553-2554

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่าง วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลโดยกำหนดหน่วยวิเคราะห์เป็นวิทยาลัย ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของประสิทธิผลใน 4 ภูมิภาค โดยกำหนดให้วิทยาลัยพยาบาลที่เป็นตัวแทนภาคเป็นวิทยาลัยที่มีผลพัฒนาการของคะแนนสอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้นในรอบ 3 ปี (2550-2552) เลือกโดยเจาะจง ภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาล นครสวรรค์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยพยาบาล สรรพสิทธิ-ประสงค์ ภาคกลาง วิทยาลัยพยาบาล นพรัตน์วัชระ และภาคใต้ วิทยาลัยพยาบาล นครศรีธรรมราช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์ทีมผู้บริหารของวิทยาลัย สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ ด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตของวิทยาลัย โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จำแนกเป็นประสิทธิผลด้านคุณภาพบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แบบสอบถาม เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล โดยใช้สอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย สร้างขึ้นโดยนำผลจากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ทีมผู้บริหาร กำหนดประเด็นข้อคำถามในด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลวิทยาลัย ดังนี้

ตาราง 1

จำแนกตามประเด็นข้อคำถาม

ประเด็นคำถาม	รายละเอียดประเด็น	จำนวนข้อ
ปัจจัยนำเข้า		
1. คุณลักษณะผู้บริหาร	คุณลักษณะด้านความรู้ และทักษะการทำงาน	7
2. นโยบายการดำเนินงาน	วิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนการดำเนินงาน	12
3. ทรัพยากรและเทคโนโลยี	การกำหนดหลักเกณฑ์การจัดหา และการใช้	19
4. สภาพแวดล้อม		
4.1 บรรยากาศองค์การ	สภาพแวดล้อมการทำงาน	14
4.2 แรงจูงใจในการทำงาน	การกระตุ้นจูงใจบุคลากร	8
กระบวนการดำเนินงาน		
1. การจัดโครงสร้างองค์การ	การแสดงขอบเขตการทำงาน	6
2. วัฒนธรรมองค์การ	ความรู้ ความเข้าใจร่วมกันในองค์การ	7
3. การสื่อสารในองค์การ	การสื่อสารติดต่อกันในองค์การ	5
4. การให้ความสำคัญกับบุคลากร	การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีแก่บุคคลในการทำงาน	13
5. การจัดกระบวนการ	การจัดระบบ กระบวนการ และขั้นตอนการทำงาน	10
รวม		101
		ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหาและประเด็นการศึกษา ภาษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและทดลองใช้สัมภาษณ์กับทีมผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนীরาชบุรี นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์และปรับปรุงก่อนนำไปใช้กับทีมบริหารวิทยาลัยซึ่งในกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.91 และตรวจสอบความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการของครอนบาค โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.954-0.963

การเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นข้อคำถามทีละประเด็น โดยใช้เทปบันทึกเสียง พร้อมกับสังเกตสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย และพฤติกรรมขณะตอบคำถามนำข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ความสอดคล้องของประเด็นคำตอบทีละประเด็นของแต่ละวิทยาลัยและสรุปประเด็นคำตอบจำแนกเป็นปัจจัยนำเข้า และกระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์

1.2 ข้อมูลแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามให้

ผู้ประสานงานวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามได้ จำนวน 191 ฉบับ วิเคราะห์และสรุปประเด็นด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

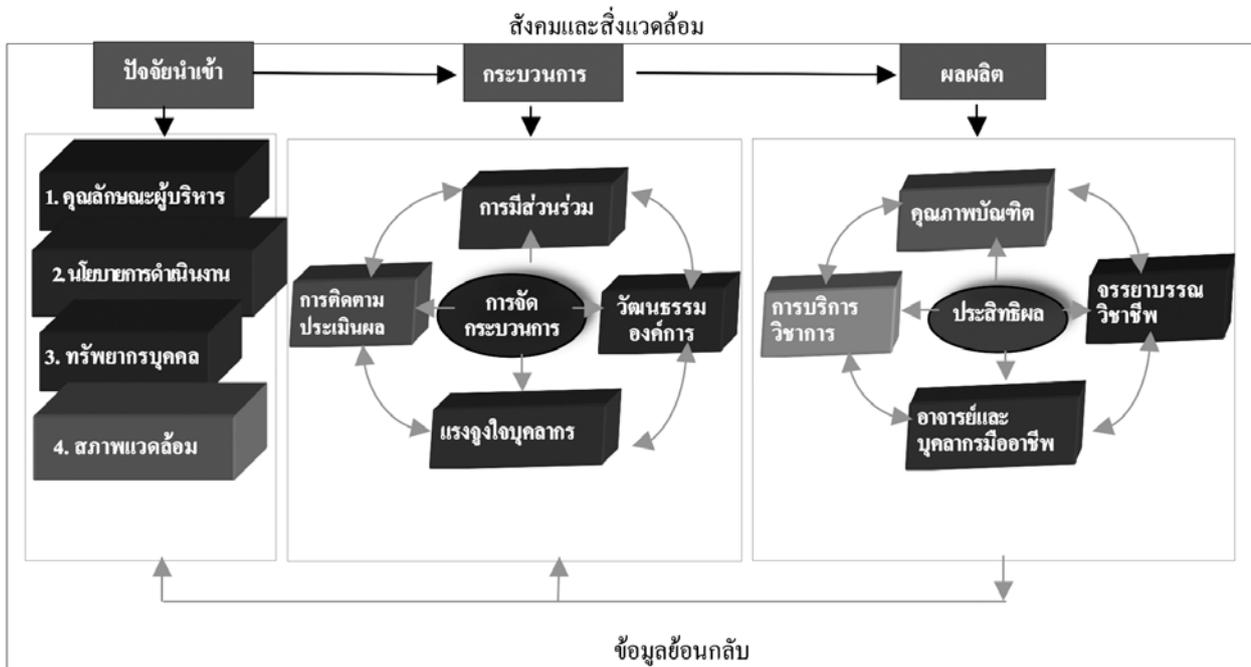
1.3 สังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์เอกสารจากแนวคิดทฤษฎีผลการสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ร่างรูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีประสิทธิผลตามกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ

ขั้นตอนที่ 3 นำรูปแบบการบริหารวิทยาลัยที่ร่างไปสนทนากลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิผล ดังนี้



ภาพ 2 รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดที่มีประสิทธิผล

รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดที่มีประสิทธิผล ตามทฤษฎีระบบ รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีประสิทธิผล มี 3 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหาร นโยบายการดำเนินงาน ทรัพยากรบุคคล และสภาพแวดล้อม (2) ด้านกระบวนการ มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร การจูงใจบุคลากร และการติดตามประเมินผล และ (3) ด้านผลผลิตมีองค์ประกอบย่อยคือ คุณภาพบัณฑิต จรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์และบุคลากร มีอาชีพ การบริหารวิชาการ

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดที่มีประสิทธิผล ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล และผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาในกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 16 ท่าน ใช้การประเมินโดยการสนทนากลุ่มย่อย ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่างค์ประกอบในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านกระบวนการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดในทุกองค์ประกอบย่อยคือ การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจบุคลากร และการติดตามประเมินผล ส่วนปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบย่อยคือ ทรัพยากรบุคคล และสภาพแวดล้อม และผลผลิตมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเหมาะสมของรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก ในทุกประเด็น ได้แก่ มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน ถูกต้องตามหลักการบริหาร มีประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพวิทยาลัย สอดคล้องและครอบคลุมภารกิจวิทยาลัย และมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

การอภิปรายผล

การบริหารองค์การปัจจุบันได้รับผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อม และการดำเนินงานต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันดำเนินงานองค์การต้องมีประสิทธิผล ซึ่งต้องยืดหยุ่นตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม ความต้องการของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น รูปแบบการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลจึงต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้ตรงประเด็นการบริหารจึงต้องให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยร่วมรับทราบปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมกันทำงาน และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กร ดังเช่นรูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิผล ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในทุกๆระดับ ซึ่งจะส่งผลต่อการนำไปใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละองค์ประกอบเป็นปัจจัยสำคัญการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้นำองค์กร หรือผู้บริหารองค์การเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อคนทำงานในองค์การ เป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัยและเพื่อการดำเนินงานมีประสิทธิภาพองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ กระตือรือร้นติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเอาใจใส่ติดตามประเมินผลคุณภาพตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การจัดการคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโรงเรียน ในด้านลักษณะและพฤติกรรมผู้บริหารในการบริหารเวลาโดยมีผลทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพ คุณลักษณะและ

พฤติกรรมผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพจะส่งผลทางตรงต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่มุ่งมั่นทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ (สมชาย เทพแสง, 2548) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรม

การบริหารของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ สามารถทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาที่ส่งผ่านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในด้านคุณลักษณะ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร และบรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร (ธนวิน ทองแพง, 2549) งานวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนต่อการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรง และมีอิทธิพลโดยอ้อมในการส่งผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้กับบรรยากาศของโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลให้มีประสิทธิผลตามพันธกิจวิทยาลัย ผู้นำวิทยาลัยจึงมีความสำคัญที่ต้องมีคุณลักษณะผู้บริหารจึงจะทำให้การดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยมีประสิทธิผล

2. นโยบายการดำเนินงาน เป็นแผนกิจกรรมการดำเนินงานด้านวิธีการ เครื่องมือ ผู้รับบริการ และวิธีการบรรลุเป้าหมาย เวลา และสถานที่ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในการสั่งการ การประสาน การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ และการควบคุม

กำกับกำกับการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิผลสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และภารกิจองค์การ ซึ่งแสดงว่านโยบายการดำเนินงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านมา กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยที่มุ่งเน้นคุณภาพบัณฑิต การเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล พร้อมมีการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลขององค์การตามกรอบแนวคิดของความเป็นเลิศด้านพฤติกรรม การบริการสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ เขต 6 ที่พบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะการดำเนินงานที่ดีในการบริการสุขภาพเชิงระบบของเฮิร์ท (รังสรรค์ โฉมยา, 2546) พบว่า รูปแบบมี 4 ด้าน คือการเงิน ลูกค้ำกระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (รุจา รอดเข็ม, 2547) พบว่า วางแผนกลยุทธ์ เป็นปัจจัยเอื้อที่ก่อให้เกิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (กรกนก ลัธธนนท์, 2548) พบว่า อิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการพัฒนาระบบและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวก (จิรนนท์ อารีรอบ, 2549) พบว่าการกำหนดเป้าหมายองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (บัณฑิตผิงนิรันดร์, 2550)

3. ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในองค์การเพราะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในการดำเนินงาน โดยเป็นความรู้และทักษะการทำงานของบุคลากร ปัจจุบันหน่วยงานให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากกว่าทรัพยากรบุคคล เนื่องจากมีทรัพยากรบุคคลจำนวนมากที่สามารถเลือกใช้ได้ ซึ่งแสดงว่าองค์การให้ความสำคัญกับความรู้ที่ใช้ในองค์การ โดยละเอียดประสบการณ์หรือทักษะที่ต้องใช้เวลานานจึงจะเกิดขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานราชการโดยเฉพาะวิทยาลัยพยาบาลมีการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะสูง

ปีละจำนวนมาก ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลในอนาคต

การดำเนินงานให้มีประสิทธิผลทรัพยากรบุคคล ต้องมีความรู้ และทักษะตรงตามสาขาที่จัดการเรียนการสอน โดยการจัดสรรทรัพยากรมีสอดคล้องกับพันธกิจ มีความยุติธรรม พร้อมมีการติดตามผลการใช้ทรัพยากร และนำผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยของคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน วุฒิการศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานรายห้องเรียน อายุและบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจของอาจารย์ในการทำงานไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547) พบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (จิรนนท์ อารีรอบ, 2549) และวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาล การพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพ (สุมา ไสตติผลอนันต์, 2549)

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นบรรยากาศการดำเนินงานในด้านการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานขององค์กรที่ใช้ปฏิบัติร่วมกัน ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลองค์กร โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

การดำเนินงานให้มีประสิทธิผล การดำเนินงานเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ในการจัดการเรียนการสอน ร่วมกำหนดตัวชี้วัด และการติดตามประเมินผลและใช้การบริหารที่ยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ พบว่า บรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจอาจารย์ในการทำงาน (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547) งานวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร (รุจา รอดเข็ม, 2547) พบว่า บรรยากาศการทำงานในองค์การ และสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวก (จิรนนท์ อารีรอบ, 2549) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยบูรพา และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา (ธวิน ทองแพง, 2549) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก (ถาวร สังเอียด, 2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานคือ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และโครงสร้างองค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรคือแรงจูงใจในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ องค์การ และวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ (บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550) งานวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรง และโดยอ้อม และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551)

5. การมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินงานที่เป็นความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์การ ซึ่งประสิทธิผลจะเกิดขึ้นเมื่อทุกคนร่วมกันดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจ โดยร่วมรับรู้ ร่วมดำเนินงาน จะทำให้มีความรู้สึกต้องรับผิดชอบผลงานของตนเองที่ร่วมดำเนิน

การซึ่งจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในงาน และสัมพันธภาพที่ดีกับทีมงานที่ร่วมดำเนินการ และประสิทธิผลองค์กร ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นในองค์กรเมื่อบุคลากรทุกระดับร่วมรับทราบปัญหาขององค์กร ร่วมวางแผนแก้ไข ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามประเมินผล เพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้ และทักษะในงานและความรู้และทักษะอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงความสามารถด้านความรู้ในทักษะในงาน และความรู้อื่นๆ ได้อย่างเต็มที่ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

การดำเนินงานให้มีประสิทธิผลต้องให้บุคลากรร่วมในการดำเนินงาน และการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน ร่วมพัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน และร่วมจัดทำคู่มือ แนวทาง และแผนการดำเนินงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงาน โดยการดำเนินงานในวิทยาลัยใช้รูปแบบคณะกรรมการที่มาจากบุคลากรที่หลากหลาย

6. วัฒนธรรมองค์กร เป็นความรู้ ความเชื่อที่ปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เป็นค่านิยมร่วมในองค์กร ที่แสดงว่าการปฏิบัติในองค์กรว่าให้ความสนใจในประเด็นใด เช่น การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ การสนใจรายละเอียดของงาน การมุ่งผลลัพธ์ของงาน การทำงานเชิงรุก เน้นการทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับคน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร และประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลองค์กรจะเกิดจากการดำเนินงานที่เน้นการบรรลุผลตามพันธกิจ โดยการปฏิบัติงานยึดถือกฎระเบียบประเพณีในการปฏิบัติ และการทำงานเน้นการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนและสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี อเมริกา พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ โดยวัฒนธรรมแบบครอบครัวมีอิทธิพล

ต่อการพัฒนาวิชาการ และบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในค่าจ้างของอาจารย์และผู้บริหาร การทำงานกับชุมชน การได้มาซึ่งทรัพยากร สุขภาพองค์กร และความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน โดยวัฒนธรรมแบบราชการมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ และความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร (Anderson, 2000) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร (รุจา รอดเข็ม, 2547)

7. การจูงใจบุคลากร เป็นการกระตุ้นโน้มน้าวให้บุคลากรทำงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเป็นการกระตุ้นในรูปของงานที่ท้าทาย หรือรางวัล การยกย่อง หรือความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และขวัญกำลังใจในการทำงาน และประสิทธิผลองค์กร

ดังนั้นการดำเนินงานเพื่อให้มีประสิทธิผลวิทยาลัยพยาบาล ใช้การกระตุ้นจูงใจบุคลากร โดยสนับสนุนบุคลากรพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานจากบุคลากร กระตุ้นจูงใจการดำเนินงานใหม่ๆ และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยให้อิสระในการดำเนินงานกับหน่วยงานภายนอก พร้อมมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี อเมริกา พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ โดยวัฒนธรรมแบบครอบครัวมีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในค่าจ้างของอาจารย์และผู้บริหาร ระบบการทำงานแบบเปิดในการสัมพันธ์กับชุมชน วัฒนธรรมแบบราชการมีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ (Anderson, 2000) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร

วิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมกรเรียนและการใช้เวลาในการเรียนไปยังคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายบุคคล โดยปัจจัยระดับนักศึกษาในทุกประเด็นมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายบุคคล แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานรายห้องเรียนอายุและบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจของอาจารย์ในการทำงานไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือความผูกพันต่อองค์กรและการจูงใจ (รุจา รอดเข็ม, 2547) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร สามารถทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา และมีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พึงพอใจในงานของบุคลากร โดยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร (ธนวิน ทองแพง, 2549) งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของลักษณะองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรคือ แรงจูงใจในการทำงาน โครงสร้างองค์กร

ภาวะผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาคือ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน (บัณฑิต ผังนรินทร์, 2550)

8. การติดตามประเมินผล เป็นบทบาทของผู้บริหาร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของแผนการดำเนินงานองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ว่าแผนการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิผลหรือไม่ เป็นการควบคุมติดตามพฤติกรรมปฏิบัติตามแผนเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดในด้านปริมาณ และคุณภาพ ค่าใช้จ่าย เวลา เป็นคำตอบว่าการดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจหรือไม่ เป็นการประเมินแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนำผลงานข้อมูลพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้วางแผนการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

การติดตามประเมินผลจะมีประสิทธิผลต้องเป็นการติดตามในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่กำหนดเป็นระบบการติดตามประเมินผล เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การใช้ทรัพยากร พร้อมนำข้อมูลจากผลการดำเนินงานมาพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยบุคลากรร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงการจัดการการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับ สถาบันที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดมีความแตกต่างของวิธีปฏิบัติ ในด้านต่างๆ และการวางแผนกลยุทธ์ โดยการวางแผนกลยุทธ์เป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยเอื้อที่ก่อให้เกิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยรูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ คือ ใช้กระบวนการ Benchmarking เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปรับปรุง การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงการจัดการศึกษาของ

วิทยาลัยพยาบาล และการพัฒนาประสิทธิภาพระบบ การบริหารจัดการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์และการจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง (กรกนก ถิรนนท์, 2548) งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบงานประเมินผลระดับสถานศึกษา กรณี ศึกษาโรงเรียนวัดอัยยการาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระบบการประเมิน ผลสถานศึกษามี 3 ระบบ คือ ระบบการตรวจสอบความ ก้าวหน้าในการเรียนรู้ ระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และระบบการประเมินผลการตัดสินใจ มุ่งองค์ประกอบ คือ ผังกระบวนการ วิธีการมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เกณฑ์ หรือระดับคุณภาพความสำเร็จ และบันทึกมาตรฐาน โดยผล จากการพัฒนาระบบมี 2 กระบวนการที่ไม่มีคุณภาพตาม ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ซึ่งพัฒนาระบบปรับปรุงให้มีคุณภาพ ตามเกณฑ์ (ไอลดา คล้ายสำริด, 2551)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารเน้นการมีส่วนร่วม โดยกระจายอำนาจ การดำเนินงานและการตัดสินใจให้บุคลากรร่วมดำเนินการ ในรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากบุคคลกรที่หลากหลาย ตำแหน่งและระดับ โดยกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรร่วม ดำเนินงานในทุกขั้นตอนของงาน คือการวางแผน การ ดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล โดยผู้บริหาร กระตุ้น จูงใจ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความพึงพอใจแก่บุคลากรจะทำให้ ผลการดำเนินงานของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพบูรณาการงาน ตามพันธกิจ โดยกำหนดการผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจหลัก ส่วนงานวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรมเป็นปัจจัยสนับสนุน โดยกำหนดนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน และการสนับสนุนบรรลุผลการผลิตบัณฑิต ซึ่งทำให้มีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้

รูปแบบการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด

กระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิผล ที่สร้างขึ้นการนำไป ใช้ต้องพิจารณา สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยเนื่องจาก การดำเนินงานให้มีประสิทธิผลปัจจัยนำเข้าต้องมีความ พร้อมและเพียงพอในการดำเนินงานซึ่งมีหลายวิทยาลัย ที่มีจำนวนบุคลากรจำกัด ประกอบกับภาวะเบียดเบียน งบประมาณในการควบคุมคุณภาพมีตัวชี้วัดที่ยากในการปฏิบัติซึ่งส่งผล ต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยให้มีประสิทธิผล นอกจาก เริ่มดำเนินการในกลุ่มงานย่อยซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของ วิทยาลัย โดยใช้การบูรณาการงานเข้าด้วยกัน บุคลากรร่วม วางแผน และร่วมดำเนินงาน และร่วมประเมินผล และ หลังจากหน่วยงานย่อยประสบผลสำเร็จจึงขยายไปยัง หน่วยงานย่อยอื่น ๆ ในวิทยาลัยต่อไป

ใช้การบริหารที่ยืดหยุ่น และการบริหารเน้นการ มีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกระดับร่วมวางแผน ร่วมดำเนิน การ และร่วมติดตามประเมินผล ใช้การดำเนินงานในรูปแบบ คณะกรรมการที่รวมความแตกต่างและหลากหลาย ของบุคลากรแต่ละระดับ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน ด้านเวลา งบประมาณ สถานที่ รางวัลต่างๆ การยกย่อง ชมเชย พร้อมให้อิสระการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ ขัดแย้งกับภาระงานรายบุคคล ซึ่งจะทำให้การดำเนินงาน มีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการ บริหารในวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการพัฒนาปรับปรุง และให้การสนับสนุน ช่วยเหลือวิทยาลัยในลำดับต่อไป

ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารวิทยาลัยในด้าน อื่น ๆ เช่น ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ เป็นต้น

ควรมีการวิจัยหารูปแบบการบริหารด้านปัจจัย สนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานในวิทยาลัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก ลัธธนันท์. (2548). *ยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ Benchmarking*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรนนท์ อารีรอบ. (2549). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหาร และการสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวิน ทองแพง. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณทิพา แก้วมาตย์, รุ่งรังษี วิบูลชัย, เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์, ชาลี ศิริพิทักษ์ชัย, และ อนงค์ลักษณ์ ศิริพิทักษ์ชัย. (2549). *การพัฒนาตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ปีงบประมาณ 2549*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2549). *รายงานการศึกษาและพัฒนาโครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก*. กรุงเทพฯ: หน่วยเตรียมความพร้อมเพื่อปรับองค์กรเป็นหน่วยงานในกำกับกระทรวงสาธารณสุข
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2550). *รายงานประจำปี 2550. ฝ่ายติดตามประเมินผล*. กรุงเทพฯ: รำไทยเพชร
- สถาบันพระบรมราชชนก (2551). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร “รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก ปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2552). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก ปี 2552*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สมชาย เทพแสง. (2548). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีประสิทธิผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รังสรรค์ โมยา. (2546). *ประสิทธิผลองค์กรตามกรอบแนวคิดความเป็นเลิศด้านพฤติกรรมบริการสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตการสาธารณสุข 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุμμα โดดดิพลอนันต์. (2549). *การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไอลดา คล้ายลำริด. (2551). *การพัฒนากระบวนการประเมินผลระดับสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดอัยยิการาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson, J. A. (2000). *Explanatory Roles of Mission and Culture: Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges*. Dissertation Higher and Adult Education, The University of Memphis. Photocopied.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Mc Graw Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration: Concept and practices* (4th ed.). USA: Wadsworth Thomson Learning.