



บทที่ 6

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อพัฒนาแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 24 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคืออาจารย์จำนวน 697 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง และกลุ่มวิทยาลัยพยาบาลที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มต่ำ ณ ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไคที่ 50 กลุ่มละ 12 แห่ง รวมทั้งหมด 24 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคืออาจารย์จำนวน 697 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 2.1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิชุดที่ 1

2.2 แบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ  
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้สำหรับเก็บข้อมูลดังนี้  
ชุดที่ 1 ใช้สำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 1 ประกอบด้วย  
2 ตอน ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ และ  
ตอนที่ 2 มี 2 ส่วน ส่วนที่ 2.1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ  
จำนวน 81 ข้อ และแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 19 ข้อ

ชุดที่ 2 ใช้สำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2 ที่เป็น  
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง  
และกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มต่ำ ลักษณะของ  
แบบสอบถามปรับปรุงมาจากแบบสอบถามชุดที่ 1 ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ  
ด้านความตรงตามโครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบมาแล้วมีลักษณะ  
เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
5 อันดับ จำนวน 69 ข้อ และแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 12 ข้อ

2.3 แบบบันทึกข้อมูล ใช้สำหรับเก็บข้อมูลที่เป็น Hard data  
กับกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจประเภทการตรวจรายการ และแบบ  
เติมข้อความ มี 2 ตอน จำนวน 27 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวม  
ข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิชุดที่ 1  
จำนวน 4 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง  
ใช้เวลา 2 สัปดาห์

ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ จำนวน  
697 คน จากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 24 แห่ง  
ด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วย  
ตนเองในบางจังหวัด ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน

ระยะที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

กลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 12 แห่ง การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ใช้วิธีส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 1 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component : PC) และหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2 ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1 ค่าความเที่ยง เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้นำมาคำนวณประสิทธิความเที่ยงชนิดความคงที่ภายใน โดยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

1.2 ความตรงตามโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อหาตัวประกอบร่วมที่สำคัญของเครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีข้อกระทงจำนวนทั้งสิ้น 100 ข้อ โดยครอบคลุมองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 10 ด้าน คือ (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การพัฒนา (3) นวัตกรรม (4) ผลงาน (5) การจัดหาทรัพยากร (6) ความพึงพอใจ (7) บรรยากาศองค์การแบบเปิด (8) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (9) ความผูกพัน และ (10) ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสสถาน ปรากฏว่าตัวประกอบที่สำคัญที่ประกอบเป็นเครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนทั้งหมด 10 ตัวประกอบ ซึ่งเท่ากับจำนวนตัวประกอบที่ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นตัวประกอบของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สำหรับข้อกระทงที่สามารถอธิบายตัวประกอบแต่ละตัวนั้นส่วนใหญ่ยังคงจับกลุ่มอธิบายตัวประกอบตามที่คุณวิจัยได้กำหนดไว้ แต่มีข้อกระทงบางข้อที่คุณวิจัยคิดว่าน่าจะเป็นส่วนประกอบของตัวประกอบหนึ่ง แต่กลับไปอธิบายตัวประกอบอื่นอย่างไรก็ดีเมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาสาระของข้อกระทงที่อธิบายตัวประกอบแล้ว ข้อกระทงส่วนใหญ่อธิบายไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนข้อกระทงที่ไปอธิบายตัวประกอบใหม่ ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของข้อกระทงที่อธิบายตัวประกอบนั้นๆ

สำหรับรายละเอียดของตัวประกอบแต่ละตัวที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวประกอบนำเสนอเรียงตามลำดับความสำคัญของตัวประกอบ ตามคำร้อยละของความแปรปรวน ดังนี้

ตัวประกอบที่ 1 " ความสามารถในการปรับเปลี่ยน " เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทงร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 23.121 และตัวประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 23.1 ของความแปรปรวนทั้งหมด ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วยข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 18 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้าน

วิชาการ

- 2) ผู้อำนวยการมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ระหว่าง  
อาจารย์
- 3) ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิทยาลัยฯ

ตัวประกอบที่ 2 "การพัฒนา" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทง  
ร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 4.813 และตัวประกอบนี้สามารถ  
อธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วย  
ข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยจำนวน  
12 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 3 หรือ 5 ปี
- 2) มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 หรือ 5 ปี
- 3) มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี

ตัวประกอบที่ 3 "ความผูกพัน" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทง  
ร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 3.578 และตัวประกอบนี้สามารถ  
อธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 3.6 โดยบรรยายได้ด้วยข้อกระทง  
ที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 7 ข้อ  
แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยฯ แห่งนี้
- 2) อาจารย์รู้สึกยินดีที่ได้เลือกมาทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้
- 3) อาจารย์ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

ตัวประกอบที่ 4 "ความพึงพอใจ" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทง  
ร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 3.002 และตัวประกอบนี้สามารถ  
อธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วย  
ข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน  
8 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) อาจารย์มีความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ
- 2) อาจารย์มีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ จัดให้
- 3) มีจำนวนอาจารย์เพียงพอสำหรับการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตัวประกอบที่ 5 "นวัตกรรม" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทงร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 2.707 และตัวประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วยข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 8 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) มีการนำผลการวิจัยติดตามผู้สำเร็จการศึกษามาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
- 2) มีการวิจัยติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา
- 3) อาจารย์ได้นำวิธีการสอนแบบอื่นนอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning)

ตัวประกอบที่ 6 "การติดต่อสื่อสารแบบเปิด" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทงร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 2.160 และตัวประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วยข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 8 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) อาจารย์ได้รับทราบข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้อง ชัดเจน
- 2) อาจารย์ได้รับทราบข่าวสารภายในวิทยาลัยฯ อย่างรวดเร็ว ทัวถึง
- 3) อาจารย์ได้รับทราบข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการติดต่อประกาศแจ้งข่าวสาร

ตัวประกอบที่ 7 "ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทงร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 2.051 และตัวประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วยข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยจำนวน 6 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) อาจารย์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้
- 2) อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา
- 3) อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ

กำหนดไว้

ตัวประกอบที่ 8 "การจัดหาทรัพยากร" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทงร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 1.987 และตัวประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วยข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 4 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) จัดให้มีห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
- 2) จัดให้มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน
- 3) จัดให้มีตำราในห้องสมุดเพื่อใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ

ตัวประกอบที่ 9 "ผลงาน" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทงร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 1.88 และตัวประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วย

ข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 5 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรกคือ

- 1) มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยังหน่วยงาน ภายนอก
- 2) มีโครงการเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม
- 3) มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยังหน่วยงาน ภายในวิทยาลัยฯ

ตัวประกอบที่ 10 "ความพร้อม" เป็นตัวประกอบที่มีข้อกระทง ร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 2.160 และตัวประกอบนี้สามารถ อธิบายความแปรปรวนได้คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตัวประกอบนี้บรรยายได้ด้วย ข้อกระทงที่สำคัญที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยจำนวน 4 ข้อ แต่มีข้อกระทงที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูง 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีจำนวนผู้ป่วยเพียงพอ สำหรับการศึกษานักศึกษา
- 2) โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีความพร้อมในด้าน ประเภทของผู้ป่วยซึ่งมีความหลากหลาย
- 3) ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปผลได้ดังนี้

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในกลุ่มของ วิทยาลัยพยาบาลที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การสูง และวิทยาลัย พยาบาลที่อยู่ในกลุ่มของวิทยาลัยพยาบาลที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผล องค์การต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ตัวประกอบ



## อภิปรายผลการวิจัย

1. การอภิปรายผลการวิจัยในส่วนของการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1 จากการวิเคราะห์ตัวประกอบในเครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การทำให้ได้ตัวประกอบซึ่งแสดงองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สำคัญ 10 ตัวประกอบ สำหรับข้อกระทงที่สามารถบรรยายตัวประกอบแต่ละตัวประกอบนั้นได้จับกลุ่มตามองค์ประกอบเดิมที่กำหนดให้เป็นส่วนใหญ่ แต่มีข้อกระทงบางข้อได้ไปบรรยายตัวประกอบอื่น โดยเฉพาะในตัวประกอบที่ 1 "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน" มีข้อกระทงจากตัวประกอบอื่นๆ มาร่วมกันบรรยายตัวประกอบนี้ เมื่อรวมแล้วมีจำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อกระทงเดิมกำหนดไว้ 5 ข้อ เพิ่มขึ้นอีก 13 ข้อ ข้อกระทงที่เพิ่มขึ้นมาจากข้อกระทงในองค์ประกอบด้าน "บรรยากาศองค์การแบบเปิด" จำนวน 12 ข้อ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาการจับกลุ่มของข้อกระทงในการบรรยายตัวประกอบแต่ละตัวประกอบแล้ว จะเห็นได้ว่าข้อกระทงเหล่านั้นต่างก็ได้บรรยายตัวประกอบในทิศทางเดียวกัน

1.2 การวิเคราะห์ตัวประกอบในตารางที่ 11 ถึง 20 ในบทที่ 4 สรุปผลดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบด้าน "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน" (Adaptability) เป็นองค์ประกอบแรกที่ถูกวิจัยกำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้ 5 ข้อ หลังจากวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 18 ข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 18 ข้อ สามารถบรรยายองค์ประกอบ "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้างโดยรวมกัน กำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก (ค่าไอเกน) 23.121 ซึ่งเป็นตัวประกอบ

ลำดับที่ 1 จากตัวประกอบทั้งหมด 10 ตัวประกอบ

1.2.2 องค์ประกอบด้าน "นวัตกรรม" (Innovation) ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 7 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้ว ยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 3 ข้อ อีก 4 ข้อ ไปบรรยายตัวประกอบที่ 1 "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน" และอีก 2 ข้อถูกตัดออกไปหลังการวิเคราะห์ตัวประกอบ เนื่องจากข้อกระทงดังกล่าวมีค่าน้ำหนักตัวประกอบน้อยกว่า 0.30 บนตัวประกอบทั้งหมด และมีข้อกระทงจากตัวประกอบ "การพัฒนา" มาบรรยายจำนวน 4 ข้อ และจากตัวประกอบ "บรรยากาศองค์การแบบเปิด" มาบรรยายจำนวน 1 ข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 8 ข้อ สามารถบรรยายตัวประกอบ "นวัตกรรม" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก (ค่าไอเกน) 2.708 ซึ่งเป็นตัวประกอบที่ 5 จากตัวประกอบทั้งหมด 10 ตัวประกอบ

1.2.3 องค์ประกอบด้าน "การพัฒนา" (Development) เป็นองค์ประกอบที่ 3 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 22 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 12 ข้อ อีก 5 ข้อถูกตัดออกไปหลังการวิเคราะห์ตัวประกอบ เนื่องจากข้อกระทงดังกล่าวมีค่าน้ำหนักตัวประกอบน้อยกว่า 0.30 บนตัวประกอบทั้งหมด และมีข้อกระทงจำนวน 2 ข้อ ไปบรรยายตัวประกอบ "นวัตกรรม" และมีข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายตัวประกอบ "ความพร้อม" มีข้อกระทงจากตัวประกอบ "การจัดหาทรัพยากร" มาบรรยายจำนวน 1 ข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 12 ข้อสามารถบรรยายตัวประกอบ "การพัฒนา" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 4.813 ซึ่งเป็นตัวประกอบที่ 2 จากตัวประกอบทั้งหมด 10 ตัวประกอบ

1.2.4 องค์ประกอบด้าน "ผลงาน" (Productivity) เป็นองค์ประกอบที่ 4 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบ

นี้จำนวน 7 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 5 ข้อ อีก 2 ข้อผู้วิจัยได้ตัดออกไปหลังการวิเคราะห์ตัวประกอบเนื่องจากข้อกระทงดังกล่าวมีน้ำหนักตัวประกอบน้อยกว่า 0.30 บนตัวประกอบ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 5 ข้อสามารถบรรยายตัวประกอบ "ผลงาน" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 1.880 ซึ่งเป็นตัวประกอบที่ 9 จากตัวประกอบทั้งหมด 10 ตัวประกอบ

#### 1.2.5 องค์ประกอบด้าน "การจัดหาทรัพยากร"

(Resource Acquisition) เป็นองค์ประกอบที่ 5 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 13 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 4 ข้อ ข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายองค์ประกอบ "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน" ข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายองค์ประกอบ "ความพึงพอใจ" ข้อกระทงจำนวน 3 ข้อไปบรรยายองค์ประกอบ "ความพร้อม" ข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายองค์ประกอบ "การพัฒนา" อีก 3 ข้อผู้วิจัยได้ตัดออกไปหลังการวิเคราะห์ตัวประกอบ เนื่องจากข้อกระทงดังกล่าวมีน้ำหนักตัวประกอบน้อยกว่า 0.30 บนตัวประกอบ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 4 ข้อสามารถบรรยายตัวประกอบ "การจัดหาทรัพยากร" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 1.987 ซึ่งเป็นตัวประกอบที่ 8 จากตัวประกอบ 10 ตัวประกอบ

#### 1.2.6 องค์ประกอบด้าน "ความพึงพอใจ"

(Satisfaction) เป็นองค์ประกอบที่ 6 ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 6 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 8 ข้อ มีข้อกระทงจำนวน 2 ข้อจากองค์ประกอบด้าน "การจัดหาทรัพยากร" จำนวน 1 ข้อ และจากองค์ประกอบด้าน "บรรยากาศองค์การแบบเปิด" จำนวน 1 ข้อ

มาบรรยายองค์ประกอบนี้ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 8 ข้อสามารถบรรยายตัวประกอบ "ความพึงพอใจ" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก 3.002 ซึ่งเป็นตัวประกอบที่ 4 จากตัวประกอบ 10 ตัวประกอบ

1.2.7 องค์ประกอบด้าน "บรรยากาศองค์การแบบเปิด" (Open Organizational Climate) เป็นองค์ประกอบที่ 7 ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 15 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วพบว่า ข้อกระทงจำนวน 8 ข้อไปบรรยายตัวประกอบ "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน" ข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายตัวประกอบ "นวัตกรรม" ข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายตัวประกอบ "การติดต่อสื่อสารแบบเปิด" ข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายตัวประกอบ "ความพึงพอใจ" และข้อกระทงอีก 4 ข้อ ผู้วิจัยได้ตัดทิ้งหลังการวิเคราะห์ตัวประกอบ เนื่องจากข้อกระทงดังกล่าวมีน้ำหนักตัวประกอบน้อยกว่า 0.30 บนตัวประกอบ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 11 ข้อ ดังกล่าวไปบรรยายตัวประกอบอื่นๆ โดยส่วนใหญ่ไปบรรยายตัวประกอบ "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน"

1.2.8 องค์ประกอบด้าน "การติดต่อสื่อสารแบบเปิด" (Open Communication) เป็นองค์ประกอบที่ 8 ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 8 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 5 ข้อ มีข้อกระทงจำนวน 2 ข้อจากองค์ประกอบ "บรรยากาศองค์การแบบเปิด" และข้อกระทงจำนวน 1 ข้อจากองค์ประกอบ "ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสสถาน" มาบรรยายตัวประกอบนี้ข้อกระทงอีก 3 ข้อ ผู้วิจัยได้ตัดทิ้งหลังการวิเคราะห์ตัวประกอบ เนื่องจากข้อกระทงดังกล่าวมีน้ำหนักตัวประกอบน้อยกว่า 0.30 บนตัวประกอบ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 8 ข้อสามารถบรรยายตัวประกอบ "การติดต่อสื่อสารแบบเปิด" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก (ค่า

ไอเกน) 2.160 ซึ่งเป็นตัวประกอบลำดับที่ 6 จากตัวประกอบทั้งหมด 10 ตัวประกอบ

1.2.9 องค์ประกอบด้าน "ความผูกพัน" (Commitment) เป็นองค์ประกอบที่ 9 ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 8 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ 8 ข้อ มีข้อกระทงจำนวน 1 ข้อจากองค์ประกอบ "การปรับตัว" มาบรรยายองค์ประกอบนี้ และมีข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายองค์ประกอบ "ความสามารถในการปรับเปลี่ยน" แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 8 ข้อสามารถบรรยายตัวประกอบ "ความผูกพัน" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก (ค่าไอเกน) 3.576 ซึ่งเป็นตัวประกอบลำดับที่ 3 จากตัวประกอบ 10 ตัวประกอบ

1.2.10 องค์ประกอบด้าน "ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและทัศนคติ" (Role and Norm Congruency) เป็นองค์ประกอบที่ 10 ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ มีข้อกระทงที่บรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 7 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้วยังคงมีข้อกระทงที่สามารถบรรยายองค์ประกอบนี้จำนวน 6 ข้อ มีข้อกระทงจำนวน 1 ข้อไปบรรยายองค์ประกอบ "การติดต่อสื่อสารแบบเปิด" แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 6 ข้อสามารถบรรยายองค์ประกอบ "ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและทัศนคติ" ได้อย่างมีความตรงตามโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก (ค่าไอเกน) 2.051 ซึ่งเป็นตัวประกอบลำดับที่ 7 จากตัวประกอบ 10 ตัวประกอบ

1.2.11 องค์ประกอบด้าน "ความพร้อม" (Readiness) เป็นองค์ประกอบที่มีหลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ มีข้อกระทงสามารถบรรยายตัวประกอบนี้จำนวน 4 ข้อโดยมีข้อกระทงจำนวน 3 ข้อจากตัวประกอบ "การจัดหาทรัพยากร" และมีข้อกระทงจำนวน 1 ข้อจากตัวประกอบ "การพัฒนา" มาบรรยายตัวประกอบนี้ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทง

ทั้ง 4 ข้อสามารถบรรยายองค์ประกอบ "ความพร้อม" ได้อย่างมีความตรงจากโครงสร้าง โดยร่วมกันกำหนดตัวประกอบนี้ด้วยน้ำหนัก (ค่าไอเกน) 1.746 ซึ่งเป็นตัวประกอบลำดับที่ 10 จากตัวประกอบ 10 ตัวประกอบ

1.3 การพิจารณาตัวประกอบแสดงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

ตามที่คุณวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องนี้โดยใช้แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) ของพาร์สันส์ (Parsons, 1960) และจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) นั้น เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้ว ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 10 ด้านที่กำหนดขึ้นภายในหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการรักษาแบบแผน (Latency) โดยองค์ประกอบดังกล่าวได้รวมกันอธิบายการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมทั้ง 4 ประการ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) กล่าวคือประสิทธิผลองค์การประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถปรับตัว การพัฒนา ความผูกพัน ความพึงพอใจ นวัตกรรม การติดต่อสื่อสารแบบเปิด ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสสถาน การจัดหาทรัพยากร ผลงาน และความพร้อม ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยเหล่านี้ได้ร่วมกันตอบสนองหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ ตามที่พาร์สันส์ได้เสนอไว้ โดยองค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับตัว การพัฒนา และนวัตกรรม จะทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่าองค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้เป็นอย่างดี ส่วนองค์ประกอบด้านผลงาน การจัดหาทรัพยากร และความพร้อม

ทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่จะแสดงให้เห็นถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การ สำหรับองค์ประกอบด้านความพึงพอใจ และการติดต่อสื่อสารแบบเปิดจะทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการ และองค์ประกอบด้านความผูกพันและความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสสถานจะทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงการรักษาแบบแผน อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่าองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การแบบเปิดมีข้อกระทบส่วนใหญ่ไปบรรยายองค์ประกอบ "ความสามารถในการปรับตัว" ผลการวิเคราะห์เป็นเช่นนี้เนื่องจากข้อกระทบดังกล่าวมีข้อความซึ่งเน้นไปในลักษณะของบรรยากาศองค์การแบบเปิดซึ่งเป็นบรรยากาศองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตลอดจนเป็นบรรยากาศองค์การที่เอื้อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่วนหนึ่งของการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวนี้้องค์การจำเป็นต้องมีการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากภายนอกองค์การมาใช้ ตลอดจนมีการติดตามสภาพการณ์ต่างๆ ภายในองค์การด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (Miskel, Fevurly and Stewart, 1979) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพขององค์การที่มีการปรับตัวดีจะเป็นองค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวด้านการดำเนินงานขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (Steers, 1977) ทางด้านสถาบันการศึกษานั้นการปรับตัวหมายถึงความสามารถของนักศึกษาในการเปลี่ยนแปลง และการริเริ่มนโยบาย หรือวิธีดำเนินการแบบใหม่ๆ การที่องค์การจะสามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป นั่นคือผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจติดตาม และนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถาบันและ

บุคลากรต้องมีความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง และการพัฒนาการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กร และจากการศึกษาของเบิร์นส์ และสต็อคเกอร์ (Burns and Stalker, 1961) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิผลองค์กร พบว่าสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการบริหาร โดยพบว่าองค์กรที่มีลักษณะของ Organic ซึ่งมีลักษณะการกระจายอำนาจ บุคลากรมีอิสระในการทำงานสูง เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และมีความสามารถในการปรับตัวมากกว่าองค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอควรมีลักษณะองค์กรแบบ Organic จะเหมาะสมกว่า เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ว่าสถาบันการศึกษาจะมีแบบแผนการดำเนินงานตามระบบราชการ แต่สถาบันการศึกษาต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การปรับตัวขององค์กรให้เหมาะสมเป็นสิ่งปรารถนาของการบริหารงาน องค์กรต้องมีลักษณะของความพร้อมที่จะรับความกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่วนวิธีการที่จะเพิ่มสมรรถภาพขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้นั้นโดยการพัฒนาสมรรถภาพและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหาร รวมถึงการจัดการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาการดำเนินงานในเรื่องต่างๆ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับข้อคิดเห็นจากการสัมมนา เรื่องรูปแบบการบริหารการศึกษาพยาบาลในสองทศวรรษหน้า ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2534 (ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534) ซึ่งได้ข้อคิดเห็นประการหนึ่งคือ การบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในอนาคตนั้นจุดเริ่มต้นคือสถาบันการศึกษาพยาบาลจะต้องพร้อมที่จะปรับตัว องค์กรต้องมีการปรับตัว ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาใน ส่วนหนึ่งจะมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำกับ การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และในอนาคตเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และยุคโลกาภิวัตน์ (Globali-



zation) การบริหารสถาบันการศึกษาในอนาคตผู้บริหารต้องมีทักษะทางการบริหารมากขึ้น ต้องมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร และต้องใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของตัวประกอบที่เพิ่มขึ้น 1 ตัวประกอบ คือ "ความพร้อม" ซึ่งประกอบด้วยข้อกระทง 4 ข้อ คือ "โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีจำนวนผู้ป่วยเพียงพอสำหรับการศึกษานักศึกษา" "โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีความพร้อมในด้านประเภทของผู้ป่วยซึ่งมีความหลากหลาย" "ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อ" และ "อาจารย์มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี" ตัวประกอบนี้เป็นตัวประกอบหนึ่งซึ่งแคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การซึ่งแสดงถึงความพร้อมของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่สภาการพยาบาลได้กำหนดไว้ใช้ในการประเมินสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยได้กำหนดสัดส่วนคุณวุฒิชองอาจารย์ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก ควรจะเป็น 1:6:3 (สภาการพยาบาล, 2538) และจากการศึกษาของดาราวร คงจา (2534) ซึ่งศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีปัญหาในด้านสัดส่วนคุณวุฒิชองอาจารย์พบว่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือมีสัดส่วนคุณวุฒิชองอาจารย์ที่ต่ำกว่าปริญญาตรี : ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 0.24:8.25:1.48:0.07 ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญนอกจากนั้นในส่วนของความพร้อมที่มีข้อกระทงที่พิจารณาความพร้อมของโรงพยาบาลซึ่งเป็นสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา จากการที่จำเป็นจะต้องเพิ่มการผลิตพยาบาลให้เพียงพอสำหรับการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับประชาชนที่มารับการตรวจรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศ ความพร้อมดังกล่าวเป็นเกณฑ์อีกประการ

หนึ่งซึ่งสภาการพยาบาลและทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ใช้ในการประเมินเพื่อรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาภาคปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการสอนในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคคลในภาวะเจ็บป่วยรวมถึงบุคคลในภาวะปกติเพื่อให้บุคคลดำรงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพที่ดีทั้งด้านจิตใจและด้านร่างกาย (DuGas, 1983) ดังนั้น การศึกษาภาคปฏิบัติจึงมีความสำคัญ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาพยาบาล และเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคูณค่าของโปรแกรมการศึกษา สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้การฝึกปฏิบัติสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นเพียงใด โดยสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติจะต้องมีลักษณะที่เอื้อต่อการฝึกปฏิบัติ ตัวประกอบ "ความพร้อม" จึงเป็นตัวประกอบหนึ่งที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ซึ่งนับได้ว่าเป็นตัวประกอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อค้นพบที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล และการพิจารณาจากสภาพบริบทของการจัดการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตัวประกอบดังกล่าวจึงเป็นตัวประกอบที่ได้เพิ่มเติมจากที่ย่อยและมิสเกลกำหนดไว้

2. การอภิปรายผลการวิจัยในส่วนของการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากผลการวิจัยได้ข้อค้นพบซึ่งมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 จากการศึกษาที่สภาการพยาบาลเป็นองค์กรนิติบุคคลที่เกิดขึ้นโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 มีอำนาจและหน้าที่ในการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติวิชาชีพของผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สภาการพยาบาลมีอำนาจและหน้าที่หลักประการหนึ่งคือรับรองหลักสูตรต่างๆ สำหรับการ

ศึกษา การฝึกอบรมของสถาบันที่จะทำการสอนและฝึกอบรมในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยมีคณะอนุกรรมการพิจารณาการรับรองสถาบันและหลักสูตรการศึกษา ทำหน้าที่ในการพิจารณารับรองสถาบันฯ โดยดำเนินการพิจารณารับรองสถาบันการศึกษาต่างๆ เป็นระยะๆ ตามระยะเวลาที่สถาบันฯ แต่ละแห่งได้รับการรับรองฯ ซึ่งเมื่อครบตามระยะเวลาที่รับรองสถาบันฯ คณะอนุกรรมการฯ จะดำเนินการพิจารณาประเมินสถาบันฯ ต่อไป วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งจะนำผลการพิจารณาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้ในการพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ผลการประเมินสถาบันต่างๆ จะประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา (สภากาชาดพยาบาล, 2532) จากการวิจัยในครั้งนี้ หากพิจารณาคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ จะพบว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการประเมินเพื่อรับรองสถาบันและหลักสูตรการศึกษาพยาบาล ซึ่งดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการพิจารณารับรองสถาบันฯ ของสภากาชาดพยาบาล สรุปได้ดังนี้คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง 12 แห่ง พบว่าวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มดังกล่าวจำนวน 4 แห่ง ได้รับการพิจารณารับรองสถาบันฯ เป็นเวลา 8 ปี ส่วนวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 8 แห่งได้รับการรับรองสถาบันฯ เป็นเวลา 6 ปี ส่วนวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มต่ำ 12 แห่ง พบว่าวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มดังกล่าวจำนวน 3 แห่ง ได้รับการพิจารณารับรองสถาบันฯ เป็นเวลา 6 ปี วิทยาลัยพยาบาลจำนวน 2 แห่ง ได้รับการพิจารณารับรองสถาบันฯ เป็นเวลา 2 ปี วิทยาลัยพยาบาลจำนวน 1 แห่งได้รับการพิจารณารับรองสถาบันฯ เป็นเวลา 1 ปี และวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 6 แห่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลที่ได้เปิดดำเนินการสอนในหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นสอง ได้รับ

การพิจารณารับรองสถาบันฯ เป็นเวลา 6 ปี

2.1 จากการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐานขององค์ประกอบรายด้านของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การในกลุ่มสูง และในกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การในกลุ่มต่ำ กลุ่มละ 12 แห่ง พบว่าวิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มต่ำ มีคะแนนมาตรฐานสูงในองค์ประกอบบางด้าน ในขณะที่วิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มสูงมีคะแนนมาตรฐานสูงในองค์ประกอบบางด้าน ดังนั้นเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของประสิทธิผลองค์การจะ พบว่าวิทยาลัยพยาบาลที่มีคะแนนรวมของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูง แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาการดำเนินงานในบางส่วน ในขณะที่วิทยาลัยที่อยู่ในกลุ่มต่ำยังคงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบรายด้านพบว่าในองค์ประกอบด้านการจัดหาทรัพยากรและความพึงพอใจมีวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มสูงมีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระดับสูงจำนวน 8 และ 10 แห่ง ตามลำดับ ซึ่งในองค์ประกอบด้านการจัดหาทรัพยากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญในการพิจารณาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ จากการศึกษาของ มีณทนา เหมชะญาติ (2534) ซึ่งได้ศึกษาการจัดงานด้านวิชาการของฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีปัญหาในด้านการจัดหาทรัพยากรบางประการ ได้แก่ การจัดให้มีสื่อการสอน โดยปัญหาส่วนใหญ่ได้แก่งบประมาณในการจัดซื้อและผลิตสื่อการสอนไม่เพียงพอ

ในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเนื่องจากการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานมีผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ และยังทำให้บุคลากรอยู่ในงานได้ยาวนานด้วย (Sullivan and Decker, 1992) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ จากการศึกษาของ ดาราพร คงจา (2534) ซึ่งศึกษาความต้องการวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่าขวัญและกำลังใจของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้าน "ความผูกพัน" พบว่าวิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มสูงทั้ง 8 แห่งมีคะแนนมาตรฐานขององค์ประกอบด้าน "ความผูกพัน" อยู่ในระดับสูง ในขณะที่วิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มต่ำมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงจำนวน 4 แห่ง องค์ประกอบด้าน "ความผูกพัน" เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง ตลอดจนหาแนวทางที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ สเตียร์ส (Steers, 1977) ได้ให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะว่าความผูกพันเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญและเป็นลักษณะของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ความผูกพันเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และเป็นความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์การเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Porter and others, 1974) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ (Mowday, Porter and Dubin, 1974) ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจและหาแนวทางที่จะเสริมสร้างให้บุคลากร

มีความผูกพันต่อองค์การให้เพิ่มขึ้น

2.2 จากการพิจารณาองค์ประกอบ "ความสามารถในการปรับตัว" พบว่าวิทยาลัยพยาบาลที่มีคะแนนมาตรฐานด้านความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับสูงมี 10 แห่ง จำแนกเป็นวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูงมี 10 แห่ง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญองค์ประกอบหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างๆ และสภาพแวดล้อมเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างดี

2.3 จากการพิจารณาองค์ประกอบด้าน "การติดต่อสื่อสารแบบเปิด" พบว่าวิทยาลัยพยาบาลที่มีคะแนนมาตรฐานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูงมี 12 แห่ง จำแนกเป็นวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มสูงมี 8 แห่งและในกลุ่มที่มีคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การอยู่ในกลุ่มต่ำมี 4 แห่ง ซึ่งการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ จากการศึกษาของเฟอรันดีโน (Ferrandino, 1984) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารโรงเรียน การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถอธิบายให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารได้ดีกว่าการที่บุคลากร จะตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก และพบว่าพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครู นอกจากนั้นจากการศึกษาของเอเวอริล (Averil, 1987) ซึ่งทำการศึกษาระบบการบริหารการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของครู พบว่าความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู

## ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าตัวประกอบทั้ง 10 ตัวประกอบ เป็นตัวประกอบที่ใช้ได้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งควรมีการใช้ตัวประกอบทั้ง 10 ตัวประกอบ เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ หรือวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กร หรือใช้เป็นตัวประกอบที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล

1.2 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในกลุ่มสูง ควรมีการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ตัวประกอบที่ยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ส่วนวิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในกลุ่ม ต่ำควรมีการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานในส่วนของตัวประกอบทั้งหมดซึ่ง ในการพัฒนาดังกล่าว วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขควร ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรที่ได้พัฒนาให้มี คุณภาพ

1.3 เพื่อให้แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นที่แพร่หลาย ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและ เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพิจารณาการดำเนินงานขององค์กร ผู้วิจัย เห็น ว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและแผนควรกำหนดให้มีการพัฒนา วิทยาลัยพยาบาล โดยใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพขององค์กรเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินผล เพื่อการพัฒนาให้วิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิภาพ

สูงขึ้น ทั้งนี้ควรกำหนดไว้ในแผนพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล และผู้บริหาร ควรชี้แจงให้อาจารย์ เข้าใจและเห็นความสำคัญโดยทั่วถึง

1.4 ในการประเมินประสิทธิผลองค์การให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น ควรมีการสร้างและพัฒนาเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การควบคู่ไปกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้เพราะการประเมินประสิทธิผลองค์การจะทำให้ทราบสภาพการณ์การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล และสภาพการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากร ในวิทยาลัยพยาบาล และสามารถบอกระดับของวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลองค์การในลักษณะของการ ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิผล องค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดอื่นๆ เพื่อนำไปใช้ควบคู่กับ เกณฑ์การประเมินสถาบัน

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิผล องค์การของสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ

2.4 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อาทิ ประสิทธิภาพ ในตำแหน่งของผู้บริหาร ทักษะในการบริหารของผู้บริหาร ผลสัมฤทธิ์ ฯลฯ

2.5 ควรมีการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์การ กับตัวแปรบางตัว เช่น ความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่

2.6 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของ วิทยาลัยพยาบาลที่ต่างสังกัดกัน เพื่อให้ทราบความแตกต่าง