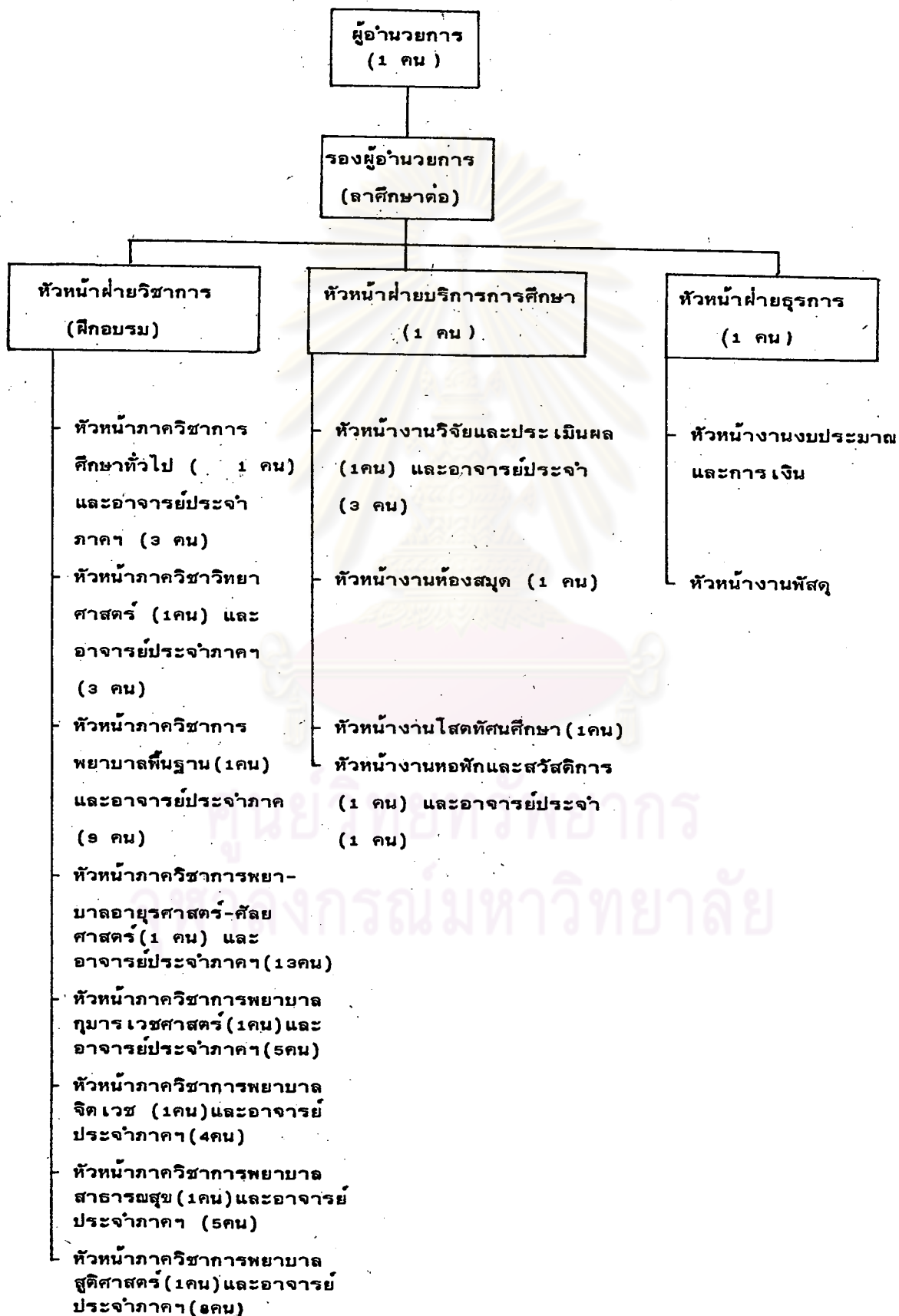


ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เชิงระบบการบริหารสถานศึกษาพยาบาล ในสังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาการวิเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้าง รูปแบบการบริหาร การบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักศึกษา งานประมาณ วิเคราะห์เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ กับหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งศึกษาถึงบรรยากาศของวิทยาลัยฯ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้วิจัย เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประมวลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแบบสอบถามอาจารย์พยาบาล ดังนี้ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 70 คน (แผนภูมิที่ 8) แบ่งเป็นจำนวนผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์ 16 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้าฝ่าย 2 คน หัวหน้าภาควิชาฯ 8 คน และหัวหน้างาน 5 คน นอกนั้นเป็นจำนวนอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม 54 คน แบ่งเป็นอาจารย์ตามภาควิชาฯ ต่าง ๆ ดังนี้ อาจารย์ภาควิชาการศึกษาทั่วไป 3 คน อาจารย์ภาควิชาวิทยาศาสตร์ 3 คน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน 9 คน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์ 13 คน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ 5 คน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช 4 คน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข 5 คน อาจารย์ภาควิชาสูติศาสตร์ 8 คน นอกนั้นเป็นอาจารย์ประจำฝ่ายบริการการศึกษา 4 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แผนภูมิที่ 8 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม โดยการเสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวนและร้อยละประกอบ

ส่วนที่ 2 โครงสร้างและรูปแบบการบริหาร ปรัชญา เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ รวมทั้งการบริหารงานด้านวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักศึกษา และงบประมาณ เสนอข้อมูลในรูปของการพรรณนาโดยประมวลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าภาควิชาฯ จนถึงผู้บริหารสูงสุด

ส่วนที่ 3 บรรยากาศของวิทยาลัยฯ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอาจารย์ เสนอในรูปตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

รายละเอียดของข้อมูลแต่ละส่วน ปรากฏดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารและอาจารย์**

สถานภาพของผู้บริหารและอาจารย์ ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้บริหารและอาจารย์ ผู้วิจัย เสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวน และร้อยละตามตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้บริหาร

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร</b>		
1 - 5 ปี	9	56.25
6 - 10 ปี	4	25.00
11 - 15 ปี	3	18.75
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	3	18.75
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	11	68.75
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	2	12.50
สูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป	-	-
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 - 5 ปี	3	18.75
6 - 10 ปี	1	6.25
11 - 15 ปี	1	6.25
16 - 20 ปี	5	31.25
20 ปีขึ้นไป	6	37.50

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ชั่วโมงสอนภาคทฤษฎีต่อสัปดาห์</b>		
ไม่มีชั่วโมงสอน	5	31.25
1 - 5 ชั่วโมง	9	56.25
6 - 10 ชั่วโมง	2	12.50
11 - 15 ชั่วโมง	-	-
16 - 20 ชั่วโมง	-	-
20 ชั่วโมงขึ้นไป	-	-
<b>ชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติต่อสัปดาห์</b>		
ไม่มีชั่วโมงสอน	9	56.25
1 - 5 ชั่วโมง	2	12.50
6 - 10 ชั่วโมง	1	6.25
11 - 15 ชั่วโมง	-	-
16 - 20 ชั่วโมง	4	25.00
20 ชั่วโมงขึ้นไป	-	-

จากตารางที่ 2 จำนวนผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.25 ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีเพียงร้อยละ 18.75 ที่ปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งระหว่าง 11 - 15 ปี นอกจากนี้ในด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.75 เพียงร้อยละ 12.50 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท นอกนั้นเป็นวุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาถึงร้อยละ 18.75

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานบริหาร ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 68.75 คือ มีประสบการณ์มากกว่า 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.25 และ 37.50 ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 18.75 มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี นอกนั้นมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี จำนวนเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 6.25

ส่วนในด้านการสอน ผู้บริหารส่วนใหญ่สอนภาคทฤษฎีในระหว่างเวลา 1 - 5 ชั่วโมง มากที่สุด ถึงร้อยละ 56.25 สอนระหว่างเวลา 6 - 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนร้อยละ 31.25 เป็นผู้บริหารที่ไม่ได้ทำการสอนทางภาคทฤษฎี แต่ในส่วนการสอนทางภาคปฏิบัติพบว่าผู้บริหารที่ไม่ได้ทำการสอนมีถึงร้อยละ 56.25 มีส่วนน้อยที่ทำการสอนในระหว่าง 16 - 20 ชั่วโมง เพียงร้อยละ 25.00 นอกนั้นทำการสอนในระหว่างเวลา 1 - 5 ชั่วโมง และ 6 - 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 12.50 และ 6.25 ตามลำดับ

ศูนย์วิทยพัชรากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตารางที่ 3 สถานภาพของอาจารย์

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	2	3.70
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	47	87.04
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	5	9.26
สูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป	-	-
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 - 5 ปี	31	57.41
6 - 10 ปี	12	22.22
11 - 15 ปี	7	12.96
16 - 20 ปี	4	7.41
20 ปีขึ้นไป	-	-
<b>สถานที่พัก</b>		
หอพักของวิทยาลัยฯ	12	22.22
บ้านส่วนตัว	42	77.78
อื่น ๆ	-	-
<b>ชั่วโมงสอนภาคทฤษฎีต่อสัปดาห์</b>		
ไม่มีชั่วโมงสอน	2	3.70
1 - 5 ชั่วโมง	44	81.48
6 - 10 ชั่วโมง	4	7.41
11 - 15 ชั่วโมง	1	1.85
16 - 20 ชั่วโมง	3	5.56
20 ชั่วโมงขึ้นไป	-	-

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติต่อสัปดาห์</b>		
ไม่มีชั่วโมงสอน	5	9.26
1 - 5 ชั่วโมง	2	3.70
6 - 10 ชั่วโมง	10	18.52
11 - 15 ชั่วโมง	7	12.96
16 - 20 ชั่วโมง	16	29.63
20 ชั่วโมงขึ้นไป	14	25.93
<b>รายได้พิเศษนอกเหนือเงินเดือน</b>		
มากกว่าเงินเดือน	3	5.56
เท่ากับเงินเดือน	1	1.85
½ ของเงินเดือน	-	-
¼ ของเงินเดือน	6	11.11
ไม่มีรายได้	44	81.48
<b>งานพิเศษนอกวิทยาลัย</b>		
ไม่มี	49	90.74
มี	5	9.26



จากตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 87.04 มีเพียงร้อยละ 19.26 ที่มีวุฒิปริญญาโท นอกนั้นมีวุฒิปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 3.70

ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.41 รองลงมาเป็นประสบการณ์ในระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.22 มีส่วนน้อยที่มีประสบการณ์การทำงานของอาจารย์อยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 12.96 และ 7.41 ตามลำดับ

ในด้านที่พัก อาจารย์ส่วนใหญ่ มีบ้านพักส่วนตัวถึงร้อยละ 77.78 มีเพียงร้อยละ 22.22 ที่พักอยู่หอพักของวิทยาลัยฯ

สำหรับด้านการสอน อาจารย์มีชั่วโมงการสอนทางภาคทฤษฎีอยู่ระหว่าง 1 - 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถึงร้อยละ 81.48 รองลงมามีชั่วโมงการสอนอยู่ระหว่าง 6 - 10 และ 16 - 20 ชั่วโมง เพียงร้อยละ 7.41 และ 5.56 ตามลำดับ มีส่วนน้อยที่ทำการสอนระหว่าง 11 - 15 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 1.85 นอกนั้นเป็นอาจารย์ที่ไม่ได้ทำการสอนภาคทฤษฎี คิดเป็นร้อยละ 3.70 ส่วนการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์มีชั่วโมงการสอนที่ใกล้เคียงกัน คือ 16 - 20 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์, 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป และ 6 - 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 29.63, 25.93 และ 18.52 ตามลำดับ มีส่วนน้อยที่ทำการสอนระหว่าง 11 - 15 ชั่วโมง และ 1 - 5 ชั่วโมงร้อยละ 12.96 และ 3.70 อาจารย์ที่ไม่ได้ทำการสอนภาคปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 9.26

นอกจากงานประจำแล้ว อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.74 ไม่มีงานพิเศษนอกวิทยาลัย มีเพียงร้อยละ 9.26 มีงานพิเศษนอกวิทยาลัยฯ ส่วนรายได้พิเศษนอกเหนือเงินเดือน ประจำตามระบบราชการ อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 81.48 ไม่มีรายได้พิเศษ ในขณะที่ร้อยละ 11.11 มีรายได้พิเศษนอกเหนือเงินเดือน เป็นจำนวนประมาณ  $\frac{1}{4}$  ของเงินเดือนประจำ

### ลักษณะงานพิเศษนอกวิทยาลัยฯ

นอกจากงานประจำแล้ว อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 คน จากจำนวน 54 คน มีงานพิเศษนอกวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 9.26 โดยจำแนกลักษณะงานพิเศษตามหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ลักษณะงานพิเศษนอกวิทยาลัยฯ ของอาจารย์

รายการ	งานสอน	งานวิจัย	งานบริการชุมชน	ปฏิบัติในสถานพยาบาล	อื่น ๆ
เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	1	-	2	3	-
ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	1	-	1	-	1
ขึ้นกับหน่วยงานราชการ	-	-	2	-	-
ขึ้นกับหน่วยงานเอกชน	2	-	1	3	1
รวม	2	-	3	3	1

จากตารางที่ 4 งานพิเศษของอาจารย์ส่วนใหญ่ มีลักษณะที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งในด้านการสอน งานบริการชุมชน และงานที่ปฏิบัติในสถานพยาบาล โดยปฏิบัติในหน่วยงานเอกชน ส่วนในด้านงานวิจัย พบว่า ไม่มีอาจารย์ที่ปฏิบัติทางด้านนี้ทั้งสิ้น

ศูนย์วิจัยทั่วไป  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สรุป และอภิปรายผลสถานภาพของบุคลากรและตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษาสูงสุดของอาจารย์ในวิทยาลัยฯ พบว่า มีสัดส่วนวุฒิต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรจะเป็น กล่าวคือ เป็นอาจารย์ที่จบปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 83 อาจารย์ปริญญาโท ร้อยละ 10 และอีกร้อยละ 7 เป็นอาจารย์ที่จบเพียงอนุปริญญา สัดส่วนดังกล่าวนี้ต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้สำหรับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีอาจารย์ในระดับปริญญาเอกร้อยละ 25 อาจารย์ระดับปริญญาโทร้อยละ 55 และอาจารย์ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 20

ส่วนประสมการณ์ในการทำงานจะเห็นได้ว่า ในระดับผู้บริหารมีประสมการณ์ในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ คือตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 2) แต่ในระดับอาจารย์ประสมการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี (ตารางที่ 3) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้มาซึ่งตำแหน่งผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ได้จากการแต่งตั้งตามระบบราชการ โดยพิจารณาจากประสมการณ์ และคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2522 เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ในด้านการสอนพบว่า ผู้บริหารมีชั่วโมงสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติน้อยกว่าอาจารย์ (ตารางที่ 2 และตารางที่ 3) ซึ่งอาจจะเป็นได้ว่า นอกเหนือจากงานสอนแล้ว ผู้บริหารยังต้องรับผิดชอบงานในด้านการบริหาร ในขณะที่อาจารย์ทำงานสอนอย่างเดียว เป็นส่วนใหญ่ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารและอาจารย์บางส่วนไม่มีชั่วโมงการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เป็นเพราะวุฒิ และสายงาน ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานสอน

นอกจากเงินเดือนตามระบบราชการ อาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยฯ ไม่มีรายได้พิเศษ (ตารางที่ 3) รวมทั้งในด้านงานพิเศษนอกวิทยาลัยฯ มีอาจารย์เป็นจำนวนน้อยมากที่มีงานพิเศษ (ตารางที่ 4) อาจเป็นเพราะว่า ภาวะความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปฏิบัติภายในวิทยาลัยฯ มีปริมาณสูงจึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานอื่นได้ นอกจากนี้ถ้าพิจารณาจากลักษณะงานพิเศษของอาจารย์ (ตารางที่ 4) พบว่า งานพิเศษของอาจารย์เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ โดยปฏิบัติกับหน่วยงานเอกชน ส่วนในด้านงานวิจัย ผลปรากฏว่า ไม่มีอาจารย์ทำการวิจัย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยฯ ไม่ได้ให้การสนับสนุนทั้งในรูปเงินทุนและแรงจูงใจอื่น ๆ (จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของวิทยาลัยฯ) นอกจากนี้ความสามารถของอาจารย์ในการทำวิจัยอาจมีไม่เพียงพอ เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

## ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารถึงปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ รวมทั้งโครงสร้าง และการบริหารงานของวิทยาลัยฯ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักศึกษา และงบประมาณ ผลการสัมภาษณ์สรุป โดยถือเกณฑ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นตรงกันมากถือว่าครึ่งของจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดถือ เป็นความคิดเห็นส่วนใหญ่

ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ

ปรัชญาของวิทยาลัยฯ วิทยาลัยฯ ได้กำหนดปรัชญาจากแนวความคิดของแผนพัฒนา สาธารณสุขของประเทศ ร่วมกับแผนงานการพัฒนาสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 และการพัฒนาของวิชาชีพในปัจจุบัน ปรัชญา ดังกล่าวได้รับการพิจารณาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เรื่อยมา เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมปัจจุบัน ปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาล เกื้อกาบุญ วิทยาลัยฯ มีความเชื่อว่า การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง สร้างเสริมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้มีพัฒนาการ 3 ด้าน คือ พุทธปรัชญา เจตนคติ และ ทักษะ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน และต้องรับผิดชอบในการเรียนรู้ ของตนเอง โดยผู้สอนเป็นเพียงกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

เป้าหมายของวิทยาลัยฯ วิทยาลัยฯ มีเป้าหมายที่จะผลิตบุคลากรทางการ พยาบาล ระดับวิชาชีพ เข้าสู่ทีมสุขภาพ เพื่อรับผิดชอบร่วมกับวิชาชีพสาขาอื่น ๆ ในการให้ บริการด้านสุขภาพอนามัย และผลิตบุคลากรตามความต้องการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของ กรุงเทพมหานคร ฉะนั้น เป้าหมายของวิทยาลัยฯ จึง เป็น เป้าหมายที่มาจากนโยบายของกรุงเทพ-มหานครที่ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามการกำหนด เป้าหมายยังได้พิจารณาตามกำลังการผลิต บุคลากรของวิทยาลัยฯ เป็นสำคัญด้วย

วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ ในการผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพนี้วิทยาลัยฯ มีวัตถุประสงค์ที่จะฝึกฝนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถ ดังนี้

1. ให้การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การพยาบาล และการ รักษาตามขอบเขต ที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อยกระดับสุขภาพของบุคคล

ครอบครัว และสังคม ทั้งในสถานพยาบาลและชุมชน

2. ใช้กระบวนการพยาบาลซึ่งประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล และความต้องการ การด้านสุขภาพ การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล ในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคลทุกเพศทุกวัยในครอบครัว และสังคมทุกรูปแบบ

3. ดัดแปลงปรับปรุงวิธีการปฏิบัติการพยาบาลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยคงไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาล

4. แสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ประสานงานในองค์การพยาบาลและหน่วยงานอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5. แสดงความสามารถเกี่ยวกับการบริหารเบื้องต้น การนิเทศการพยาบาล และสามารถนำทีมทางการพยาบาลได้

6. สนับสนุน และร่วมมือในการทำวิจัย ตลอดจนนำผลการวิจัยที่เชื่อถือได้ ไปใช้ในการพัฒนาการบริการพยาบาล

7. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการสังคมและวิชาชีพ เคารพต่อสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และร่วมมือในกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพ พยาบาล

8. แสดงความรับผิดชอบตนเองในการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการในด้านส่วนตัว วิชาการ และวิชาชีพ รวมทั้งความเป็นพลเมืองดี (วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ 2526: 17) วัตถุประสงค์ทั้ง 8 ประการ เป็นวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ ที่อาจถือว่าเป็น วัตถุประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลระดับวิชาชีพก็ได้ ปัจจุบันวิทยาลัยฯ จัดการเรียนการสอน 3 หลักสูตร คือหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) ประกาศนียบัตรพยาบาลและอนามัย (เทียบเท่าอนุปริญญา) และประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล

ในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย รวมทั้งวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนี้วิทยาลัยฯ ตั้ง คณะกรรมการจัดทำหลักสูตร โดยเฉพาะขึ้นเพื่อกำหนดปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้อำนวยการฯ รองผู้อำนวยการฯ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าภาควิชา รวมทั้งอาจารย์ในวิทยาลัยฯ บางท่านที่ได้รับการแต่งตั้งให้ร่วมดำเนินการ

การแจ้งให้บุคลากรภายในวิทยาลัยฯ รับทราบ ภายหลังจากหลักสูตรได้รับอนุมัติ จากกรุงเทพมหานคร และทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว วิทยาลัยฯ ได้จัดประชุมอาจารย์ทั้งวิทยาลัยฯ เพื่อแจ้งว่า หลักสูตรได้รับอนุมัติ โดยวิทยาลัยฯ ได้จัดทำรายละเอียด เป็นคู่มือหลักสูตรให้กับ แต่ละภาควิชาฯ และมอบหมายให้ภาควิชาฯ เป็นผู้รับผิดชอบในการชี้แจงให้อาจารย์ทราบ ส่วน วิธีการชี้แจงขึ้นอยู่กับแต่ละภาควิชาฯ

#### ภารกิจหลักของวิทยาลัยฯ

เนื่องจากหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยทั่วไปประกอบไปด้วยการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น ในฐานะที่วิทยาลัยพยาบาลเกษียรธรรม เป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงขอสรุปภารกิจของวิทยาลัยฯ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้ดังนี้

ภารกิจหลักของวิทยาลัยฯ เน้นการสอนเพื่อผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพ เพียงด้านเดียว ต่างจากภารกิจหลักของสถาบันในระดับอุดมศึกษาอื่น ๆ ดังได้กล่าวข้างต้น ฉะนั้นภาระหน้าที่ในการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ จึงเป็นการส่งเสริมในด้านการจัดการเรียนการสอน ในด้านวิจัยซึ่ง เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยฯ ขาดการสนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นรูปของเงินทุน หรือแรงจูงใจอื่น ๆ จึงไม่มีการทำวิจัยของอาจารย์ภายในวิทยาลัยฯ นอกจากนี้ทางด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน วิทยาลัยฯ ได้ร่วมมือกับสถาบันพยาบาลต่าง ๆ รวมทั้งสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย จัดรายการกระจายเสียงทางวิทยุ เดือนละครั้ง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป ภารกิจประการสุดท้ายของสถาบันอุดมศึกษา คือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น วิทยาลัยฯ จัดส่งเสริมให้มีการแสดงดนตรีไทย นาฏศิลป์ในงานพิธีต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนใจติดต่อขอมาทางวิทยาลัยฯ แต่ก็ยังมีอุปสรรคในด้านค่าใช้จ่าย และความร่วมมือสนับสนุนจากผู้บริหารบางคนในวิทยาลัยฯ

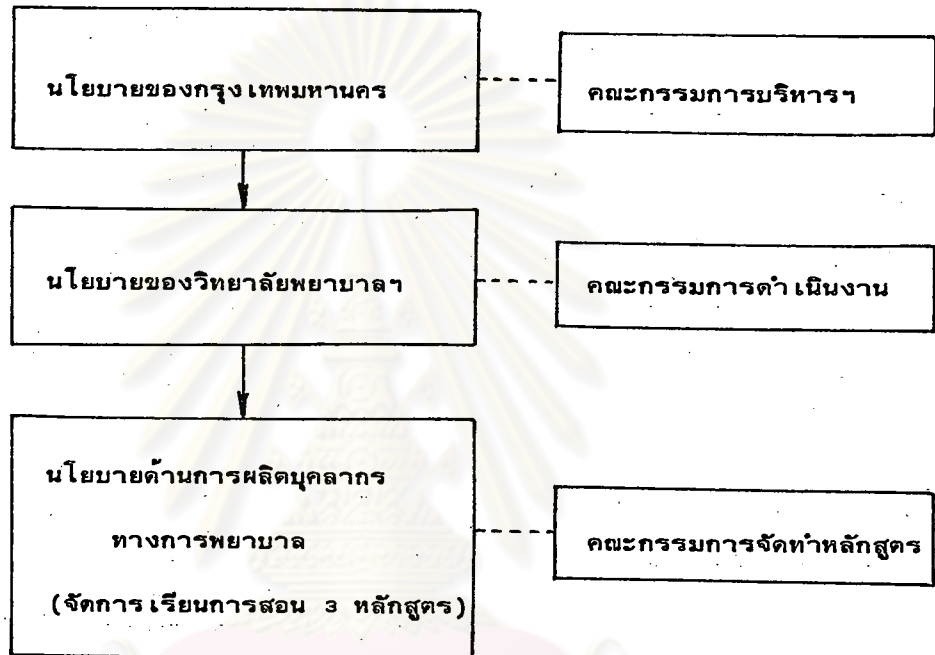
#### โครงสร้างและการบริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ถึงโครงสร้างและการบริหารผู้บริหาร ส่วนใหญ่ให้ความเห็นในด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้



## 1. นโยบายในการดำเนินงานของวิทยาลัย

### แผนภูมิที่ ๑ การกำหนดนโยบายของวิทยาลัย

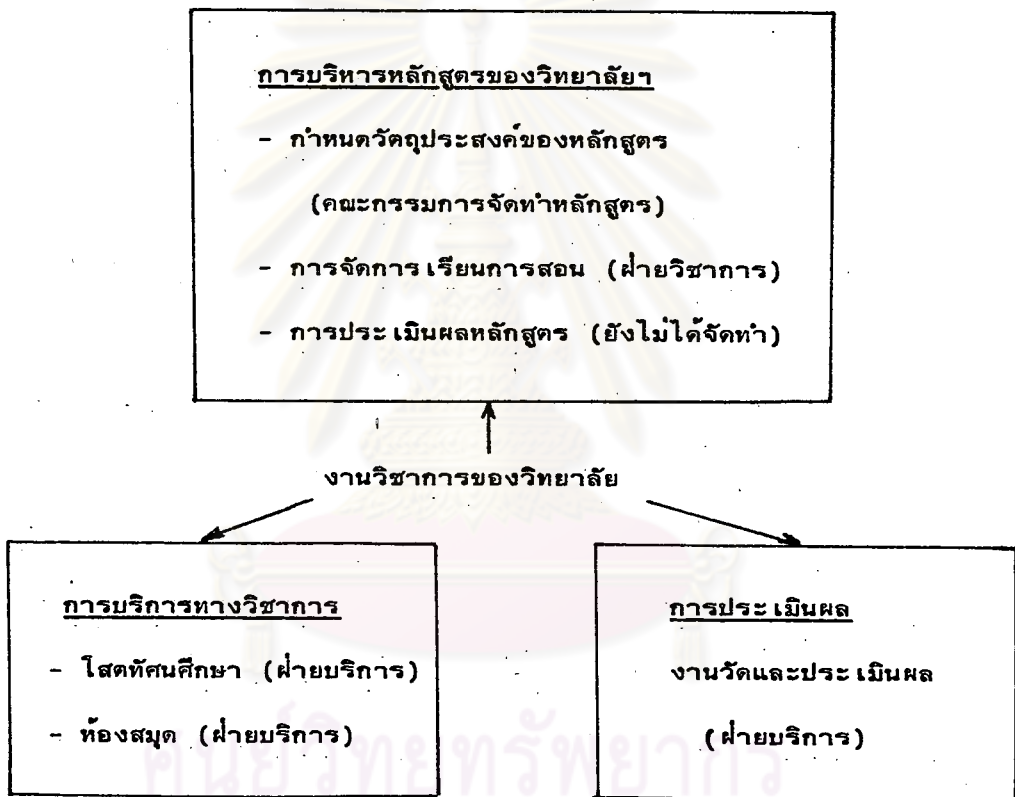


การกำหนดนโยบายของวิทยาลัย เป็นนโยบายที่มาจากกรุงเทพมหานคร (แผนภูมิที่ ๑) โดยมีคณะกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักการแพทย์ และกรุงเทพมหานคร ร่วมกับผู้อำนวยการฯ และรองผู้อำนวยการฯ ของวิทยาลัย เป็นกรรมการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย จึงอาจกล่าวได้ว่าวิทยาลัย ขาดอิสระในการกำหนดนโยบาย เช่นในปีการศึกษา 2526 นโยบายที่มาจากส่วนกลางคือ กรุงเทพมหานครต้องการให้วิทยาลัย ผลิตบุคลากรทางด้านผู้ช่วยพยาบาลทั้งที่ในปีการศึกษาเดียวกัน วิทยาลัยฯ จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรใหม่คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) เพิ่มขึ้น จึงทำให้ปัจจุบันวิทยาลัยฯ จัดการศึกษา 3 หลักสูตร คือหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและอนามัย (เทียบเท่าอนุปริญญา) และหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล

## 2. งานด้านวิชาการ

ในการดำเนินงานของสถานศึกษาใด ๆ นั้น งานด้านวิชาการนับว่าเป็นงานหลัก และงานสำคัญที่สุด ซึ่งหลักในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยฯ สรุปได้ดังนี้

### แผนภูมิที่ 10 งานวิชาการของวิทยาลัยฯ



การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยฯ (แผนภูมิที่ 10) เพื่อให้บรรลุตาม

ปรัชญาของวิทยาลัยฯ จึงแบ่งออกเป็น การบริหารหลักสูตร การให้บริการทางด้านวิชาการ และการประเมินผล ในด้านการบริหารหลักสูตรวิทยาลัยฯ มีคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรโดยเฉพาะ แต่เป็นเพียงคณะกรรมการจัดเตรียมและเสนอหลักสูตรเพื่อพิจารณาอนุมัติจากกรุงเทพมหานครและทบวงมหาวิทยาลัย ในขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ ภายหลังจากผู้อำนวยการจัดประชุมชี้แจงถึงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร จึงแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ แต่เนื่องจากวิทยาลัยฯ จัดการเรียนการสอนหลายหลักสูตร ดังกล่าวไว้ในแผนภูมิที่ 9 แล้วนั้น จำนวนอาจารย์ยังมีไม่เพียงพอ จึงได้เชิญเจ้าหน้าที่ทั้งแพทย์และพยาบาลในสังกัดสำนักงานแพทย์



กรุงเทพมหานครมาร่วมทำการสอน ปัญหาที่พบคือทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ทราบรายละเอียดของการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะวิทยาลัยฯ ขาดการจัดปฐมนิเทศ และสัมมนาอาจารย์ก่อนการเรียนการสอน ส่วนในด้านการประเมินผลหลักสูตร วิทยาลัยฯ ยังไม่เคยมีการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ แต่ได้วิเคราะห์เนื้อหาวิชาของหลักสูตรเดิม เพื่อปรับปรุง เป็นหลักสูตรใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน

ในด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยฯ แนวทางการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้สอนแต่ละคน นอกจากนี้ในแต่ละปีวิทยาลัยฯ ได้จัดอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับนักศึกษา แต่พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาต้องเปลี่ยนไปตามปีการศึกษาของนักศึกษา รวมทั้งยังขาดการรายงานเรื่องราวต่าง ๆ ของนักศึกษาในระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาอีกด้วย

สำหรับงานบริการทางด้านวิชาการ ในที่นี้คือ งานด้านโสตทัศนศึกษา และงานห้องสมุด จากแผนปฏิบัติงานวิชาการของวิทยาลัยฯ (แผนภูมิที่ 10) งานทั้งสองด้านนี้ขึ้นอยู่กับสายงานทางด้านฝ่ายบริการทางการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายวิชาการ ซึ่งแตกต่างจากของมหาวิทยาลัยฯ ที่บริการทางด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับฝ่ายวิชาการ นอกจากนี้ขาดการประสานงาน รวมทั้งการบริการไม่ดี เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ เช่นบริการห้องสมุดของวิทยาลัยฯ ซึ่งแบ่งเป็น 2 แห่ง ที่วิทยาลัยฯ วชิรพยาบาล มีเจ้าหน้าที่ 2 คน คือ หัวหน้างานห้องสมุด เป็นบรรณารักษ์ 1 คน รวมทั้งเจ้าหน้าที่อีก 1 คน มาจากตำแหน่งคนงาน แต่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานบรรณารักษ์ ส่วนที่วิทยาลัยฯ โรงพยาบาลกลาง มีเจ้าหน้าที่ 1 คน ระบบการจัดเก็บหนังสือของห้องสมุด ยังไม่มีบัตรรายการเพื่อสะดวกในการค้นคว้า อีกทั้งจำนวนหนังสือ ยังมีไม่เพียงพอกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษา แต่ทั้งอาจารย์และนักศึกษาก็สามารถใช้บริการห้องสมุดได้จากโรงพยาบาลกลางและวชิรพยาบาล

ส่วนบริการโสตทัศนศึกษา วิทยาลัยฯ ได้จัดอบรมอาจารย์ทั้งวิทยาลัยฯ ในด้านการใช้เครื่องมือโสตทัศนศึกษา จำนวนเจ้าหน้าที่ทางด้านนี้ก็เช่นเดียวกัน มีบุคลากรดังนี้ ที่วิทยาลัยฯ วชิระ มีหัวหน้างานโสตทัศนศึกษา 1 คน และ คนงาน 1 คน ทางวิทยาลัยฯ โรงพยาบาลกลาง มีผู้ช่วยหัวหน้างานโสตฯ 1 คน เจ้าหน้าที่โสตฯ นอกจากจะให้บริการเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอนแล้ว ยังทำหน้าที่ฝ่ายอาคารสถานที่ คือจัดหาห้องเรียนเพื่อให้อาจารย์ และนักศึกษา เนื่องจากอาจารย์บางท่านต้องการใช้เครื่องมือโสตฯ ห้องเรียนบางห้องก็เหมาะสมกับเครื่องมือบางชนิด จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทางโสตฯ ต้องรับภาระ

ทางด้านอาคารสถานที่ และควบคุมสิ่งงานกับคนงานประจำห้องเรียนต่าง ๆ ด้วย

สำหรับการประเมินผลของวิทยาลัยฯ วิทยาลัยฯ จัดให้มีหน่วยงานเฉพาะคือ งานวัดและประเมินผลการศึกษา ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริการการศึกษา ในการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องมีการประเมินผลเพื่อดูประสิทธิภาพในการดำเนินการ อาจารย์ผู้สอนมีสิทธิให้คะแนนวิชาที่สอน และประเมินผลการเรียนของนักศึกษาโดยใช้หลักการทางสถิติในการวัดผล เมื่อทำการประเมินผลแล้ว ส่งผลให้กับงานวัดและประเมิน เพื่อให้ความเห็นชอบ ส่วนในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของนักศึกษา อาจารย์ประจำคิก และเจ้าหน้าที่พยาบาลประจำคิก ที่นักศึกษาขึ้นฝึกปฏิบัติ จะเป็นผู้ร่วมกันให้คะแนนนักศึกษา โดยมีแบบฟอร์มไว้เป็นมาตรฐาน

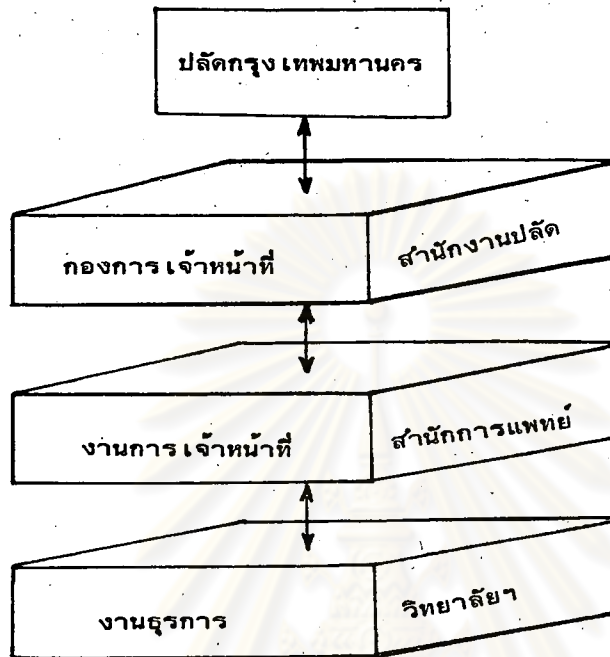
จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารถึงการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยฯ ยึดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ แต่ขาดการวางแผนประชุมร่วมกันในระหว่างหัวหน้าฝ่าย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ นอกจากนี้ทางด้านบุคลากร ยังขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งโครงสร้างของวิทยาลัยฯ ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

### 3. งานด้านบุคลากร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารถึงแนวทางในการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยฯ สรุปได้ดังนี้

การบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยฯ จัดตามสายงานการบังคับบัญชา โดยแบ่งบุคลากรเป็น 3 ฝ่าย ตามลักษณะงาน คือฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริการทางการศึกษา และฝ่ายธุรการ ทั้งนี้ฝ่ายต่าง ๆ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาสูงสุด ฝ่ายธุรการทำหน้าที่ประสานงานร่วมกับงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแพทย์ และกองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานครในด้านการบริหารงานบุคคล ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 11 สายการประสานงานการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย

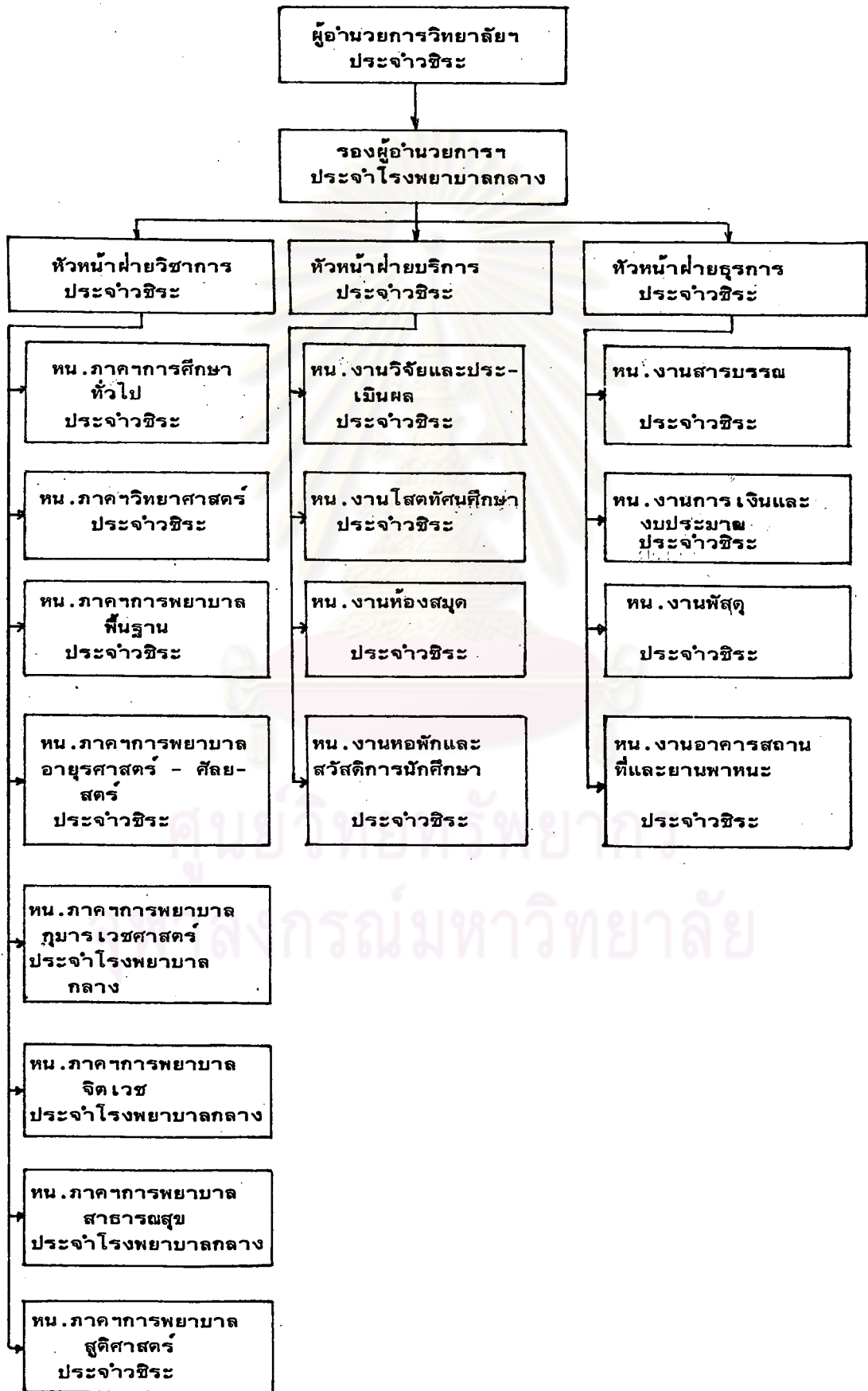


ส่วนในด้านมอบหมายงานพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยใช้ระบบกรรมการ เข้ามารับผิดชอบปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่อง ๆ

นอกจากนั้นในด้านการควบคุมการปฏิบัติงานภายใน ถ้าพิจารณาจากเป้าหมาย และวัตถุประสงค์พบว่า มิได้แยกไว้ตามลำดับขั้นในการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถนำผลการปฏิบัติงานที่ได้มาประกอบในการควบคุมการปฏิบัติงานการควบคุมการปฏิบัติงานจึงเป็นเพียงการสั่งและรายงานตามสายบังคับบัญชา เป็นลำดับขั้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติภายใต้ขอบเขตที่กำหนด จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น ในการปฏิบัติงานของภาควิชาต่าง ๆ มีการจัดประชุม เพื่อวางแผนดำเนินการ เมื่อเสร็จสิ้นในแต่ละปีก็จะมีการประชุมสรุปผลงาน เพื่อรวบรวมปัญหา ส่วนในระดับผู้บังคับบัญชาจัดประชุมในรูปของการดำเนินการ หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในด้านข้อมูลต่าง ๆ จะมีเฉพาะตามภาควิชา ไม่ได้จัดรวบรวมไว้เป็นประเภท เพื่อสะดวกในการบริหารงาน

สำหรับการประสานงานหรือการติดต่อสื่อสารภายในวิทยาลัย ยึดสายการบังคับบัญชาเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 12 โครงสร้างการประสานงานภายในวิทยาลัย



จากแผนภูมิที่ 12 โครงสร้างการติดต่อประสานงานภายในวิทยาลัยฯ เนื่อง จากเป็นวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอน 2 แห่ง อยู่ภายใต้โครงสร้างเดียวกันในการประสาน งานกับภาควิชาหรืองานต่าง ๆ ที่ไม่มีหัวหน้าประจำวิทยาลัยฯ จึงตั้งผู้ช่วยหัวหน้าเป็นการภาย ขึ้นเพื่อควบคุม ประสานงานทั้ง 2 แห่ง ส่วนการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในกรุงเทพ มหานคร มีสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานภายใต้สำนักงานปลัดฯ ทำหน้าที่เป็น ศูนย์กลางประสานงานดำเนินการกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณา อนุมัติ

ส่วนในด้านจำนวนบุคลากรของวิทยาลัยฯ ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีจำนวน ไม่เพียงพอ เนื่องจากวิทยาลัยฯจัดการเรียนการสอนหลายหลักสูตร (แผนภูมิที่ 9) ทำให้ ความต้องการอาจารย์สูงขึ้น นอกจากนี้ความไม่เพียงพอของอาจารย์ ยัง เนื่องมาจากการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์บางภาควิชาฯ ไม่เหมาะสม ทำให้อาจารย์บางส่วนต้องรับ ภาระงานทั้งด้านการสอนทฤษฎี การสอนภาคปฏิบัติ และงานธุรการ ในขณะที่อาจารย์อีก บางส่วนทำหน้าที่เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น สาเหตุอีกประการหนึ่งก็คือ มีอาจารย์ลาศึกษา ค่ำ อบรม ดูงาน จึงทำให้อาจารย์ที่เหลือต้องปฏิบัติงานมากกว่าปกติ

นอกจากนี้กระบวนการในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยฯ ซึ่งประกอบด้วย การ ได้มาซึ่งอาจารย์ของวิทยาลัย การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ และการให้ พ้นจากงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้รายละเอียดแต่ละลักษณะ ดังกล่าวพอสรุป ได้ดังต่อไปนี้

#### 1. การได้มาซึ่งอาจารย์ของวิทยาลัยฯ

การได้มาซึ่งอาจารย์ของวิทยาลัยฯ แบ่งเป็น 2 วิธี คือ วิธีแรก โดย การโอนย้าย ซึ่งบุคลากรภายในเป็นผู้ที่สรรหา และเสนอชื่อให้คณะกรรมการดำเนินงานของ วิทยาลัยฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก วิธีที่ 2 โดยการสอบคัดเลือก ปัจจุบันวิธีการนี้กระทำ โดยวิทยาลัยฯ เสนอความต้องการกำลังคนในตำแหน่งที่ว่างต่าง ๆ ให้สำนักงานแพทย์ ค่ำจาก นั้นเรื่องจะถูกส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดฯ เพื่อทำการประกาศรับสมัครผู้สนใจ ที่จะเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น ในการนี้กองการเจ้าหน้าที่จะทำการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้น 1 ชุด เพื่อดำเนินการสอบคัดเลือก ผู้อำนวยการของวิทยาลัยฯ มีสิทธิเข้าร่วม

ในคณะกรรมการชุดนี้ เพียงเพื่อทำการออกข้อสอบในสาขาด้านการพยาบาล ปัญหาที่เกิดขึ้น  
 ภายหลังการคัดเลือก ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ไม่ตรงตาม  
 สาขาวิชาที่ต้องการ หรือมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมในการเป็นอาจารย์ เช่นขาดประสบการณ์ และ  
 ความรู้ในวิชาชีพครุมาก่อน

## 2. การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย

ผู้บริหารมีความเห็นว่า อัตราส่วนวุฒิของอาจารย์ในปัจจุบัน ยังไม่เหมาะสม  
 และยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย วิทยาลัยฯ มีเพียงโครงการสนับสนุน  
 ให้อาจารย์ได้ลาไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ  
 เท่านั้น นอกจากนี้ยังได้อนุมัติให้อาจารย์เข้ารับการอบรมทั้งด้านวิชาชีพและวิชาการอื่น ๆ ที่  
 เกี่ยวข้อง

ระบบการลาศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ทางวิทยาลัยฯ ได้จัดให้เหมาะสม  
 โดยพิจารณาจากอาจารย์ที่ลาไปในสาขาวิชาที่ตรงต่อสายงาน ร่วมกับระบบอาวุโส แต่ใน  
 ทางปฏิบัติอาจารย์ลาไปศึกษาต่อ ไม่ตรงตามสายงานและความต้องการของทางวิทยาลัยฯ ฉะนั้น  
 ในการอนุมัติให้อาจารย์ลาไปศึกษาต่อได้นั้น วิทยาลัยฯ ควรจะได้พิจารณาถึงความเหมาะสม  
 ของสาขาวิชาที่อาจารย์จะขอลาไปศึกษาต่อด้วย นอกจากนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์มี  
 วุฒิสูงขึ้น ควรอนุญาตให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษากลับมาแล้วลาไปศึกษาต่อในชั้นสูงต่อไปได้  
 โดยไม่ต้องรอการให้ทุนให้เสร็จสิ้น ทั้งนี้โดยพิจารณาตามความสำคัญของวิชาที่อาจารย์จะลา  
 ไปศึกษาประกอบกับความต้องการของทางวิทยาลัยฯ เป็นหลัก

## 3. การพิจารณาความดีความชอบ

การพิจารณาความดี ความชอบ ของวิทยาลัยฯ หัวหน้าภาควิชาฯ และ  
 หัวหน้างานจะจัดส่งรายชื่อบุคลากรซึ่งสมควรให้ได้รับความดีความชอบไปให้คณะกรรมการ  
 พิจารณาความดีความชอบอันประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย  
 พิจารณา จากนั้นวิทยาลัยฯ จะจัดส่งรายชื่อผู้ได้รับการพิจารณาทั้งหมดไปยังสำนักการแพทย์  
 เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ในการพิจารณาความดีความชอบของวิทยาลัยฯ ยึดหลักหลายประการ  
 ประกอบการพิจารณา ดังนี้ บุคลากรในแต่ละสายงาน จะได้รับการพิจารณาสายงานละอย่าง



น้อย 1 คนในแต่ละปี ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมีความรับผิดชอบ และขยันหมั่นเพียร เป็นพิเศษรวมทั้งการพิจารณาจะพิจารณาให้กับผู้ที่ไม่เคยได้รับการพิจารณามาก่อนด้วย จากประเด็นดังกล่าวความไม่เป็นที่ธรรม เกิดจากวิธีการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การพิจารณาความดีความชอบตามสายงาน สายงานบางหน่วยมีบุคลากรน้อย บางสายงานมีบุคลากรมาก ทำให้บุคลากรบางสายงาน ซึ่งมีผลงานที่สมควรได้รับการพิจารณาถูกละเลยไป

#### 4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ในการให้บุคลากรพ้นจากงานของวิทยาลัยฯ ยึดหลักการตามระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร กระทำโดยการเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาภายหลังจากรายงานถูกเสนอไปถึงผู้อำนวยการฯ ผู้อำนวยการฯ จะมอบหมายงานให้คณะกรรมการที่ถูกต้องขึ้น ทำการพิจารณาสอบสวน แล้วเสนอให้ผู้อำนวยการรับทราบ

#### 4. งานกิจการนักศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารถึงงานด้านกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยฯ พบว่าวิทยาลัยฯ ยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดกิจการนักศึกษา โดยเฉพาะกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยฯ มีเพียงการให้บริการแก่นักศึกษา ซึ่งขึ้นตรงต่อฝ่ายบริการการศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 6 หน้า 44 การให้บริการแก่นักศึกษา เช่นนี้ ครอบคลุมงานด้านการคัดเลือกและการรับนักศึกษา การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การวัดและประเมินผล บริการหอพัก สุขภาพอนามัย ทุนการศึกษา บริการอาหาร และการทำระเบียบสนับสนุน แต่งานกิจการนักศึกษา เช่นนี้เป็นเพียงการให้บริการและสวัสดิการ ไม่ได้เน้นการพัฒนา นักศึกษา ส่วนงานกิจกรรมนักศึกษา ไม่มีองค์กรดูแลรับผิดชอบโดยตรง นักศึกษาดำเนินกิจกรรมเองอย่างไม่เป็นทางการ เช่นการจัดแข่งขันกีฬา การรับน้องใหม่ การใช้เสียงตามสาย ซึ่งวิทยาลัยฯ จัดอำนวยความสะดวกในด้านอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ รวมทั้งอนุญาตให้นักศึกษาลาเรียนได้เป็นบางเวลาในการจัดกิจกรรม เท่านั้น

#### 5. ด้านสวัสดิการ

ในด้านสวัสดิการของวิทยาลัยฯ นอกจากสวัสดิการที่อาจารย์ได้รับในระบบราชการแล้ว ความช่วยเหลือที่วิทยาลัยฯ จัดให้อาจารย์เป็นในรูปแบบของหอพัก ซึ่งก็มีอยู่จำนวน

จำกัด ไม่เพียงพอกับจำนวนความต้องการของอาจารย์สำหรับสวัสดิการอาจารย์ วิทยาลัยฯ จัดให้ตามความประสงค์ของอาจารย์ โดยมีคณะกรรมการดำเนินงานได้จากการสรรหาของ อาจารย์ภายในวิทยาลัยฯ เอง ซึ่งมีหลักการดังนี้ เก็บเงินจากอาจารย์ทุกคนคนละ 10 บาท ทุกเดือน เพื่อใช้จ่ายช่วยเหลือแก่บุคลากรในด้านการเจ็บป่วยทั้งของตนเองและบิดามารดา ปัญหาในด้านการจัดสวัสดิการอาจารย์นี้ อาจารย์ที่ประจำในวิทยาลัยฯ โรงพยาบาลกลางไม่ ได้มีส่วนร่วมในสวัสดิการนี้ด้วย

#### 6. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของวิทยาลัยฯ จากงบประมาณและรายได้ของวิทยาลัยฯ จำแนกตามประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

6.1 งบประมาณแผ่นดิน งบประมาณของวิทยาลัยฯ ได้จากของกรุงเทพมหานคร โดยจัดแบ่งเป็นหมวด มี 8 หมวด ดังนี้ เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย วัสดุ ครุภัณฑ์ และที่ดิน สิ่งก่อสร้าง ในหมวดวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง นี้ในการจัดสรรจะได้เพิ่ม 5% ของทุกปีงบประมาณ

6.2 เงินบำรุงการศึกษาเป็นเงินที่เก็บจากนักศึกษา ในด้านค่าสมัครสอบเข้า และค่าเทอม จากค่าเทอมของนักศึกษาซึ่งเก็บ 3,000 บาท ต่อเทอม นั้นแบ่งเป็น 1,000 บาท กรุงเทพมหานคร เก็บเข้าไว้เป็นเงินผลประโยชน์ของกรุงเทพมหานครเองอีก 2,000 บาท เก็บไว้เป็นเงินบำรุงการศึกษา นอกจากนี้กรุงเทพมหานครยังได้ให้ค่าอาหารในรูปของเงินงบประมาณหมวดวัสดุ บริโภค แก่นักศึกษาคคนละ 15 บาท โดยเพิ่มอีก 5 บาทจากเงินบำรุงการศึกษา

6.3 เงินอุดหนุน ในรูปของเงินอุดหนุนได้จากการอุทิศและบริจาค เพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่นักศึกษาเพื่อศึกษาทั้งหมดหลักสูตร และเป็นรายปีการศึกษา

การจัดทำงบประมาณของวิทยาลัยฯ วิทยาลัยฯจัดทำเป็น 2 ประเภท คืองบประมาณประจำปี และงบประมาณในรูปของโครงการ ซึ่งใช้ระยะเวลา 3 - 5 ปี ในส่วนของงบประมาณประจำปี วิทยาลัยฯ เริ่มจัดทำเมื่อกองงบประมาณ สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ส่งปฏิทินการทำงานงบประมาณรายปีในประมาณเดือนพฤศจิกายน แก่วิทยาลัยฯ วิทยาลัยฯ จะจัดการส่งให้แก่แต่ละภาคและงาน เพื่อเขียนของงบประมาณ โดยต้องส่งคืน ผู้อำนวยการภายใน

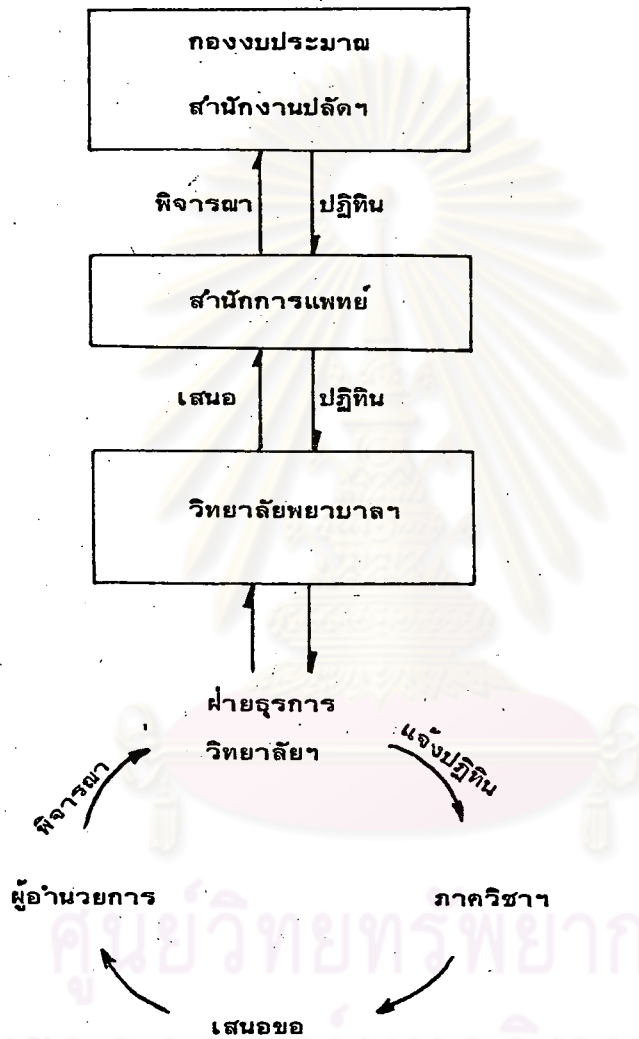


เดือนหลังจากนั้น คือประมาณเดือนธันวาคม โดยรายละเอียดผู้อำนวยการ จะเป็นผู้พิจารณาตัดสิน ถ้ามีปัญหาสงสัยจะสอบถามกลับไปยังผู้จัดขอและให้ชี้แจงรายละเอียด หลังจากนั้นงานการเงินฝ่ายธุรการจะเป็นผู้ดำเนินการจัดพิมพ์รายละเอียดต่าง ๆ ส่งไปยังสำนักการแพทย์ภายในเดือนมกราคมของทุกปี ดังแผนภูมิที่ 13 โครงสร้างการจัดทำงบประมาณของวิทยาลัยฯ ในด้านการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ มักจะพบว่าใช้เงินเกินกว่าที่ขอทางวิทยาลัยฯ จำเป็นต้องใช้เงินบำรุงการศึกษามาช่วยในการบริหารงาน โดยผู้อำนวยการเป็นผู้เซ็นอนุมัติในการสั่งซื้อ จ้าง ตกลงราคา สอบราคา ประกวดราคา ตามข้อ 49 แห่งอำนาจตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2526 และ ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน พ.ศ. 2519 ในวงเงิน 200,000 บาท นอกจากนี้ โดยวิธีพิเศษตามข้อ 50 ในการจ่ายเงินตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการมีสิทธิเซ็นอนุมัติจ่ายเงินได้ในวงเงิน 100,000 บาท จากเงินบำรุงการศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาในการบริหารงบประมาณ แต่ละภาควิชา มักส่งต้นฉบับของงบประมาณล่าช้า สำหรับคำบรรยายในรายละเอียดของงบประมาณของแต่ละภาควิชา ไม่ละเอียดและไม่แจ้งความจำเป็นในการเขียนขอแต่ละรายการ นอกจากนี้แผนงานการแสดงผลงบประมาณ วิทยาลัยฯ ยังไม่มีแผนงานการแสดงผลงบประมาณไว้เป็นรายได้ และรายจ่ายของวิทยาลัยฯ

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิที่ 13 โครงสร้างการจัดทำงบประมาณของวิทยาลัยฯ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศของวิทยาลัยฯ และความพึงพอใจของอาจารย์

ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศของวิทยาลัยฯ และความพึงพอใจของอาจารย์ ซึ่งรวมรวมจากแบบสอบถาม ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 12 นี้ ช่วยให้เข้าใจถึงสภาพของวิทยาลัยฯ โดยส่วนรวมและทราบความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ภายใต้ระบบการบริหาร อีกทั้งยังเสริมให้การวิเคราะห์ระบบสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย ข้อมูลดังกล่าวเสนอในลักษณะของคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามภาควิชา ของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามในตารางที่แสดงถึงบรรยากาศของวิทยาลัยฯ และจำแนกตามโครงสร้าง และการบริหาร งานอันเกิดจากหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานด้านวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักศึกษา และเงินเดือนสวัสดิการ ในตารางที่แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ จากการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศของวิทยาลัยฯ และความพึงพอใจของอาจารย์ ดังนี้

#### แบบสอบถามบรรยากาศของวิทยาลัยฯ

- บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีช่วงคะแนนมากกว่า 3.50 ขึ้นไป
- บรรยากาศแบบปรึกษา (Consultative) มีช่วงคะแนนระหว่าง 2.51-3.50
- บรรยากาศแบบเผด็จการมีศิลป์ (Benevolent) มีช่วงคะแนนระหว่าง 1.51-2.50
- บรรยากาศแบบเผด็จการ (Exploitative) มีช่วงคะแนนน้อยกว่า 1.50 ลงไป

#### แบบสอบถามความพึงพอใจของอาจารย์ในการปฏิบัติงาน

- เห็นด้วยมากที่สุดหมายถึงพอใจมากที่สุด มีช่วงคะแนนมากกว่า 4.50 ขึ้นไป
- เห็นด้วยหมายถึงมีความพอใจ มีช่วงคะแนนระหว่าง 3.51-4.50
- ไม่แน่ใจหมายถึงความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีช่วงคะแนนระหว่าง 2.51-3.50
- ไม่เห็นด้วยหมายถึงไม่มีความพอใจ มีช่วงคะแนนระหว่าง 1.51-2.50
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหมายถึงไม่พอใจมากที่สุด มีช่วงคะแนนน้อยกว่า 1.50 ลงไป

ตารางที่ 5 บรรยาการของวิทยาลัยฯ จำแนกตามภาควิชาฯ

ข้อ	การศึกษาทั่วไป		วิทยาศาสตร์		การพยาบาลพื้นฐาน		การพยาบาลอายุรศาสตร์		การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์		การพยาบาลจิตเวช		การพยาบาลสาธารณสุข		การพยาบาลสุขภาพจิต-ศาสตร์		ฝ่ายบริหาร		$\bar{X}$	S.D.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	2.50	0.87	2.33	0.47	2.78	0.42	2.85	0.53	2.80	0.40	2.75	0.43	2.40	0.49	2.88	0.33	2.75	0.43	2.72	0.52
2.	3.00	0.82	2.33	0.47	3.00	0.67	0.23	0.69	3.00	0.63	3.25	0.83	2.80	0.75	2.88	0.78	3.12	0.93	3.06	0.68
3.	3.25	0.43	2.00	0.00	3.00	0.47	3.08	0.62	2.60	0.80	2.75	0.83	3.20	0.40	3.13	0.33	3.25	0.43	2.98	0.62
4.	2.00	1.41	3.33	0.47	4.00	0.00	3.15	1.03	3.40	1.20	4.00	0.00	3.40	0.80	3.38	0.99	3.50	0.87	3.35	1.04
5.	2.33	1.25	2.33	0.47	2.78	0.92	2.31	1.14	2.60	1.36	3.00	1.22	2.40	1.02	2.88	1.45	3.00	1.00	2.61	1.18
6.	2.67	0.94	2.00	0.82	2.44	0.68	3.08	0.92	2.60	1.02	3.00	1.00	2.20	0.40	2.50	0.87	3.50	0.87	2.70	0.94
7.	3.00	0.82	1.67	0.94	2.22	0.42	1.85	1.09	2.00	0.63	2.00	0.71	2.40	1.20	2.13	0.78	2.50	0.50	2.13	0.90
8.	4.00	0.00	1.67	0.94	2.44	0.83	2.85	0.95	2.60	1.02	3.25	0.83	2.40	1.20	3.50	0.87	3.00	0.71	2.85	1.03
9.	3.00	0.82	2.33	0.47	2.89	0.57	3.31	0.72	3.00	0.63	2.75	0.83	3.20	0.40	3.13	0.78	3.25	0.83	3.06	0.76
10.	3.00	0.82	3.33	0.47	3.44	0.49	3.08	0.73	3.00	0.63	3.00	0.00	3.40	0.49	3.13	0.59	2.75	0.83	3.15	0.65
11.	2.00	0.82	1.66	0.47	2.11	0.31	2.08	0.83	2.00	0.63	2.25	0.83	2.40	1.02	2.13	0.59	2.50	0.50	2.13	0.72
12.	1.67	0.94	1.66	0.47	1.44	0.49	1.69	0.82	2.00	0.00	1.50	0.50	2.00	0.63	1.88	0.59	3.00	0.71	1.82	0.75

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	การศึกษาทั่วไป		วิทยาศาสตร์		การพยาบาลพื้นฐาน		การพยาบาลอายุรศาสตร์		การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์		การพยาบาลจิตเวช		การพยาบาลสาธารณสุข		การพยาบาลสูติศาสตร์		ฝ่ายบริการ		$\bar{X}$	S.D
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
13.	3.33	0.47	2.50	0.87	2.56	0.49	2.85	1.03	2.60	0.80	2.50	0.87	3.20	0.40	3.00	0.71	2.75	0.43	2.80	0.80
14.	2.33	0.47	2.33	1.25	2.78	0.92	2.92	0.99	2.40	0.80	3.00	1.00	2.20	0.98	2.50	0.87	3.00	1.00	2.66	0.98
15.	2.00	0.82	2.00	0.82	2.56	0.68	2.31	0.99	2.40	0.80	2.75	0.43	3.00	0.63	2.75	0.66	2.75	0.43	2.54	0.79
16.	3.00	0.82	1.67	0.94	1.89	0.87	2.38	1.15	1.40	0.49	1.75	0.83	1.60	0.49	2.75	0.97	2.25	0.83	2.13	1.02
17.	2.33	0.47	2.33	0.47	2.56	0.68	2.38	0.84	1.80	0.40	2.00	0.71	2.20	0.75	2.55	0.43	2.75	1.09	2.33	0.75
18.	3.00	0.00	2.50	0.87	3.11	0.57	3.23	0.79	3.40	0.49	2.50	0.87	2.80	0.98	2.62	0.99	3.00	0.00	2.96	0.82
19.	2.50	0.87	2.00	0.82	2.89	0.31	2.54	0.75	3.00	0.00	2.75	1.09	3.20	0.40	3.00	0.50	3.25	0.43	2.80	0.70
20.	4.00	0.00	2.00	0.82	3.00	1.05	3.46	0.93	2.60	1.20	3.25	0.83	2.60	0.80	4.00	0.00	3.75	0.43	3.24	0.99
รวม	2.73	1.01	2.18	0.87	2.69	0.84	2.74	1.01	2.56	0.93	2.70	0.98	2.65	0.89	2.82	0.91	3.00	0.79	2.70	0.94

ตารางที่ 5 บรรยายภาพของวิทยาลัยฯ โดยส่วนรวมมีลักษณะ เป็นแบบเผด็จการมีคิลป (Benevolent) ค่อนไปทางแบบปรึกษา (Consultative) ( $\bar{X} = 2.70$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาบรรยายภาพของวิทยาลัยฯ จำแนกตามภาควิชา พบว่า ฝ่ายบริการการศึกษามีบรรยายภาพเป็นแบบปรึกษา (Consultative) สูงกว่าภาควิชา อื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.00$ ) ในขณะที่บรรยายภาพของภาควิชา วิทยาศาสตร์เป็นแบบเผด็จการมีคิลป (Benevolent) ( $\bar{X} = 2.18$ )

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโครงสร้างและระบบบริหารงานของวิทยาลัยฯ

โครงสร้างและระบบบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D
ลักษณะโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานของวิทยาลัยฯ มีส่วนส่งเสริม		
ให้งานที่ปฏิบัติอยู่ดำเนินงานไปด้วยดี	2.81	0.98
วิทยาลัยฯ มีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงาน		
ในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	2.87	1.12
นโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริหารชัดเจน	2.88	0.83
ผู้บริหารวิทยาลัยฯ จะชี้แจงเป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัยฯ และ		
แผนการพัฒนาต่าง ๆ แก่อาจารย์ทุกครั้งที่มีการวางโครงการ		
พัฒนาใหม่ ๆ	2.68	0.98
วิทยาลัยฯ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน		
อย่างยุติธรรม	2.09	0.84
รวม	2.54	1.00

จากตารางที่ 6 อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในด้านโครงสร้างและระบบบริหารงานของวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนไปทางไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.85$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในด้านนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร การกำหนดอำนาจหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้าง และการแบ่งสายงานที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานดำเนินงานไปด้วยดีนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88, 2.87$  และ  $2.81$  ตามลำดับ) ส่วนความพอใจในด้านที่ผู้บริหารชี้แจงเป้าหมาย และแผนการพัฒนาวิทยาลัยฯ แก่อาจารย์ทุกครั้งที่มีการวางโครงการพัฒนาใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนไปทาง ไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.68$ ) สำหรับความพอใจในด้านที่วิทยาลัยฯ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.09$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ที่ว่าวิทยาลัยฯ หรือผู้บริหารยังไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่องานอื่น เกิดจากหน่วยงาน

งานอื่น เกิดจากหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.
ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.44	1.05
ท่านมีความรู้สึกพอใจและภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.11	0.94
ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ และงานที่มีคุณค่า	3.15	0.91
ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานประจำของท่านอยู่เสมอ	3.48	0.71
งานในความรับผิดชอบของท่านขณะนี้ปริมาณงานเหมาะสม	3.07	0.88
รวม	3.25	0.92

จากตารางที่ 7 อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานอื่น เกิดจากหน่วยงานโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) ทั้งนี้ความพอใจเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน และโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางพอใจ ( $\bar{X} = 3.48$  และ 3.44 ตามลำดับ) และความพอใจในโอกาสที่ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ รวมทั้งภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกัน ( $\bar{X} = 3.15, 3.11$  และ 3.07 ตามลำดับ) ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในเรื่องการมอบหมายงานพบว่า ผู้บริหารจะพิจารณามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งใช้ระบบกรรมการ เข้ามารับผิดชอบปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ในด้านปริมาณงาน อาจารย์ต้องรับภาระในด้านการสอนหลายหลักสูตร (แผนภูมิที่ 9 หน้า 72) โดยมีจำนวนชั่วโมงสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ดังแสดงในตารางสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 3 หน้า 64) จึงอาจทำให้อาจารย์มีความพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานที่รับผิดชอบตลอดจนโอกาสที่ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 8 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
ผู้บังคับบัญชาของท่านได้พยายามส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.24	1.05
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อหรือดูงาน เมื่อมีโอกา	3.41	1.10
ในวิทยาลัยฯ ของท่านได้จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.61	1.10
การจัดให้บุคลากรในวิทยาลัยฯ ไปศึกษาต่อหรือดูงาน เป็นไปอย่างยุติธรรม	2.83	0.96
งานประจำทำให้ท่านได้รับความรู้ใหม่เพิ่ม เดิมอยู่เสมอ	3.17	0.98
งานประจำของท่าน มีระยะเวลาที่แน่นอน เปิดโอกาสให้ท่านมีเวลาทำงานด้านวิชาการอื่น ๆ	2.46	0.90
เพื่อนร่วมงานของท่าน มีส่วนร่วมสนับสนุนในการทำงานของท่าน	3.00	0.82
รวม	3.08	1.00

ตารางที่ 8 ความพอใจของอาจารย์ส่วนใหญ่ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ที่ผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งแม้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจต่อต้านดังกล่าวนี้ในระดับปานกลาง แต่ค่อนข้างพอใจ ( $\bar{X} = 3.24$ ) โดยที่อาจารย์ค่อนข้างพอใจเกี่ยวกับการที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อหรือดูงาน เมื่อมีโอกา ( $\bar{X} = 3.41$ ) แต่ค่อนข้างไม่พอใจเกี่ยวกับข้อที่ว่า การจัดให้บุคลากรในวิทยาลัยฯ ไปศึกษาต่อหรือดูงาน เป็นไปอย่างยุติธรรม และการที่วิทยาลัยฯ จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 2.83$  และ  $2.61$  ตามลำดับ)

การที่อาจารย์มีความพอใจในเรื่องการให้บุคลากรในวิทยาลัยฯ ไปศึกษาต่อ หรือ



ดูงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไม่พอใจนั้น อาจเนื่องมาจากวิธีการพิจารณาให้นักลากรไปศึกษาคณะของวิทยาลัยฯ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า การอนุมัติให้ลาศึกษาต้องจะพิจารณาตามความตรงต่อสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานร่วมกับระบบอาวุโส จึงอาจเป็นสาเหตุให้อาจารย์มีความเห็นว่าวิธีพิจารณาดังกล่าวค่อนข้างจะไม่ยุติธรรม ส่วนการที่อาจารย์มีความพอใจในเรื่องที่วิทยาลัยฯ จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในระดับปานกลางค่อนข้างไม่พอใจนั้น อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยฯ เคยจัดการอบรมการใช้เครื่องมือสไลด์ทัศนศึกษาเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารอีกเช่นกัน

จากการพิจารณาความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นรายข้อ พบว่า ความพอใจของอาจารย์ส่วนใหญ่ในด้านที่งานประจำทำให้ได้รับความรู้ใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) และความพอใจในด้านที่งานประจำมีเวลาที่แน่นอนเปิดโอกาสให้มีเวลาทำงานด้านวิชาการอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.46$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมสนับสนุนในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่อาจารย์แต่ละคนต้องรับภาระการสอนมากทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ (ตารางที่ 3 หน้า 64) ประกอบกับจำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอ อาจารย์จึงต้องสอนหลายหลักสูตร อาจารย์จึงไม่มีเวลาพอที่จะทำงานวิชาการอื่น ๆ หรือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในวิทยาลัยฯ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.
บุคคลในวิทยาลัยฯ ยอมรับในความสามารถของท่าน	3.02	0.62
มีการประชุมร่วมกันภายในวิทยาลัยฯ เพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น		
อยู่เสมอ	2.63	0.89
ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มอยู่เสมอ	3.24	0.82
ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในสถาบันฯ เป็นอย่างดี	3.13	0.82
เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีต่อท่าน เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น	3.19	0.70
ท่านสามารถทราบเรื่องราวและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยฯ ของท่านได้อย่างรวดเร็ว	2.50	0.88
เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือมีเรื่องเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความเห็นอกเห็นใจได้ถามทุกข์สุขของท่าน รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3.60	0.89
รวม	3.04	0.88

จากตารางที่ 9 ความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนใหญ่ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์พอใจในด้านการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จ รวมทั้งในด้านความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ภายในวิทยาลัยฯ และการปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มอยู่ในระดับปานกลางใกล้เคียงกัน ( $\bar{X} = 3.02, 3.19, 3.13$  และ  $3.24$  ตามลำดับ) สำหรับความพอใจในด้านการประชุมร่วมกันภายในวิทยาลัยฯ เพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อยู่เสมอ รวมทั้งการรับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยฯ ได้อย่างรวดเร็ว นั้น อยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.63, 2.50$  ตามลำดับ)

ทั้งนี้ถ้าพิจารณาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เกี่ยวกับการบริหารวิชาการพบว่า  
วิทยาลัยฯ ขาดการประชุม วางแผน ร่วมกันในระหว่างหน่วยงานภายในทั้งด้านการดำเนินงาน  
และการแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้อาจารย์ไม่พอใจที่วิทยาลัยฯ มีการประชุมร่วมกัน  
เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยฯ

อาจารย์มีความพอใจเพียง เรื่องเดียวคือ ความเห็นอกเห็นใจและความช่วยเหลือ  
จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเจ็บป่วยหรือมีเรื่องเดือดร้อน ( $\bar{X} = 3.60$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมา  
จากลักษณะดังกล่าว เป็นลักษณะของสังคมไทย ซึ่งมักจะช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อกันยามที่ผู้อื่นมีความ  
ทุกข์



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่องานด้านวิชาการ

งานด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.
ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรของวิทยาลัย	1.87	0.94
ท่านมีเสรีภาพในการปรับปรุงแนววิธีการสอนวิชาที่ท่านรับผิดชอบ	3.78	1.01
วิทยาลัย มีการจัดประเมินผลหลักสูตร เป็นระยะ ๆ	2.24	0.94
วิทยาลัย จัดให้มีจำนวนหนังสือและเอกสาร เพียงพอแก่การค้นคว้า	2.07	0.92
ระบบการจัดหนังสือในห้องสมุดสะดวกแก่การค้นคว้าหาความรู้	2.13	1.04
วิทยาลัย จัดบริการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน	2.54	0.94
ท่านมีอิสระในการให้คะแนนในรายวิชาที่ท่านรับผิดชอบ	3.82	0.88
รวม	2.63	1.22

จากตารางที่ 10 อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านวิชาการอยู่ในระดับไม่พอใจค่อนข้างปานกลาง ( $\bar{X} = 2.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่พอใจเกี่ยวกับอิสระในการให้คะแนนในรายวิชาที่รับผิดชอบ และเสรีภาพในการปรับปรุงแนววิธีการสอน ( $\bar{X} = 3.82$  และ 3.78 ตามลำดับ) แต่ความพอใจของอาจารย์ในบริการต่าง ๆ ที่วิทยาลัย จัดในด้านการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.54$ ) ดังจะเห็นได้จากการที่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่พอใจในด้านที่วิทยาลัย มีการจัดหนังสือในห้องสมุดสะดวกแก่การค้นคว้า และมีจำนวนหนังสือและเอกสารเพียงพอแก่การค้นคว้า ( $\bar{X} = 2.13$  และ 2.07 ตามลำดับ) นอกจากนี้อาจารย์ยังไม่พอใจในด้านที่วิทยาลัย มีการจัดประเมินผลหลักสูตร เป็นระยะ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร ( $\bar{X} = 2.24$  และ 1.87 ตามลำดับ) ซึ่งความพึงพอใจของอาจารย์ข้างต้นนี้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารในด้านที่วิทยาลัย ยังไม่มีการประเมินผลหลักสูตร ขาดระบบการจัดเก็บหนังสือ รวมทั้งอาจารย์ไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารหลักสูตร

ตารางที่ 11 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่องานกิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษา	$\bar{X}$	S.D.
โครงสร้างระบบการจัดบริการกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยฯ เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	2.54	0.92
วิทยาลัยฯ ให้โอกาสนักศึกษาเข้าร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักศึกษา	2.43	0.97
ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักศึกษา	2.65	0.86
บริการต่าง ๆ ที่จัดให้นักศึกษาคำนึงถึงความต้องการของนักศึกษาโดยรวม	2.78	0.94
บริการต่าง ๆ ของวิทยาลัยฯ ที่จัดให้นักศึกษามีจำนวนเพียงพอ	2.37	0.80
รวม	2.55	0.91

จากตารางที่ 11 ความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนใหญ่ที่มีต่องานกิจการนักศึกษา โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.55$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพอใจของอาจารย์ที่ว่า โครงสร้างระบบการจัดบริการกิจการนักศึกษาเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันนั้น อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.54$ ) ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างระบบการบริหารของวิทยาลัยฯ ที่ไม่ได้จัดให้มีองค์กรด้านกิจการนักศึกษาไว้โดยตรง (แผนภูมิที่ 6 หน้า 44) ส่วนความพอใจในด้านที่วิทยาลัยฯ ให้โอกาสนักศึกษาเข้าร่วมดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักศึกษา รวมทั้งการที่ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่อนข้างไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.43$  และ  $2.65$  ตามลำดับ) นอกจากนี้ความพอใจของอาจารย์ส่วนใหญ่ ในบริการต่าง ๆ ที่จัดให้นักศึกษาคำนึงถึงความต้องการของนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ ) และในด้านจำนวนบริการที่วิทยาลัยฯ ได้จัดให้นักศึกษา ความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ( $\bar{X} = 2.37$ ) ซึ่งขัดแย้งกับการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารถึงบริการต่าง ๆ ที่จัดให้

นักศึกษา เช่น บริการหอพัก สุขภาพอนามัย ทุนการศึกษา และบริการอาหาร ว่า บริการต่าง ๆ นี้ มีจำนวนเพียงพอ ส่วนในด้านกิจกรรมนักศึกษา เนื่องจากวิทยาลัยฯ ไม่มีองค์การโดยตรง นักศึกษาจัดกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ วิทยาลัยฯ เพียงแต่อำนวยความสะดวกในด้านอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ได้เป็นบางครั้ง รวมทั้งอนุญาตให้นักศึกษาลาเรียนได้เป็นบางเวลาเพื่อร่วมกิจกรรม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตารางที่ 12 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.
เงินเดือนที่ท่านรับอยู่ในขณะนี้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	2.44	0.83
เงินเดือนที่ท่านรับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.48	0.86
อัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสม	1.89	0.87
สวัสดิการของวิทยาลัยฯ ที่จัดให้แก่บุคลากรภายในเป็นที่น่าพอใจ	1.96	0.86
รวม	2.19	0.90

จากตารางที่ 12 ความพึงพอใจของอาจารย์โดยส่วนรวมที่มีต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของวิทยาลัยฯ โดยทั่วไปอยู่ในระดับไม่พอใจ ( $\bar{X} = 2.19$ ) ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ในด้านเงินเดือน ความพึงพอใจของอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า เงินเดือนมีเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งความรับผิดชอบนั้นอยู่ในระดับไม่พอใจค่อนข้างปานกลาง ( $\bar{X} = 2.44$  และ  $2.48$  ตามลำดับ) ส่วนในเรื่องอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่ได้รับเหมาะสมนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่พอใจ ( $\bar{X} = 1.89$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนของวิทยาลัยฯ เป็นระบบราชการ ซึ่งปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบราชการของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ในด้านสวัสดิการของวิทยาลัยฯ ที่จัดให้แก่บุคลากรภายใน อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่พอใจ ( $\bar{X} = 1.96$ ) สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารในด้านที่วิทยาลัยฯ ให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์ในรูปของหอพักของวิทยาลัยฯ ซึ่งจำนวนห้องมีอยู่จำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์