



244

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. แผนการเพิ่มการผลิต และพัฒนาการจัดการศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2535. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2536. (อัดสำเนา).

กุหลาบ รัตนสังขธรรม. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ." สาธารณสุขศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.

ดาราวพร คงจา. "ความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กองงานวิทยาลัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

ทบวงมหาวิทยาลัย. ประกาศทบวงมหาวิทยาลัยเรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2532. กรุงเทพมหานคร, 2532.

ประภา ลัมประสูตร. "มาตรฐานการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์." วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 3 (2534) : 1-6.

ปรุง โภมารทัต. "การจัดการศึกษาพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุข." ในประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 9 การพยาบาลในทศวรรษ

หน้า น บางกอกคอนเว็นชั่นเซ็นเตอร์ เซนทรัลพลาซ่า กรุงเทพมหานคร
 28 ตุลาคม - 2 พฤศจิกายน 2534. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
 รุ่งเรืองธรรม 2536.

พรรณิ สุวัตถ์. "การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา"
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ภรณ์ กীরดีบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร :
 สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.

ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหิดล. "รายงานการสัมมนา รูปแบบการบริหารการ
 ศึกษาพยาบาลในสองทศวรรษหน้า 17 กรกฎาคม 2534
 ณ ห้องประชุมใหญ่ อาคาร 5 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 มหิดล." กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข, 2534.
 (อัดสำเนา)

มณฑป ไชยชิต. "ภาวะความเป็นคนบัณฑิตศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์
 ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
 ดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2536.

มณฑนา เหมชะญาติ. "การจัดการด้านวิชาการของฝ่ายวิชาการ วิทยาลัย
 พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
 มหบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2534.

วิจิตร ศรีสอาน. อุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. สารสนเทศส่วน
นโยบายและแผน. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, 2536.
(อัดสำเนา)

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. แผนสถาบันวิจัย
ระบบสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดีไซน์ จำกัด,
2536.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. บรรณาธิการ. รวมบทความทางการประเมิน
โครงการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2535.

สภาการพยาบาล. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถาบันการ
ศึกษาวิชาพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2536 ประมวลข้อบังคับ
ระเบียบ และประกาศของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2525 - 2532.
กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2528.

สภาการพยาบาล. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถาบันการ
ศึกษาวิชาพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2538. กรุงเทพมหานคร:
สภาการพยาบาล, 2538. (อัดสำเนา)

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการ
วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.

สุวณี ชาศรีวัฒน์. "การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์
พุทธศักราช 2528 ของกองงานวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข."
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองงานวิทยาลัยพยาบาล. แผนปฏิบัติการประจำปี 2535. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, 2534.
(อัดสำเนา)

สำนักนายกรัฐมนตรี. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 110 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536.

อุทัย บุญประเสริฐ. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

อุทุมพร ทองอุไทย. การวัดและการประเมินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราวิทยาศาสตร์อุตสาหกรรม, 2530.

_____ . การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน เล่มที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ฟันนี่พับบลิชิง ห้างหุ้นส่วนจำกัด, 2532.

ภาษาอังกฤษ

Argyris, C. Integrating the Individual and the Organization. New York : Wiley, 1964.

Astin, A.W. Assessment for Excellence. New York : Macmillan Publishing Company, 1991.

Bardo, J.W. and Hartman, J.J. Urban Society : A Systemic Introduction. U.S.A. F.E. Peacock Publishing, Inc., 1982.

Barnard, Chester I. The Function of Executive.

Cambridge.Mass : Harvard University Press, 1938.

Baumgart, Niel. Equity, Quality and Cost in Higher Education. Bangkok : UNESCO Principal Regional Office For Asia and the Pacific, 1987.

Beckhard, Richard. Organizational Development Reading.

MA : Addison-Wesley, 1969.

Belasco, James A. and Allutto, Joseph A. "Decisional Participation and Teacher Satisfaction." Educational Administration Quarterly. 8 (1972) : 44-58.

Bennis, Warren G. "The Concept of Organizational Health." In Changing Organizations. Edited by Warren G. Bennis. New York : McGraw-Hill, 1971.

Bidwell, Charles E. and Kasarda, John D. "School District Organization and Student Achievement." American Sociological Review. 40 (1975) : 57.

Blake, R.R. and Mouton, J.S. The Management Grid. Houston, Texas : Gulf Publishing Co., 1964.

Blocker, C.E., and Richardson, R.C. "Twenty-five years

of Morale Research : A Critical Review." Journal of Educational Sociology. 36 (1963) : 200-210.

Brayfield, Arthur H. and Crockett, Walter H. "Employee Attitudes and Employee Performance." Psychological Bulletin 52 (1955) : 396-424.

Buchanan, B. "Building Organizational Commitment. University of Oregon, Office of Naval Research." Technical Report 2 (1976).

Burns, T. and Stalker, G.M. The Management of Innovation. London : Tavistock, 1961.

Cameron, Kim S. "The Effectiveness of Ineffectiveness." In Research in Organizational Behavior. Vol. 6 Edited by B.M. Staw and L.L. Cummings. Greenwich, Conn. : JAI Press, 1984.

Cameron, K.S. "Effectiveness as Paradox : Consensus." Management Science. 32 (1986) : 540.

Campbell, John P. et al. The Measurement of Organizational Effectiveness : A Review of Relevant Research and Opinion. San Diego : Naval Personnel Research Center, 1974.

- Campbell, John P. "On the Nature of Organizational Effectiveness." In New Perspectives on Organizational Effectiveness. Edited by Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes M. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1977.
- Chase, Francis S. "Factors for Satisfaction in Teaching." Phi Delta Kappan. 33 (1951) : 127-132.
- Chrispeels, Janet. and Ann. Hogeman. A Study of Factors Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary Schools. DAI 51/07A, 1990 : 2209.
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 4th ed. New York : Harper & Row Publishing Co, 1974.
- Couper, Maria R. "The Delphi Technique : Characteristics and Sequence Model." Advance in Nursing Science. 6 (October 1984) : 74.
- Daft, Richard L. Organizational Theory and Design. New York : West Publishing Company, 1983.
- DuGas, B. W. Introduction to Patient Care. Philadelphia: W.B. Saunders, 1983.
- Etzioni, Amitai. Modern Organization. Englewood cliffs,

New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1964.

Ewing, Richard T. A Study of Leadership Style and Effectiveness in the Independent School of the Greater Washington Metropolitan Area. DAI 50/12A, 1989 : 3805.

Ford, Robert C., Armandi, Bany R. and Heaton, Chenill, P. Organization Theory : An Intergrative Approach. New York : Harper & Row, Publisher, 1988.

Frederickson, N. Some Effects of Organizational Climate on Administrative Performance. New Jersey : Educational Testing Service, 1966.

Fuller, Rex, and Miskel, Cecil G. "Work Attachments and Job Satisfaction Among Public School Educators." (Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.) Chicago, 1972 : 8.

Georgopoulos, Basil S. and Tannenbaum, Arnold S. "A study of Organizational Effectiveness." American Sociological Review. 16 (1957) : 538.

Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly James H. Organizations Behavior Structure Process. 4th ed. Plano, Texas : Business Publications, Inc., 1973.

Goni, Galadima G. The Relation of Behaviors of Secondary School Principals to School Effectiveness in Kaduna State, Nigeria. DAI 51/01A, 1989 : 34.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.

Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes M. New Perspectives on Organizational Effectiveness. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1977.

_____. "Critical Issues in Assessing Organizational Effectiveness," In Organizational Assessment : Perspectives on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life. Edited by Edward E. Lawler. New York : John Wiley & Sons, 1980.

Gordon, T.J., and Helen O. Report on a Long-Range Forecasting Study. Santa Monica : Rand Corporation, 1964.

Gordon, Judith R. and Others. Management and Organization Behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1990.

Hannan, M.T. and Freeman, Jr. "Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness." In

New Perspectives on Organizational Effectiveness."

Edited by Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes
M. San Francisco : Jossey-Bass, 1977.

Hanushek, Eric A. "A Reader's Guide to Educational
Production Functions," Paper Presented at the
Conference of School Organization and Effects,
National Institute of Education. San Diego, Ca,
1978.

Herzberg, Frederick, et al. Job Attitudes : A Review
of Research and Opinion. Pittsburgh : Psychological
Service of Pittsburgh, 1957.

Herzog, John A. Variables Contributing to Organizational
Effectiveness : A Comparison Between National
Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary
Schools. DAI 51/08A, 1990 : 2582.

Hodge, B.J. and Anthony, William P. Organization Theory.
3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1988.

Holdaway, Edward A. "Facet and Overall Satisfaction
of Teachers." Educational Administration Quarterly,
14 (1978) : 30-47

Hopcock, Robert. Job Satisfaction. New York : Harper, 1935.

Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G., Educational Administration : Theory, Research, and Practice. 3rd ed. New York : Random House, Inc., 1985.

Jackson, John H., Morgan, Cyril P. and Paolillo, Joseph G.P. Organization Theory : A Macro Perspective for Management. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1986.

Katz, D. and Kahn, R.L. The Social Psychology of Organizations. New York : Wiley, 1966.

Kimberly, John R. "Issues in the Creation of Organization : Initiation, Innovation and Institutionalization." Academy of Management Journal. (September 1979) : 438.

Koch, J.L. and Steers, R.M. Job Attachment, Satisfaction and Turnover among Public Sector Employees. Working Paper. University of Oregon, 1976.

Kolb, D.A., Rubin, W.M. and McIntyre, J.M. Organizational Psychology. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1974.

Lawrence, Paul R. and Lorsch, Jay W. Organization and Environment : Managing Differentiation and Integration. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1967.

Levive, A.E. Quality in Baccalaureate Programs : What to look for when Daid Riesman can't Visit. Education Record. 63 (1,1982) : 13-17.

Likert, Rensis. The Human Organization. New York : McGraw-Hill, 1967.

Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." In Handbook of Industrial and Organizational Psychology. pp. 1297-1349. Edited by Marvin D. Dunnette. Chicago : Rand McNally, 1976.

Madaus, George F., Airasian, Peter W. and Kellaghan, Thomas. School Effectiveness : A Reassessment of the Evidence. New York : McGraw-Hill, 1980.

Marcel, Kshensky. Principal Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle Schools. DAI 51/06 A, 1990 : 1852.

March, J.G. and Simon, H.A. Organization. New York :
John Wiley & Sons, 1958.

Marcus, L.R. The Path to Excellence : Quality Assua-
rance in Higher Education : Washington D.C. :
ASHE - ERIC Higher Education Research Report No.1,
1983.

Martino, J.P. Technological Forecasting for Decision
Making. New York : American Elsevier, 1972.

Mayhew, L.B. Ford, P.J. and Huffard D.L. The Quest of
Quality : The Challenge for Undergraduate Educa-
tion in the 1990. San Francisco : Jossey Bass
Publisher, 1990.

Mcgragor, D. The Human Side on Enterprise. New York
: McGraw-Hill Co., 1960.

Milkorich, George T. and Boundreau. John W. Personnel
Human Resource Management : Diagnostic Approach.
Homewood, Illinois : BPI IRWIN, 1988.

Miller, R.I. The Assessment of College Performance
San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1979.

Miskel, Cecil G., Glasnapp, Douglas and Hatley, Richard. Public School Teachers Work Motivation, Organizational Incentives, Job Satisfaction and Primary Life Interests : Final Report. Washington, D.C : Office of Education, Department of Health, Educational Welfare, 1972 : 69-79.

Miskel, Cecil G. "Principals Attitudes Toward Work and Co-workers, Situational Factors, Perceived Effectiveness, and Innovation Effort." Educational Administration Quarterly. 13 (1977) : 51-70.

Miskel, Cecil G. Fevurly, Robert and Stewart, John W. "Organizational Structures and Processes, Perceived School Effectiveness, Loyalty and Job Satisfaction." Educational Administration Quarterly. 15 (1979) : 97-118.

Miskel, Cecil G., DeFreain, JoAnn, and Wilcox, Key. "A Test of Expectancy Work Motivation Theory in Educational Organizations." Educational Administration Quarterly. 16 (1980) : 70-92

Miskel, Cecil G., McDonald, David and Bloom, Susan.

"Structural and Expectancy Linkages Within
Schools and Organizational Effectiveness."

Educational Administration Quarterly. 19 (1983) :
49-82.

Mohrman, Jr., Allen M., Cooke, Robert A. and Mohrman,

Susan A. "Participation in Decision Making : A
Multidimensional Perspective." Educational Admin-
istration Quarterly, 14 (1978) : 13-29.

Mott, Paul E. The Characteristics of Efficient Organi-
zation. New York : Harper and Row, 1972.

Nevo, D. "The Conceptualization of Education Evaluation
: An Analysis Review of The Literature." Review
of Educational Research. 53 (Spring 1983).

Nicholson, Jean H. "An Analysis of Communication Satis-
faction in An Urban School System." Ph.D. Disser-
tation. George Peabody College for Teachers, Van-
derbilt University, 1980.

Nie, Norman H. et al. SPSS : Statistical Package for
the Social Science. New York : McGraw-Hill Book
Co., 1975.

Nunally, J.C. and Durhan, R.C. "Validity , Reliability and Special Problem of Measurement in Evaluation Research." In Handbook of Evaluation Research. Edited by Colifomion Sage, 1978.

Parsons, Talcott. Structure and Process in Modern Societies. New York : Free Press, 1960.

Perrow, Charles. "The Analysis of Goals in Complex Organizations." American Sociological Review. 1 (December 1961) : 854-866.

Peter, L.J. Competencies for Teaching : Classroom Instruction. Belmont : Wadsworth, 1973.

Pfeffer, Jeffrey. Usefulness of the Concept. In New Perspectives on Organizational Effectiveness. pp. 132-143. Edited by Goodman, Paul S. and Penning, Johannes M. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1977.

Pill, Juri. " The Delphi : Substance, Context. a Critique and An Annotated Bibliography. " Socio-Economic Plan Sciences. 5 (1972) : 58.

Porter, L.W. and Smith, F.J. The Etiology of Oganizational Commitment. Unpublished Page, 1970.

Porter, L.W. Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians." Journal of Applied Psychology. 59 (1974) : 603-609.

Price, J.L. "The Study of Organizational Effectiveness." Sociological Quarterly. 13 (1972) : 12.

Ratsoy, Eugene W. "Participative and Hierarchical Management of School : Some Emerging Generalization." Journal of Educational Administration. 11 (1973) : 161-170.

Ratsoy, Eugene W., Babcock, Gail R. and Caldwell, Brian J. Organizational Effectiveness in the Educational Practicum Program 1977-1978. Edmonton, Canada : University of Alberta, 1978.

Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1970.

Richard, Scott W. "Theoretical Perspectives." In Environments and Organizations. p. 22. Edited by Meyer, Marshall W. San Francisco : Jossey Bass Publishers, 1978.

Robbins, Stephen P. Organization Theory Structure, Design, and Applications. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall International Inc., 1990.

Rouche, J.E. and Baker G.A. Access and Excellence Washington D.C. : The Conversation college Press, 1987.

Seashore, S.E. and Yuchtman, E. "Factorial Analysis of Organizational Performance." Administrative Sciences Quarterly. 1967.

Shepherd, Carol M. A Study of the Relations between Decision-Making, Professional Zone of Acceptance, Job Satisfaction and Organizational Effectiveness in a Sample of New Jersey Elementary Teachers. DAI 51/07A. 1990 : 2227.

Smith, Patricia C. "The Development of a Method of Measuring Satisfaction : The Cornell Studies." In Studies in Personnel and Industrial Psychology. pp. 343-350. Edited by Fleishman, Edwin A. Homewood, Illinois : Dorsey, 1967.

Smith, Patricia C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago : Rand McNally, 1969.

- Steers, Richard M. "Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness." Administrative Science Quarterly. 20 (December 1977) : 546-558.
- Steers, Richard M., Ungson, Gerardo R., and Mowdy, Richard T. Managing Effective Organization : An Introduction. Boston : Kent Publishing Company, 1985.
- Steers, Richard M, and Others. Managing Effective Organization : An Introduction. New York : Prentice Hall, Inc., 1988.
- Stewart, James H. "Factors Accounting for Goal Effectiveness : A Longitudinal Study." In Organizational Effectiveness : Theory, Research, Utilization. Edited by Lee, Spray S. Kent, Ohio : Kent State University Press, 1976.
- Stufflebeam, D.I., et. al. Educational Evaluation Decision Making. 5th ed. Washington : Library of Congress, 1977.
- Sundberg, Cavanah E. The Relationship of Leader Self Monitoring to Perceived Organizational Effectiveness : A Study of High School Principals. DAI 46/04A. : 850.

Tenbrink, T.D. Evaluation : A Practical Guide for Teacher. New York : McGraw-Hill, 1974.

Tosi, H.L. and Canoll, S.J. Management. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1982.

Vroom, Victor. Work and Motivation. New York : Wiley, 1964. : 99.

Willgose, C.E. Evaluation in Health Education and Physical Education. London : McGraw-Hill, 1961.

Zammuto, Raymond F. Assessing Organizational Effectiveness, Systems Change, Adaptation and Strategy. Albany : state University of New York Press, 1982.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ชุดที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (1)
- ชุดที่ 3 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (2)
- ชุดที่ 4 แบบบันทึกข้อมูล

ภาคผนวก ก

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประกอบการทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผล
องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข"

ผู้วิจัย : นางกรรณิกา เจิมเทียนชัย
นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ
รองศาสตราจารย์ ดร. ทองอินทร์ วงศ์โสธร

ผู้สัมภาษณ์.....
 ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน.....
 ทำการสัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 สถานที่สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการ นักการศึกษา ข้าราชการ และตัวแทนของคณะอนุกรรมการพิจารณาการรับรองสถาบันและหลักสูตรการศึกษา ข้าราชการ
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นการกำหนดโครงสร้าง โดยผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์และระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ โดยเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 5 วัน และขออนุญาตวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 45 นาที โดยผู้วิจัยขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ
5. ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

ประเด็นคำถาม

1. วิทยาลัยพยาบาลที่ดีในทัศนะของท่านควรมีลักษณะ เป็นอย่างไร

2. ท่านคิดว่าจะมีวิธีการใดบ้างในการดำเนินการให้วิทยาลัย
 พยาบาลสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. การที่จะพิจารณาถึงประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
 ท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไรบ้าง

4. การที่จะพิจารณาว่าวิทยาลัยพยาบาลมีความสามารถในการ
 ปรับตัว ท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไรบ้าง

5. การที่จะพิจารณาในด้านการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล
 ท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไร

6. การที่จะพิจารณาในด้านนวัตกรรม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่
 เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของวิทยาลัย
 พยาบาล ท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไรบ้าง

7. การที่จะพิจารณาว่าวิทยาลัยพยาบาลดำเนินการบรรลุเป้าหมาย
 ของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ ท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไร

8. การที่จะพิจารณาว่าวิทยาลัยพยาบาลดำเนินการด้านการจัดหา
ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ ท่านคิดว่าควรพิจารณาจาก
อะไร

.....
.....

9. ท่านคิดว่าความพึงพอใจของบุคลากรพิจารณาจากอะไรบ้าง
และมีวิธีการใดบ้างที่จะช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

.....
.....

10. การที่จะพิจารณาถึงบรรยากาศองค์การที่ดีที่เอื้อให้บุคลากร
ปฏิบัติงานประสบผลตามที่วิทยาลัยพยาบาลต้องการ ในขณะที่
เดียวกันผู้ปฏิบัติงานมีความสุขด้วย ท่านคิดว่าควรพิจารณาจาก
อะไรบ้าง

.....
.....

11. การที่จะพิจารณาถึงการติดต่อสื่อสารที่มีความเหมาะสมภายใน
วิทยาลัยพยาบาล ท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไรบ้าง

.....
.....

12. การที่จะพิจารณาถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อวิทยาลัย
พยาบาลท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไรบ้าง

.....
.....

13. การที่จะพิจารณาถึงความสอดคล้อง ความเหมาะสมระหว่าง
การปฏิบัติของบุคลากรกับสิ่งที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนดและ
คาดหวังจากบุคลากร ท่านคิดว่าควรพิจารณาจากอะไรบ้าง

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (1)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัย : นางกรรณิกา เจิมเทียนชัย
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ดันติเมธ
รองศาสตราจารย์ ดร. ทองอินทร์ วงศ์โสธร

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความตามสถานภาพ
ของท่านในปัจจุบัน

ช่องนี้สำหรับ

ผู้วิจัย

1-4

--	--	--	--

1. อายุ

 ต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี

5

 41-50 ปี 51-60 ปี

2. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท

6

 ปริญญาเอก อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. ระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล

 น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี

7

 11-15 ปี มากกว่า 16 ปี

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

 หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนกวิชา

8

 อาจารย์ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2

สภาพการณ์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 2.1

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณารายการในแต่ละข้อในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ว่ามีสภาพการณ์ต่างๆ มากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นประจำ หรือ ปรากฏให้เห็นมากที่สุด
4	สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อย หรือ ปรากฏให้เห็นมาก
3	สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นบางครั้ง หรือ ปรากฏให้เห็นน้อย
2	สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง หรือ ปรากฏให้เห็นน้อยมาก
1	สภาพการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลย หรือ ไม่ปรากฏให้เห็นเลย

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่ เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
1.	ผู้อำนวยกาฯ ได้นำข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อมภายนอกมาใช้ในการวางแผน พัฒนาวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 9
2.	ผู้อำนวยกาฯ มีการบริหารงานแบบ กระจายอำนาจ.....						<input type="checkbox"/> 10
3.	วิทยาลัยฯ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม.....						<input type="checkbox"/> 11
4.	อาจารย์เต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ภายในวิทยาลัยฯ เมื่อมีความจำเป็น..						<input type="checkbox"/> 12
5.	อาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 13
6.	อาจารย์ได้นำวิธีการสอนแบบอื่น นอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning)....						<input type="checkbox"/> 14
7.	อาจารย์มีการนำสื่อทางการศึกษา มาใช้ในการสอน เช่น สไลด์ วีดิทัศน์..						<input type="checkbox"/> 15
8.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนา สื่อการสอนที่เหมาะสมในรายวิชาต่างๆ						<input type="checkbox"/> 16

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ ปรากฏ	
		5	4	3	2	1	
9.	ผู้อำนวยการมีนโยบายที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 17
10.	มีการพัฒนาแบบประเมินผลการศึกษาที่เน้นการนำผล ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน.....						<input type="checkbox"/> 18
11.	อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดทำพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 3 ปี หรือ 5 ปี.....						<input type="checkbox"/> 19
12.	อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดทำพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี.....						<input type="checkbox"/> 20
13.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ ที่จัดโดยสถาบันอื่นๆ.....						<input type="checkbox"/> 21
14.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ ที่จัดภายในวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 22
15.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อ.....						<input type="checkbox"/> 23
16.	มีการวิจัยเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 24
17.	มีการนำผลการวิจัยติดตามผู้สำเร็จการศึกษามาใช้ ในการพัฒนาหลักสูตร.....						<input type="checkbox"/> 25
18.	มีการพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะบูรณาการ ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม.....						<input type="checkbox"/> 26
19.	มีโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้านการสอน.....						<input type="checkbox"/> 27

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ร่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่ ปรากฏ 1	
20.	อาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร.....						<input type="checkbox"/> 28
21.	มีโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้านการสอนภาคปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 29
22.	มีโครงการฝึกอบรมอาจารย์นิเทศซึ่งเป็นพยาบาล ประจำการ.....						<input type="checkbox"/> 30
23.	ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ในเนื้อหาวิชา พยาบาลศาสตร์เป็นอย่างดี โดยผ่านการประเมิน ด้วยข้อสอบของสภาการพยาบาล.....						<input type="checkbox"/> 31
24.	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาเป็น ไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/> 32
25.	ในแต่ละปีการศึกษามีผลงานวิจัยที่ทำโดยอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 33
26.	มีโครงการเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม.....						<input type="checkbox"/> 34
27.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยัง หน่วยงานภายนอก.....						<input type="checkbox"/> 35
28.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยัง หน่วยงานภายในวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 36
29.	มีโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....						<input type="checkbox"/> 37

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ ปรากฏ	
		5	4	3	2	1	
30.	การคัดเลือกบุคลากรพิจารณาตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน.....						<input type="checkbox"/> 33
31.	มีจำนวนอาจารย์เพียงพอสำหรับการสอนนักศึกษาใน ระดับปริญญาตรี.....						<input type="checkbox"/> 39
32.	อาจารย์มีคุณวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี.....						<input type="checkbox"/> 40
33.	หัวหน้าแผนกวิชามีคุณวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี.....						<input type="checkbox"/> 41
34.	อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนองบประมาณประจำปีของ วิทยาลัย.....						<input type="checkbox"/> 42
35.	จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนอย่างเพียงพอ.....						<input type="checkbox"/> 43
36.	จัดให้มีห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ ประกอบการสอนอย่างเพียงพอ.....						<input type="checkbox"/> 44
37.	จัดให้มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียน การสอน.....						<input type="checkbox"/> 45
38.	จัดให้มีตำราในห้องสมุดเพื่อใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้า อย่างเพียงพอ.....						<input type="checkbox"/> 46
39.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีความพร้อมในด้าน ประเภทของผู้ป่วยซึ่งมีความหลากหลาย.....						<input type="checkbox"/> 47

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่ ปรากฏ 1	
40.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีจำนวนผู้ป่วยเพียงพอสำหรับการศึกษานักศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 48
41.	อาจารย์มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบ.....						<input type="checkbox"/> 49
42.	อาจารย์มีความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ.....						<input type="checkbox"/> 50
43.	อาจารย์มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 51
44.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่วิทยาลัยฯ จัดให้.....						<input type="checkbox"/> 52
45.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่.....						<input type="checkbox"/> 53
46.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....						<input type="checkbox"/> 54
47.	ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 55
48.	ผู้อำนวยการส่งเสริมให้อาจารย์มีความสามัคคีในหมู่คณะ.....						<input type="checkbox"/> 56
49.	ผู้อำนวยการมีการบริหารงานแบบเน้นการมีส่วนร่วมของอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 57
50.	ผู้อำนวยการส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนางานด้านวิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 58

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่ ปรากฏ 1	
51.	ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้าน วิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 59
52.	ผู้อำนวยการมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 60
53.	ผู้อำนวยการยอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 61
54.	หัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทางด้านวิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 62
55.	หัวหน้าแผนกวิชามีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 63
56.	ภาระงานของอาจารย์แต่ละคนมีความเหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 64
57.	อาจารย์มีความสามัคคีร่วมมือประสานงานกัน.....						<input type="checkbox"/> 65
58.	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้กลุ่มอาจารย์ที่มีศักยภาพและสนใจ ในเรื่องวิจัยเป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ในการทำวิจัย.....						<input type="checkbox"/> 66
59.	วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ ทำวิจัย.....						<input type="checkbox"/> 67
60.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ ตามความ สนใจของอาจารย์และนักศึกษา เช่น ชมรมดนตรี ชมรมกีฬา.....						<input type="checkbox"/> 68

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่ ปรากฏ 1	
61.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมวารสาร (Journal Club) เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ แลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 69
62.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารภายในวิทยาลัยฯ อย่างรวดเร็ว ทัวถึง.....						<input type="checkbox"/> 70
63.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้อง ชัดเจน.....						<input type="checkbox"/> 71
64.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการสนทนา.....						<input type="checkbox"/> 72
65.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการตีพิมพ์ประกาศแจ้งข่าวสาร.....						<input type="checkbox"/> 73
66.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากหนังสือเวียน คำสั่งต่างๆ.....						<input type="checkbox"/> 74
67.	อาจารย์มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้วิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความก้าวหน้า.....						<input type="checkbox"/> 75
68.	อาจารย์ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยความ เต็มใจ.....						<input type="checkbox"/> 76
69.	อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยฯ แห่งนี้.....						<input type="checkbox"/> 77
70.	อาจารย์รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกมาทำงานที่ วิทยาลัยฯ แห่งนี้.....						<input type="checkbox"/> 78



ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่ ปรากฏ 1	
71.	อาจารย์ถือว่าอนาคตของวิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความหมาย ต่อชีวิตของอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 79
72.	อาจารย์เห็นว่าการทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้ดีกว่า ทำงานในหน่วยงานอื่น.....						<input type="checkbox"/> 30
73.	อาจารย์มีความศรัทธาในผู้อำนวยการ.....						<input type="checkbox"/> 31
74.	อาจารย์ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น.....						<input type="checkbox"/> 32
75.	วิทยาลัยฯ ได้กำหนดบทบาทของอาจารย์ไว้อย่าง ชัดเจน.....						<input type="checkbox"/> 33
76.	อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/> 34
77.	อาจารย์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/> 35
78.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นนักวิชาการได้อย่างเหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 36
79.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 37
80.	อาจารย์ให้ความเป็นกันเองและยินดีให้ความช่วยเหลือ แก่นักศึกษาด้วยความเต็มใจ.....						<input type="checkbox"/> 38
81.	อาจารย์มีบุคลิกที่เหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 39

ตอนที่ 2.2คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณารายการในแต่ละข้อในสภาพการณ์ในวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และ เขียน เครื่องหมาย ลงในช่องว่างของแต่ละข้อความข้อมูลที่ เป็นจริง

ข้อที่	รายการ	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
82.	มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดระบบข้อมูล และ บันทึกข้อมูลต่างๆ.....				<input type="checkbox"/> 90
83.	มีหน่วยบริการการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning Resource Center) โดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ.....				<input type="checkbox"/> 91
84.	มีคณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยฯ.....				<input type="checkbox"/> 92
85.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 3 หรือ 5 ปี.....				<input type="checkbox"/> 93
86.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี.....				<input type="checkbox"/> 94
87.	มีการจัดทำรายงานประจำปี.....				<input type="checkbox"/> 95
88.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 หรือ 5 ปี.....				<input type="checkbox"/> 96
89.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี.....				<input type="checkbox"/> 97
90.	มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี.....				<input type="checkbox"/> 98

ข้อที่	รายการ	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
91.	จัดให้มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และติดตามผลการเรียนของนักศึกษา.....	<input type="checkbox"/> 99
92.	มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติ โดยมีตัวแทนจากวิทยาลัยฯ และโรงพยาบาลซึ่งเป็น สถานที่ฝึกปฏิบัติ.....	<input type="checkbox"/> 100
93.	มีแผนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างระยะ 3 หรือ 5 ปี.....	<input type="checkbox"/> 101
94.	มีแผนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างระยะ 1 ปี.....	<input type="checkbox"/> 102
95.	มีการวางแผนงบประมาณประจำปี.....	<input type="checkbox"/> 103
96.	มีแผนการจัดหาทรัพยากรด้านอาคาร และห้องเรียน ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน.....	<input type="checkbox"/> 104
97.	ผู้อำนวยการมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท.....	<input type="checkbox"/> 105
98.	มีการประชุมหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าแผนกวิชาเพื่อแจ้ง ข่าวสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างน้อยเดือนละครั้ง.....	<input type="checkbox"/> 106
99.	มีการประชุมอาจารย์อย่างน้อยเดือนละครั้ง.....	<input type="checkbox"/> 107
100.	มีการประชุมนักศึกษา (หลักสูตร 4 ปี) ในแต่ละชั้นปี อย่างน้อยเดือนละครั้ง.....	<input type="checkbox"/> 108

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (2)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัย : นางกรรณิกา เจิมเทียนชัย
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ
รองศาสตราจารย์ ดร. ทองอินทร์ วงศ์โสธร

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความตามสถานภาพ
ของท่านในปัจจุบัน

ช่องนี้สำหรับ
ผู้วิจัย

1-4

--	--	--	--

1. อายุ

- | | | |
|-------------------|--------------|--------------------------|
| () ต่ำกว่า 30 ปี | () 30-40 ปี | 5 |
| () 41-50 ปี | () 51-60 ปี | <input type="checkbox"/> |

2. วุฒิการศึกษา

- | | | |
|-------------------------|--------------|--------------------------|
| () ปริญญาตรี | () ปริญญาโท | 6 |
| () ปริญญาเอก | | <input type="checkbox"/> |
| () อื่นๆ โปรดระบุ..... | | |

3. ระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล

- | | | |
|-------------------|-------------------|--------------------------|
| () น้อยกว่า 5 ปี | () 5-10 ปี | 7 |
| () 11-15 ปี | () มากกว่า 16 ปี | <input type="checkbox"/> |

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

- | | | |
|-------------------------|---------------------|--------------------------|
| () หัวหน้าฝ่าย | () หัวหน้าแผนกวิชา | 8 |
| () อาจารย์ | | <input type="checkbox"/> |
| () อื่นๆ โปรดระบุ..... | | |

ข้อ จัด	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เกิด เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
11.	ผู้อำนวยการได้นำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภายนอกมาใช้ในการวางแผนพัฒนา วิทยาลัย.....						<input type="checkbox"/> 19
12.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการ ประชุมวิชาการที่จัดโดยสถาบันอื่น.....						<input type="checkbox"/> 20
13.	การคัดเลือกบุคลากรพิจารณาตาม ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน.....						<input type="checkbox"/> 21
14.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการ ประชุมวิชาการที่จัดภายในวิทยาลัย.....						<input type="checkbox"/> 22
15.	วิทยาลัยฯ สามารถปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม.....						<input type="checkbox"/> 23
16.	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้อาจารย์ที่มี ศักยภาพ และสนใจในเรื่องวิจัยเป็น ที่ปรึกษา ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือใน การทำวิจัย.....						<input type="checkbox"/> 24
17.	อาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 25
18.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ พัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมใน รายวิชาต่าง ๆ.....						<input type="checkbox"/> 26

ข้อที่	รายการ	สภาวะการ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มาก ที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่ เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
19.	อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยฯ แห่งนี้.....						<input type="checkbox"/> 27
20.	อาจารย์รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกมาทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้.....						<input type="checkbox"/> 28
21.	อาจารย์ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ.....						<input type="checkbox"/> 29
22.	อาจารย์มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้วิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความก้าวหน้า.....						<input type="checkbox"/> 30
23.	อาจารย์ถือว่าอนาคตของวิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตของอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 31
24.	อาจารย์เห็นว่าการทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้ดีกว่าทำงานในหน่วยงานอื่น.....						<input type="checkbox"/> 32
25.	อาจารย์ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น.....						<input type="checkbox"/> 33
26.	อาจารย์เต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในวิทยาลัยฯ เมื่อมีความจำเป็น.....						<input type="checkbox"/> 34

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
27.	อาจารย์มีความพึงพอใจคำตอบแทน ที่ได้รับ.....						<input type="checkbox"/> 35
28.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ จัดให้.....						<input type="checkbox"/> 36
29.	มีจำนวนอาจารย์เพียงพอสำหรับการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี.....						<input type="checkbox"/> 37
30.	ภาระงานของอาจารย์แต่ละคนมีความเหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 38
31.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่.....						<input type="checkbox"/> 39
32.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....						<input type="checkbox"/> 40
33.	อาจารย์มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 41
34.	อาจารย์มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ.....						<input type="checkbox"/> 42

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มาก ที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
35.	มีการนำผลการวิจัยติดตามผู้สำเร็จ การศึกษามาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร.....						<input type="checkbox"/> 43
36.	มีการวิจัยเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการ ศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 44
37.	อาจารย์ได้นำวิธีการสอนแบบอื่น นอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning).....						<input type="checkbox"/> 45
38.	มีการพัฒนาแบบประเมินผลการศึกษา ที่เน้นการนำผลไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน.....						<input type="checkbox"/> 46
39.	มีโครงการฝึกอบรมอาจารย์ในเทศ ซึ่งเป็นหนอาบาลประจำการ.....						<input type="checkbox"/> 47
40.	มีการพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะ บูรณาการ ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม.....						<input type="checkbox"/> 48
41.	อาจารย์มีการนำสื่อทางการศึกษา มาใช้ในการสอน เช่น สไลด์ วิกิพีเดีย.....						<input type="checkbox"/> 49

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
42.	วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย.....						<input type="checkbox"/> 50
43.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ชัดเจน.....						<input type="checkbox"/> 51
44.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารภายในวิทยาลัยฯ อย่างรวดเร็วทั่วถึง.....						<input type="checkbox"/> 52
45.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการตีพิมพ์กระดานแจ้งข่าวสาร.....						<input type="checkbox"/> 53
46.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการสนทนา.....						<input type="checkbox"/> 54
47.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากหนังสือเวียน คำสั่งต่าง ๆ.....						<input type="checkbox"/> 55
48.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจของอาจารย์และนักศึกษา เช่น ชมรมดนตรี ชมรมกีฬา.....						<input type="checkbox"/> 56
49.	อาจารย์มีความสามัคคีร่วมมือประสานงานกัน.....						<input type="checkbox"/> 57

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มาก ที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
50.	วิทยาลัยฯ ได้กำหนดบทบาทของ อาจารย์ไว้อย่างชัดเจน.....						<input type="checkbox"/> 58
51.	อาจารย์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/> 59
52.	อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีของ นักศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 60
53.	อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบ ต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/> 61
54.	อาจารย์ให้ความเป็นกันเองและ ยินดีให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษา ด้วยความเต็มใจ.....						<input type="checkbox"/> 62
55.	อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการ ได้อย่างเหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 63
56.	อาจารย์มีบุคลิกที่เหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 64

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
57.	จัดให้มีห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มี เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการสอน อย่างเพียงพอ.....						<input type="checkbox"/> 65
58.	จัดให้มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับ การจัดการเรียนการสอน.....						<input type="checkbox"/> 66
59.	จัดให้มีตำราในห้องสมุดเพื่อใช้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ.....						<input type="checkbox"/> 67
60.	จัดให้มีวัสดุทัศนูปกรณ์และสื่อการสอน อย่างเพียงพอ.....						<input type="checkbox"/> 68
61.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการ วิชาการไปยังหน่วยงานภายนอก.....						<input type="checkbox"/> 69
62.	มีโครงการเกี่ยวกับการให้บริการ วิชาการแก่สังคม.....						<input type="checkbox"/> 70
63.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการ วิชาการไปยังหน่วยงานภายใน วิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 71

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
64.	ในแต่ละปีการศึกษามีผลงานวิจัยที่ทำ โดยอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 72
65.	มีโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม.....						<input type="checkbox"/> 73
66.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมี จำนวนผู้ปวยเพียงพอสำหรับการศึกษา ของนักศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 74
67.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ มีความพร้อมในด้านประเภทของผู้ปวย ซึ่งมีความหลากหลาย.....						<input type="checkbox"/> 75
68.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาส ศึกษาต่อ.....						<input type="checkbox"/> 76
69.	อาจารย์มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี.....						<input type="checkbox"/> 77

ตอนที่ 2.2

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการในแต่ละข้อในสภาพการณ์ในวิทยาลัยพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อตามข้อมูลที่แท้จริง

ข้อที่	รายการ	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	สำหรับ ผู้วิจัย
70.	มีแผนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างระยะ 3 หรือ 5 ปี.....	<input type="checkbox"/> 78
71.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 หรือ 5 ปี	<input type="checkbox"/> 79
72.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี.....	<input type="checkbox"/> 80
73.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 3 ปี หรือ 5 ปี.....	<input type="checkbox"/> 81
74.	มีแผนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ระยะ 1 ปี.....	<input type="checkbox"/> 82
75.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี.....	<input type="checkbox"/> 83
76.	มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี.....	<input type="checkbox"/> 84
77.	มีคณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยฯ.....	<input type="checkbox"/> 85
78.	มีแผนการจัดหาทรัพยากรด้านอาคารและห้องเรียน ให้เพียงพอกับการจัดการเรียนการสอน.....	<input type="checkbox"/> 86
79.	มีการจัดทำรายงานประจำปี.....	<input type="checkbox"/> 87
80.	มีการวางแผนงบประมาณประจำปี.....	<input type="checkbox"/> 88
81.	มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติโดยมี ตัวแทนจากวิทยาลัยฯและโรงพยาบาลที่เป็นสถานที่ ฝึกภาคปฏิบัติ.....	<input type="checkbox"/> 89

แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร นักศึกษา และการดำเนินงาน
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
(สำหรับผู้อำนวยความสะดวก)

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และเติมข้อความหรือ
ตัวเลขลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บันทึกข้อมูล

1. อายุ () 30-40 ปี () 41-50 ปี
() 51-60 ปี
2. วุฒิการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก
3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
() น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
() 11-15 ปี () มากกว่า 16 ปี
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านการพยาบาลเป็นเวลา.....ปี
5. ประสบการณ์ในการสอนเป็นเวลา.....ปี
6. เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาเป็นเวลา.....ปี
7. เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นเวลา.....ปี

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในหลักสูตร 4 ปี

ข้อที่	รายการ	จำนวน (คน)
12.	จำนวนนักศึกษาในหลักสูตร 4 ปี 12.1 ปีการศึกษา 2536 รวมทั้งสิ้น..... 12.2 ปีการศึกษา 2537 รวมทั้งสิ้น..... 12.3 ปีการศึกษา 2538 รวมทั้งสิ้น.....
13.	วิทยาลัยฯ ได้กำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษา 13.1 ปีการศึกษา 2536 จำนวน..... 13.2 ปีการศึกษา 2537 จำนวน..... 13.3 ปีการศึกษา 2538 จำนวน.....
14.	จำนวนนักศึกษาที่อยู่ในสภาพรอพินิจ (มีเกรดเฉลี่ยสะสมไม่ถึง 2.00) 14.1 ปีการศึกษา 2536 มีจำนวนรวม..... 14.2 ปีการศึกษา 2537 มีจำนวนรวม..... 14.3 ปีการศึกษา 2538 มีจำนวนรวม.....

ข้อที่	รายการ	จำนวน (คน)
19.	จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา	
	19.1 ปีการศึกษา 2536 มีจำนวน.....
	19.2 ปีการศึกษา 2537 มีจำนวน.....

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนของวิทยาลัยฯ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

ข้อที่	รายการ	มี	ไม่มี
20.	วิทยาลัยฯ มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 3 หรือ 5 ปี...
21.	วิทยาลัยฯ มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี.....
22.	วิทยาลัยฯ มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 3 หรือ 5 ปี..
23.	วิทยาลัยฯ มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 1 ปี.....
24.	วิทยาลัยฯ มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 หรือ 5 ปี.....
25.	วิทยาลัยฯ มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี.....

2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดประชุมภายในวิทยาลัยฯ

26. มีการจัดประชุมหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าแผนกวิชา ทุก.....เดือน
27. มีการจัดประชุมอาจารย์ ทุก.....เดือน
28. มีการจัดประชุมนักศึกษาแต่ละชั้นปี ทุก.....เดือน
29. วิทยาลัยฯ มีการจัดประชุมในลักษณะอื่นๆ หรือไม่
() มี โปรดระบุ..... () ไม่มี

30. จำนวนหนังสือในห้องสมุด ตำราภาษาไทยมีจำนวนประมาณ.....เล่ม
 ตำราภาษาต่างประเทศจำนวนประมาณ.....เล่ม
 วารสารทางวิชาชีพภาษาไทยจำนวนประมาณ.....ชื่อเรื่อง
 วารสารทางวิชาชีพภาษาต่างประเทศจำนวนประมาณ.....ชื่อเรื่อง
31. อาจารย์ที่สอนนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี มีปริมาณการสอนต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ย
 เท่ากับ.....ชั่วโมง/สัปดาห์
32. จำนวนโครงการประชุมทางวิชาการที่วิทยาลัยฯ จัดขึ้นภายในวิทยาลัยฯ
 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยฯ
 29.1 ปีการศึกษา 2536 มีจำนวน.....โครงการ
 29.2 ปีการศึกษา 2537 มีจำนวน.....โครงการ
 29.3 ปีการศึกษา 2538 (ตามที่กำหนดไว้ในแผน) มีจำนวน.....โครงการ
33. วิทยาลัยฯ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารภายในวิทยาลัยฯ โดย
 () คำสั่ง () จดหมายเวียน
 () การติดประกาศ () ทางตู้จดหมายของอาจารย์แต่ละคน
 () อื่นๆ โปรดระบุ.....:
34. ปัญหาในการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ซึ่งทำให้การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ
 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- ชุดที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 ท่าน คือ
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ
อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพรัตน์ ผลาพิบูลย์
คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิมพระเกียรติ
 3. อาจารย์สายหยุด ศิริภาภรณ์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ
 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์
รองคณบดี ฝ่ายปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชุดที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ จำนวน 10 ท่าน
- กลุ่มที่ 1 นักวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน คือ
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ
อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทรนิภา คุปรัตน์
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมนานจิตร์ สุขคนชทรัพย์
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์ ดร. อุกฤษ บัญประเสริฐ
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถาบันการศึกษา จำนวน 4 ท่าน คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา บุญทอง
คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพรัตน์ ผลาพิบูลย์
คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิมพระเกียรติ
3. ดร. ไพลิน นุกุลกิจ
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ
4. อาจารย์สายหยุด ศิริภากรณ์
ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ

กลุ่มที่ 3 ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินสถาบันศึกษาพยาบาล
จำนวน 2 ท่าน คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์
รองคณบดีฝ่ายปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 26 บัญชีรายชื่อวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
และจำนวนผู้ให้ข้อมูล ในระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2

วิทยาลัยพยาบาล	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)
1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	34
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	23
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	21
4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม	20
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา	48
6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	26
7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส	20
8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	21
9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1	30
10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง 1	21
11. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีมหาสารคาม	31
12. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีสะเกษ	25
13. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	22
14. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	27
15. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	28
16. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	40
17. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	22
18. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	24
19. วิทยาลัยพยาบาลพชรภินราช	40
20. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า	21
21. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า	40
22. วิทยาลัยพยาบาลพระพศบาท	28
23. วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิ์ประสงค์	38
24. วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	46

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อกระทงจำนวน
81 ข้อในแบบสอบถามชุดที่ปรับปรุงใหม่

ข้อที่	ข้อกระทง	\bar{X}	S.D.
1.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทางด้านวิชาการ	3.436	.876
2.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้มีความสามารถในการ ประสานสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์	3.211	.895
3.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความกระตือรือล้นในการ พัฒนาวิทยาลัยฯ	3.667	.872
4.	ผู้อำนวยกามีการบริหารงานแบบเน้นการ มีส่วนร่วมของอาจารย์	3.377	.917
5.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนางาน ด้านวิชาการ	3.638	.857
6.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์มีความ สามัคคีในหมู่คณะ	3.423	.961
7.	อาจารย์มีความศรัทธาในผู้อำนวยกา	3.450	.922
8.	ผู้อำนวยกายอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์	3.327	.892
9.	ผู้อำนวยกามีนโยบายที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ	3.629	.852
10.	ผู้อำนวยกามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ	3.333	.948

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	\bar{X}	S.D.
11.	ผู้อำนวยการได้นำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้ในการวางแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ	3.395	.821
12.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการที่จัดโดยสถาบันอื่น	3.465	.928
13.	การคัดเลือกบุคลากรพิจารณาตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	3.375	.772
14.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการที่จัดภายในวิทยาลัยฯ	4.174	.778
15.	วิทยาลัยฯ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	3.295	.835
16.	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีศักยภาพและสนใจในเรื่องวิจัยเป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย	3.291	.875
17.	อาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.384	.843
18.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมในรายวิชาต่างๆ	3.337	.903
19.	อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยฯ แห่งนี้	3.875	.818
20.	อาจารย์รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกมาทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้	3.731	.871

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	\bar{X}	S. D.
21.	อาจารย์ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.859	.719
22.	อาจารย์มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้วิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความก้าวหน้า	4.095	.733
23.	อาจารย์ถือว่าอนาคตของวิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตของอาจารย์	3.724	.860
24.	อาจารย์เห็นว่าการทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้ดีกว่าทำงานในหน่วยงานอื่น	3.500	.862
25.	อาจารย์ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น	2.730	1.123
26.	อาจารย์เต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในวิทยาลัยฯ เมื่อมีความจำเป็น	3.714	.738
27.	อาจารย์มีความพึงพอใจคำตอบแทนที่ได้รับ	2.786	.878
28.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ จัดให้	3.020	.804
29.	มีจำนวนอาจารย์เพียงพอสำหรับการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี	2.698	.814
30.	ภาระงานของอาจารย์แต่ละคนมีความเหมาะสม	2.996	.823
31.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่	3.127	.712
32.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.198	.779
33.	อาจารย์มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย	3.124	.826

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	\bar{X}	S.D.
34.	อาจารย์มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	3.477	.749
35.	มีการนำผลการวิจัยติดตามผู้สำเร็จการศึกษามาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	2.760	1.029
36.	มีการวิจัยเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา	3.125	1.096
37.	อาจารย์ได้นำวิธีการสอนแบบอื่นนอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ เช่นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก	3.039	.985
38.	มีการพัฒนาแบบประเมินผลการศึกษาที่เน้นการนำผลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	3.253	.851
39.	มีโครงการฝึกอบรมอาจารย์นิเทศซึ่งเป็นพยาบาลประจำการ	3.310	1.015
40.	มีการพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะบูรณาการ ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	3.249	.860
41.	อาจารย์มีการนำสื่อทางการศึกษามาใช้สอน	3.737	.828
42.	มีการจัดสรรทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนอาจารย์ทำวิจัย	2.986	.992
43.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้อง ชัดเจน	3.326	.737
44.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารภายในวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว ทัวถึง	3.141	.851
45.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการติดประกาศแจ้งข่าวสาร	3.567	.775
46.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการสนทนา	3.778	.612

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	\bar{X}	S.D.
47.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากหนังสือเวียน คำสั่งต่างๆ	3.699	.775
48.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ ตาม สนใจของอาจารย์และนักศึกษา เช่น ชมรมดนตรี กีฬา	3.520	1.012
49.	อาจารย์มีความสามัคคีร่วมมือประสานงานกัน	3.381	1.759
50.	วิทยาลัยฯ ได้กำหนดบทบาทของอาจารย์ไว้ชัดเจน	3.448	.754
51.	อาจารย์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้	4.031	.521
52.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา	4.019	.532
53.	อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่างๆ ที่ วิทยาลัยฯ กำหนดไว้	3.997	.529
54.	อาจารย์ให้ความเป็นกันเองและยินดีให้ความ ช่วยเหลือแก่นักศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.275	.609
55.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นนักวิชาการได้อย่างเหมาะสม	3.775	.566
56.	อาจารย์มีบุคลิกที่เหมาะสม	3.938	.596
57.	จัดให้มีห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มีเครื่องมือ เครื่องใช้ประกอบการสอนอย่างเพียงพอ	3.272	.797
58.	จัดให้มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับการจัด การเรียนการสอน	3.217	.805
59.	จัดให้มีตำราในห้องสมุดเพื่อใช้สำหรับการศึกษา ค้นคว้าอย่างเพียงพอ	3.280	.763
60.	จัดให้มีวัสดุทัศนูปกรณ์และสื่อการสอนอย่างเพียงพอ	3.214	.830
61.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยัง หน่วยงานภายนอก	3.022	.929

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	\bar{X}	S.D.
62.	มีโครงการเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคม	3.330	.873
63.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยัง หน่วยงานภายในวิทยาลัยฯ	3.400	.826
64.	ในแต่ละปีการศึกษามีผลงานวิจัยที่ทำโดยอาจารย์	2.935	.921
65.	มีโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.595	.795
66.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีจำนวน ผู้ปวยเพียงพอสำหรับการศึกษานักศึกษา	3.667	.806
67.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีความพร้อม ในด้านประเภทของผู้ปวยซึ่งมีความหลากหลาย	3.552	.838
68.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อ	4.128	.698
69.	อาจารย์มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี	3.513	.697
70.	มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 3 หรือ 5 ปี	.641	.480
71.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 หรือ 5 ปี	.667	.472
72.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี	.731	.444
73.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 3 หรือ 5 ปี	.660	.474
74.	มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 1 ปี	.647	.478
75.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี	.717	.451
76.	มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี	.542	.499
77.	มีคณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยฯ	.821	.383
78.	มีแผนการจัดหาทรัพยากรด้านอาคารและห้องเรียน ให้เพียงพอกับการจัดการเรียนการสอน	.804	.397
80.	มีการวางแผนงบประมาณประจำปี	.919	.274
81.	มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติ โดยมีตัวแทนจากวิทยาลัยฯ และโรงพยาบาลซึ่ง เป็นสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ	.548	.498

ตารางที่ 28 นำนักตัวประกอบจากการวิเคราะห์ตัวประกอบครั้งที่ 2
 ของข้อกระทงจำนวน 81 ข้อในแบบสอบถามชุดที่ปรับปรุงใหม่

ข้อที่	ข้อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
	ตัวประกอบที่ 1 การปรับตัว	
1.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทางด้านวิชาการ	.771
2.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ ประสานสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์	.743
3.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความกระตือรือล้นในการ พัฒนาวิทยาลัยฯ	.733
4.	ผู้อำนวยกามีการบริหารงานแบบเน้นการ มีส่วนร่วมของอาจารย์	.729
5.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนางาน ด้านวิชาการ	.723
6.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์มีความ สามัคคีในหมู่คณะ	.721
7.	อาจารย์มีความศรัทธาในผู้อำนวยกา	.715
8.	ผู้อำนวยกายอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์	.671
9.	ผู้อำนวยกามีนโยบายที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ	.644
10.	ผู้อำนวยกามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ	.626

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
11.	ผู้อำนวยกาฯ ได้นำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้ในการวางแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ	.575
12.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการที่จัดโดยสถาบันอื่น	.503
13.	การคัดเลือกบุคลากรพิจารณาตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	.467
14.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการที่จัดภายในวิทยาลัยฯ	.465
15.	วิทยาลัยฯ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	.460
16.	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีศักยภาพและสนใจในเรื่องวิจัยเป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย	.389
17.	อาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงาน	.387
18.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมในรายวิชาต่างๆ	.370
ตัวประกอบที่ 2 ความผูกพัน		
19.	อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยฯ แห่งนี้	.767
20.	อาจารย์รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกมาทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้	.722

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
21.	อาจารย์ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	.666
22.	อาจารย์มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้วิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความก้าวหน้า	.652
23.	อาจารย์ถือว่าอนาคตของวิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตของอาจารย์	.636
24.	อาจารย์เห็นว่าการทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้ดีกว่าทำงานในหน่วยงานอื่น	.605
25.	อาจารย์ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น	.515
26.	อาจารย์เต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในวิทยาลัยฯ เมื่อมีความจำเป็น	.315
ตัวประกอบที่ 3 ความพึงพอใจ		
27.	อาจารย์มีความพึงพอใจคำตอบแทนที่ได้รับ	.666
28.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ จัดให้	.577
29.	มีจำนวนอาจารย์เพียงพอสำหรับการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี	.541
30.	ภาระงานของอาจารย์แต่ละคนมีความเหมาะสม	.531
31.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่	.520
32.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.518
33.	อาจารย์มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยฯ	.517

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
47.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากหนังสือเวียน คำสั่งต่างๆ	.454
48.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ ตาม ความสนใจของอาจารย์และนักศึกษา	.390
49.	อาจารย์มีความสามัคคีร่วมมือประสานงานกัน ตัวประกอบที่ 6 ความสอดคล้องระหว่าง และปทัสสถาน	.371
50.	วิทยาลัยฯ ได้กำหนดบทบาทของอาจารย์ไว้อย่างชัดเจน	.332
51.	อาจารย์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้	.729
52.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา	.710
53.	อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่างๆ ที่ วิทยาลัยฯ กำหนดไว้	.673
54.	อาจารย์ให้ความเป็นกันเองและยินดีให้ความ ช่วยเหลือแก่นักศึกษาด้วยความเต็มใจ	.640
55.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นนักวิชาการได้อย่างเหมาะสม	.566
56.	อาจารย์มีบุคลิกที่เหมาะสม ตัวประกอบที่ 7 การจัดหาทรัพยากร	.565
57.	จัดให้มีห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มีเครื่องมือ เครื่องใช้ประกอบการสอนอย่างเพียงพอ	.674
58.	จัดให้มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับการจัดสอน	.610
59.	จัดให้มีตำราในห้องสมุดเพื่อใช้สำหรับการศึกษา ค้นคว้าอย่างเพียงพอ	.541
60.	จัดให้มีวัสดุทัศนูปกรณ์และสื่อการสอนอย่างเพียงพอ	.632
61.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยัง หน่วยงานภายนอก	.716

ตารางที่ 29 นำหนักตัวประกอบ จากการวิเคราะห์ตัวประกอบ
ครั้งที่ 1 ของข้อกระทงจำนวน 81 ข้อ

ข้อที่	ข้อกระทง	นำหนัก ตัวประกอบ
	ตัวประกอบที่ 1 การปรับตัว	
1.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทางด้านวิชาการ	.757
2.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้มีความสามารถในการ ประสานสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์	.786
3.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความกระตือรือล้นในการ พัฒนาวิทยาลัยฯ	.726
4.	ผู้อำนวยกาที่มีการบริหารงานแบบเน้นกา มีส่วนร่วมของอาจารย์	.768
5.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนางาน ด้านวิชาการ	.670
6.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์มีความ สามัคคีในหมู่คณะ	.767
7.	อาจารย์มีความศรัทธาในผู้อำนวยกา	.733
8.	ผู้อำนวยกายอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์	.714
9.	ผู้อำนวยกามีนโยบายที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ	.606
10.	ผู้อำนวยกาที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ	.621
11.	ผู้อำนวยกาได้นำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ	

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
	เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้	
	การวางแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ	.554
12.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุม วิชาการที่จัดโดยสถาบันอื่น	.393
13.	การคัดเลือกบุคลากรพิจารณาตามความรู ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลที่ เหมาะสมกับงาน	.448
14.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุม วิชาการที่จัดภายในวิทยาลัยฯ	.332
15.	วิทยาลัยฯ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	.471
16.	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีศักยภาพและ สนใจในเรื่องวิจัยเป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ ให้ความ ช่วยเหลือในการทำวิจัย	.381
17.	อาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงาน	.386
	ตัวประกอบที่ 2 ความผูกพัน	
18.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาสื่อการ สอนที่เหมาะสมในรายวิชาต่างๆ	.364
19.	อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ วิทยาลัยฯ แห่งนี้	.761
20.	อาจารย์รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกมา ทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้	.723

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
21.	อาจารย์ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	.710
22.	อาจารย์มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้วิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความก้าวหน้า	.697
23.	อาจารย์ถือว่าอนาคตของวิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตของอาจารย์	.675
24.	อาจารย์เห็นว่าการทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้ดีกว่าทำงานในหน่วยงานอื่น	.596
25.	อาจารย์ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น	.468
26.	อาจารย์เต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในวิทยาลัยฯ เมื่อมีความจำเป็น	.498
ตัวประกอบที่ 3 ความพึงพอใจ		
27.	อาจารย์มีความพึงพอใจคำตอบแทนที่ได้รับ	.697
28.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่วิทยาลัยฯ จัดให้	.462
29.	มีจำนวนอาจารย์เพียงพอสำหรับการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี	.697
30.	ภาระงานของอาจารย์แต่ละคนมีความเหมาะสม	.461
31.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่	.355
32.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.439
33.	อาจารย์มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย	.403

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	ชื่อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
47.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากหนังสือเวียน คำสั่งต่างๆ	.600
48.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ ตาม สนใจของอาจารย์และนักศึกษาเช่นชมรมดนตรี กีฬา	.446
49.	อาจารย์มีความสามัคคีร่วมมือประสานงานกัน	.383
50.	วิทยาลัยฯ ได้กำหนดบทบาทของอาจารย์ไว้อย่าง ชัดเจน	.301
51.	อาจารย์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้	.776
52.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา	.712
53.	อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบต่างๆ ที่ วิทยาลัยฯ กำหนดไว้	.673
54.	อาจารย์ให้ความเป็นกันเองและยินดีให้ความ ช่วยเหลือแก่นักศึกษาด้วยความเต็มใจ	.693
55.	อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นนักวิชาการได้อย่างเหมาะสม	.538
56.	อาจารย์มีบุคลิกที่เหมาะสม	.549
57.	จัดให้มีห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มีเครื่องมือ เครื่องใช้ประกอบการสอนอย่างเพียงพอ	.649
58.	จัดให้มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับการจัด การเรียนการสอน	.595
59.	จัดให้มีตำราในห้องสมุดเพื่อใช้สำหรับการศึกษา ค้นคว้าอย่างเพียงพอ	.532
60.	จัดให้มีวัสดุทัศนูปกรณ์และสื่อการสอนอย่างเพียงพอ	.607
61.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยัง หน่วยงานภายนอก	.726

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อกระทง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
62.	มีโครงการเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคม	.730
63.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการไปยัง หน่วยงานภายในวิทยาลัยฯ	.349
64.	ในแต่ละปีการศึกษามีผลงานวิจัยที่ทำโดยอาจารย์	.501
65.	มีโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	.528
66.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีจำนวน ผู้ช่วยเพียงพอสำหรับการศึกษาของนักศึกษา	.736
67.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมีความพร้อม ในด้านประเภทของผู้ป่วยซึ่งมีความหลากหลาย	.742
68.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อ	.312
69.	อาจารย์มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี	.393
70.	มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 3 หรือ 5 ปี	.768
71.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 หรือ 5 ปี	.743
72.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี	.721
73.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 3 หรือ 5 ปี	.745
74.	มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 1 ปี	.721
75.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี	.682
76.	มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี	.547
77.	มีคณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยฯ	.361
78.	มีแผนการจัดหาทรัพยากรด้านอาคารและห้องเรียน ให้เพียงพอกับการจัดการเรียนการสอน	.367
79.	มีการจัดทำรายงานประจำปี	.347
80.	มีการวางแผนงบประมาณประจำปี	.325
81.	มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติ โดยมีตัวแทนจากวิทยาลัยฯ และโรงพยาบาลซึ่ง เป็นสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ	.314

ตารางที่ 30 หน้านักตัวประกอบของข้อกระทงที่ได้พิจารณา
 ตัดออก

ข้อที่	ข้อกระทง	หน้านัก ตัวประกอบ
11	อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา วิทยาลัยฯ ระยะ 3 ปีหรือ 5 ปี	. 199
12.	อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา วิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี	. 255
19.	มีโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้านการสอน	. 228
20.	อาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร	. 249
21.	มีโครงการพัฒนาอาจารย์ใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้านการสอนภาคปฏิบัติ	. 194
23.	ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ในเนื้อหาวิชา พยาบาลศาสตร์เป็นอย่างดี โดยผ่านการประเมิน ด้วยข้อสอบของสภาการพยาบาล	. 139
24.	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	. 204
33.	หัวหน้าแผนกวิชามีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี	. 088
34.	อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนองบประมาณ ประจำปีของวิทยาลัยฯ	. 286
54.	หัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ	. 290
55.	หัวหน้าแผนกวิชามีความสามารถในการประสาน สัมพันธ์ระหว่างอาจารย์	. 296

ภาคผนวก ฉ.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970)

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2}{S^2 \times} \right]$$

เมื่อ α = สัมประสิทธิ์ความเที่ยง

n = จำนวนข้อของแบบทดสอบ

S^2 = ความแปรปรวนของข้อทดสอบแต่ละข้อ

\times

$\sum S^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

1

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} = ค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนน
 ΣX = ผลรวมของคะแนน
 N = จำนวนข้อมูล

2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ΣX = ผลรวมของคะแนน
 ΣX^2 = ผลรวมกำลังสองของคะแนน
 N = จำนวนข้อมูล

3. การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ เพื่อค้นหาสิ่งที่ยังร่วมกันอยู่ของตัวแปรเหล่านั้น เพื่อลดจำนวนข้อมูลลงให้เหลือบางตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก และค่าร่วมกันสูง วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จะเขียนเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปของ SPSS-X (Nie 1976 : 468)

3.1 สกัดตัวประกอบ (Factor Extraction) โดยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component)

3.2 หมุนแกนตัวประกอบ (Factor Rotations) แบบออร์ทอกอนอล (Orthogonal) โดยวิธีนาร์มันิกซ์ (Varimax)

ภาคผนวก ช.



ที่ กม 030914476

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการพัฒนมหาวิทาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

16 มกราคม 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

เนื่องด้วย นางกรรณิกา เจริญเกษมชัย นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษากำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันดีเมธ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ กุญสุวรรณ)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ สช 0216/53/01075

สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถ.ติวานนท์ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

15 มีนาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

เนื่องด้วย นางกรรณิกา เจริมเทียนชัย นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง " การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข " และต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโครงการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและวิทยากรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่ นางกรรณิกา เจริมเทียนชัย เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพุฒศักดิ์ พุมวิเศษ)

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3 ศึกษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข

ส่วนเทคโนโลยีและพัฒนา

โทร. 5918626

โทรสาร 5918620



ประวัติผู้เขียน

นางกรรณิกา เจิมเทียนชัย (แทตระกุล) เกิดที่จังหวัด
เชียงราย สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (การพยาบาล
และผดุงครรภ์) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปีการศึกษา 2521 และ
สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ
พยาบาล จากภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เมื่อปีการศึกษา 2528 หลังจากนั้นในปีการศึกษา 2533 ได้เข้าศึกษาต่อใน
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย และเคยดำรง
ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์และการพยาบาลพื้นฐาน คณะพยาบาลศาสตร์
วิทยาลัยคริสเตียน หัวหน้าหน่วยวิจัยและพัฒนา โรงพยาบาลพญาไท 2
ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 2