

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของปัญหา การบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหาร-วิทยาลัยพยาบาลประสบในการบริหารงานบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

- การกำหนดปัญหา
- การค้นหาทางเลือก
- การประเมินและพิจารณาทางเลือก
- การนำทางเลือกไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 4 - 8 คือ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 70	
ต่ำกว่า 36 ปี	4	5.71
36 - 40 ปี	5	7.14
41 - 45 ปี	9	12.86
46 - 50 ปี	21	30.00
50 ปีขึ้นไป	31	44.29

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลอายุ 50 ปีขึ้นไปมีมากที่สุด คือ ร้อยละ 44.29 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 46 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุต่ำกว่า 36 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 5.71

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน N = 70	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.43
ปริญญาตรี	26	37.14
สูงกว่าปริญญาตรี	43	61.43

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีมากที่สุดคือ ร้อยละ 61.43 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.14 วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 1.43

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
	N = 70	
ผู้อำนวยการ	22	31.42
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	24	34.29
หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	24	34.29

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 34.29 ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ มีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 31.42

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
	N = 70	
น้อยกว่า 5 ปี	35	50.00
6 - 10 ปี	13	18.57
11 - 15 ปี	5	7.14
มากกว่า 15 ปี	17	24.29

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุดคือ ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.29 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 11 - 15 ปี มีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 7.14

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล

ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	N = 70	
น้อยกว่า 5 ปี	9	12.86
6 - 10 ปี	19	27.14
11 - 15 ปี	14	20.00
16 - 20 ปี	14	20.00
มากกว่า 20 ปี	14	20.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ระยะเวลาตั้งแต่ 6 - 10 ปี มากที่สุดคือ ร้อยละ 27.14 รองลงมาคือ ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี มีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 12.86

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารวิทยาลัย-
พยาบาลประสบในการบริหารงานบุคคล

2.1 ลักษณะของปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลประสบในการ
บริหารงานบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 9 คือ

ตารางที่ 9 แสดงลักษณะของปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลประสบในการ
บริหารงานบุคคล

ลักษณะของปัญหาการบริหารงานบุคคล	จำนวน N = 70	ร้อยละ
วิทยาลัยมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลหรือไม่		
1. มี	69	98.57
2. ไม่มี	1	1.43
ถ้ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ท่านประสบปัญหา ด้านใดมากที่สุด (N = 69)		
1. การแสวงหาบุคคล	37	53.62
ถ้าเลือก โปรดระบุรายละเอียดของปัญหา		
1.1 การขาดการสรรหาบุคคลเชิงรุก	23	33.33
1.2 การคัดเลือกบุคคลไม่มีระบบ	14	20.29
2. การทำนุบำรุงและรักษา	26	37.68
ถ้าเลือก โปรดระบุรายละเอียดของปัญหา		
2.1 การจ่ายเงินเดือนของรัฐไม่เหมาะสม		
กับลักษณะของงาน	8	11.59
2.2 การจัดสวัสดิการของวิทยาลัยพยาบาล		
ไม่เพียงพอ	4	5.80



ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลักษณะของปัญหาการบริหารงานบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	N = 70	
2.3 การขาดขวัญในการทำงาน	9	13.04
2.4 การขาดวินัยของบุคคล	5	7.25
3. การพัฒนาบุคคล	3	4.35
ถ้าเลือก โปรดระบุรายละเอียดของปัญหา		
3.1 การฝึกอบรมบุคคลไม่ได้จัดทำอย่างเป็นระบบ	3	4.35
3.2 การไม่ได้ประเมินผลกิจกรรมการพัฒนา	-	-
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน	3	4.35
ถ้าเลือก โปรดระบุรายละเอียดของปัญหา		
4.1 การขาดการเตรียมการทางด้านจิตใจสำหรับบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการ	1	1.45
4.2 การให้เงินที่จะดำรงชีวิตไม่เพียงพอ	-	-
4.3 การไม่ใช้ประโยชน์ทางประสบการณ์ของบุคคล	2	2.90

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 98.57 ให้ข้อมูลว่า วิทยาลัยมีปัญหาในการบริหารงานบุคคล มีเพียงร้อยละ 1.43 ที่ให้ข้อมูลว่าไม่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ การแสวงหาบุคคล คิดเป็นร้อยละ 53.62 การทำนุบำรุงและรักษา คิดเป็นร้อยละ 37.68 การพัฒนาบุคคล คิดเป็นร้อยละ

4.35 และการให้บุคคลพ้นจากงาน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ

เมื่อแยกวิเคราะห์ตามลักษณะของปัญหา พบว่า ผู้บริหารที่มีปัญหาด้านการแสวงหาบุคคล ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียด ลักษณะของปัญหา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การขาดการสรรหาบุคคลเชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 33.33 การคัดเลือกบุคคลไม่มีระบบ คิดเป็นร้อยละ 20.29 ตามลำดับ ผู้บริหารที่มีปัญหาด้านการทำนุบำรุงและรักษา ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของปัญหา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การขาดขวัญในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 13.04 การจ่ายเงินเดือนของรัฐไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 11.59 การขาดวินัยของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 7.25 และการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยพยาบาลไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ ผู้บริหารที่มีปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของปัญหา ดังนี้ การฝึกอบรมบุคคลไม่ได้จัดทำอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 4.35 ส่วนการไม่ได้ประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาไม่มีการระบุ ผู้บริหารที่มีปัญหาด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของปัญหา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไม่ใช้ประโยชน์ทางประสบการณ์ของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 2.90 การขาดการเตรียมการทางด้านจิตใจ สำหรับบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ 1.45 และการให้เงินที่จะดำรงชีวิตไม่เพียงพอ ไม่มีการระบุ

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 การแสวงหาบุคคล ลำดับที่ 2 การทำนุบำรุงและรักษา ลำดับที่ 3 การพัฒนาบุคคล และลำดับที่ 4 การให้บุคคลพ้นจากงาน แต่เนื่องจากค่าร้อยละของปัญหาการบริหารงานบุคคล ลำดับที่ 3 และลำดับที่ 4 มีค่าร้อยละที่น้อยมากจึงไม่นำมาวิเคราะห์ การวิเคราะห์กระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาจะวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เฉพาะด้านการแสวงหาบุคคลและการทำนุบำรุงและรักษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการแสวงหาและด้านการทำนุบำรุงและรักษา ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 กระบวนการและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการแสวงหาบุคคลมีรายละเอียดของขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.1 การกำหนดปัญหาของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 10-19 คือ

ตารางที่ 10 แสดงการกำหนดประเด็นปัญหาโดยการวิเคราะห์สถานการณ์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

การกำหนดประเด็นปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการวิเคราะห์สถานการณ์เกี่ยวกับปัญหาที่ระบุ ท่านใช้		
อะไรเป็นตัวกำหนดประเด็นปัญหา		
1. ข้อมูลจากบุคคลในองค์การ	19	51.35
2. ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	20	54.05
3. ผลของการคาดคะเนการเกิดเหตุการณ์ในอนาคต	7	18.92
4. ผลของการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	24	64.86
5. ประสบการณ์ที่ผู้บริหารเคยประสบ	12	32.43
6. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดประเด็นปัญหาโดยการวิเคราะห์สภาพการณ์ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผลของการประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 64.86 ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 54.05 ข้อมูลจากบุคคลในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 51.35 ประสิทธิภาพที่ผู้บริหารเคยประสบ คิดเป็นร้อยละ 32.43 ผลของการคาดคะเนการเกิดเหตุการณ์ในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 18.92 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

จากการสังเกต (1)

ตารางที่ 11 แสดงการดำเนินการในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

การระบุปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	

ในการระบุปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการ
แสวงหาบุคคลท่านดำเนินการอย่างไร

1. เขียนลักษณะของปัญหา	22	59.46
2. หาสาเหตุของปัญหา	32	86.49
3. กำหนดวัตถุประสงค์	16	43.24
4. กำหนดความสำคัญของวัตถุประสงค์ โดย แสดงออกถึงความจำเป็นและเร่งด่วน	30	81.08
5. กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา	17	45.95
6. อื่น ๆ	4	10.81

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการในการระบุปัญหา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ หาสาเหตุของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 86.49 กำหนดความสำคัญของวัตถุประสงค์โดยแสดงออกถึงความจำเป็นและเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 81.08 เขียนลักษณะของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 49.46 กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 45.95 กำหนดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 43.24 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.81 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

วิเคราะห์ปัญหาความต้องการในการพัฒนาบุคคล (2)

จัดตั้งคณะกรรมการการพิจารณาปัญหา (2)

ตารางที่ 12 แสดงการปฏิบัติตามขั้นตอนในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

การปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ปฏิบัติตามทุกขั้นตอน	9	24.32
ปฏิบัติตามบางขั้นตอน	28	75.68

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลการปฏิบัติตามขั้นตอนในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติตามขั้นตอนการระบุปัญหาบางขั้นตอนไม่ครบตามกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 75.68 และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติตามขั้นตอนการระบุปัญหาครบทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 24.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงการกำหนดวัตถุประสงค์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการแสวงหาบุคคล

การกำหนดวัตถุประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหา ท่านคำนึงถึงข้อใด		
1. ความจำเป็นในการแก้ไข้ปัญหา	22	59.46
2. ความเร่งด่วนในการแก้ไข้ปัญหา	26	70.27
3. การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	16	43.24
4. สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้	25	67.57
5. วัตถุประสงค์ที่กำหนดสามารถประเมินได้	25	67.57
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคำนึงในการกำหนดวัตถุประสงค์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความเร่งด่วนในการแก้ไข้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 70.27 สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้ คิดเป็นร้อยละ 67.57 วัตถุประสงค์ที่กำหนดสามารถประเมินได้ คิดเป็นร้อยละ 67.57 ความจำเป็นในการแก้ไข้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 59.46 และการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 43.24

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 14 แสดงหลักการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

หลักการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ท่านมีหลักการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล อย่างไร		
1. พิจารณาความเร่งด่วนของปัญหา	27	72.97
2. พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน	24	64.86
3. พิจารณาความสำคัญของปัญหา	27	72.97
4. พิจารณาสภาพความเป็นจริง	25	67.57
5. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ พิจารณาความเร่งด่วนของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 72.97 พิจารณาความสำคัญของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 72.97 พิจารณาสภาพความเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 67.57 พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 64.86 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ ความรุนแรงของผลกระทบต่อหน่วยงานและบุคคลในหน่วยงาน (1)

ตารางที่ 15 แสดงขั้นตอนการกำหนดปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ลักษณะปัญหา	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ในการกำหนดปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใดมากที่สุด		
1. การวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา	17	45.95
2. การระบุปัญหา (เป็นการยอมรับว่าเกิดปัญหา)	12	32.43
3. การกำหนดวัตถุประสงค์	1	2.70
4. การจัดเรียงอันดับปัญหาสำคัญ	7	18.92
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหาในการกำหนดปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา คิดเป็นร้อยละ 45.95 การระบุปัญหา (เป็นการยอมรับว่าเกิดปัญหา) คิดเป็นร้อยละ 32.43 การจัดเรียงอันดับปัญหาสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 18.92 และการกำหนดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 16 แสดงลักษณะปัญหาในการวิเคราะห์สภาพการณ์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
ในการวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. การใช้ข้อมูลจากบุคคลในองค์กรไม่ถูกต้อง	18	48.65
2. การใช้ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลทั้งภายในและภายนอกฯ	20	54.05
3. การใช้ประสบการณ์ในอดีตไม่ตรงกับปัญหา	11	29.73
4. ปัญหาการใช้ผลของการประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน	22	59.46
5. ปัญหาการใช้ผลการคาดการณ์การเกิดเหตุการณ์ในอนาคต	13	35.14
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการวิเคราะห์สภาพการณ์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ปัญหาการใช้ผลของการประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 59.46 การใช้ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกฯ คิดเป็นร้อยละ 54.05 การใช้ข้อมูลจากบุคคลในองค์กรไม่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 48.65 ปัญหาการใช้ผลการคาดการณ์การเกิดเหตุการณ์ในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 35.14 และ การใช้ประสบการณ์ในอดีตไม่ตรงกับปัญหา คิดเป็นร้อยละ 29.73 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 17 แสดงลักษณะปัญหาในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการแสวงหาบุคคล

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการระบุปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	18	48.65
2. การไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	13	35.14
3. การไม่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา	11	29.73
4. การไม่ได้กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา	19	51.35
5. อื่น ๆ	4	10.81

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 51.35 การไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 48.65 การไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ คิดเป็นร้อยละ 35.14 การไม่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 29.73 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.81 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (1)

การไม่ยอมรับปัญหาของบุคคล (3)

ตารางที่ 18 แสดงลักษณะปัญหาในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาคณะ

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
ในการกำหนดวัตถุประสงค์การแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล		
ด้านการแสวงหาคณะ ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่สามารถจัดอันดับความเร่งด่วนระหว่างปัญหาภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานได้	10	27.03
2. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา	6	16.22
3. การไม่สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการแก้ปัญหา	11	29.73
4. การขาดข้อมูลที่น่ามากำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา	21	56.76
5. อื่น ๆ	5	13.51

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการกำหนดวัตถุประสงค์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาคณะ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การขาดข้อมูลที่น่ามากำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 56.76 การไม่สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 29.73 การไม่สามารถจัดอันดับความเร่งด่วนระหว่างปัญหาภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานได้ คิดเป็นร้อยละ 27.03 ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 16.22 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 13.51 ตามลำดับ

- ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
- การไม่มีอำนาจในการแก้ปัญหาและสั่งการ (1)
 - ไม่ระบุเวลาในการแก้ปัญหาให้ชัดเจน (1)
 - ไม่มีการวางแผนแก้ปัญหาทั้งระบบในหน่วยงาน (1)
 - ไม่มีปัญหา (2)

ตารางที่ 19 แสดงปัญหาในการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการ
บริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
ในการจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล		
ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบปัญหาข้อใด		
1. การไม่ได้พิจารณาความเร่งด่วนของปัญหา	13	35.14
2. การไม่ได้พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน	17	45.95
3. การพิจารณาความสำคัญของปัญหาไม่ชัด	9	24.32
4. การพิจารณาสภาพความเป็นจริงของปัญหาไม่ถูกต้อง	21	56.76
5. อื่น ๆ	3	8.11

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การพิจารณาสภาพความเป็นจริงของปัญหาไม่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 56.76 การไม่ได้พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 45.95 การไม่ได้พิจารณาความเร่งด่วนของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 35.14 การพิจารณาความสำคัญของปัญหาไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.11 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่ได้พิจารณาความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน (1)

ไม่มีปัญหา (2)

3.1.2 การพัฒนาทางเลือกของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 20-30 คือ

ตารางที่ 20 แสดงการดำเนินการในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

วิธีการกำหนดทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
เมื่อวิทยาลัยมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล		
ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านดำเนินการในการกำหนด		
ทางเลือกการแก้ปัญหาอย่างไร		
1. ระบุสาเหตุของปัญหา	20	54.05
2. จัดอันดับความสำคัญของสาเหตุในการแก้ปัญหา	25	67.57
3. จัดอันดับความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา	17	45.95
4. กำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือก	22	59.46
5. กำหนดแนวทางการกำหนดชุดทางเลือกที่แก้ปัญหา		
อย่างมีประสิทธิภาพ	27	72.97
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ กำหนดแนวทางการกำหนดชุดทางเลือกที่แก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 72.97 จัดอันดับความสำคัญของสาเหตุในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 67.57 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 59.46 ระบุสาเหตุของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 54.05 และจัดอันดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิด

เป็นร้อยละ 45.95 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 21 แสดงการปฏิบัติตามขั้นตอนในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

การปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ปฏิบัติตามทุกขั้นตอน	10	27.03
ปฏิบัติตามบางขั้นตอน	27	72.97

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขั้นตอนในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาบางขั้นตอนไม่ครบตามกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 72.97 และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาครบทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 27.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงการหาสาเหตุของปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการแสวงหาบุคคล

สาเหตุของปัญหา	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ในการหาสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการ แสวงหาบุคคล ท่านใช้ข้อใดเพื่อพิจารณาสาเหตุ		
1. ใช้หลักเหตุ - ผล	32	86.49
2. ใช้ประสบการณ์ในการหาสาเหตุ	16	43.24
3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาสาเหตุ	14	37.84
4. ใช้วิธีระดมสมองในการหาสาเหตุ	32	86.49
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการหาสาเหตุของ
ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ใช้
หลักเหตุ - ผล คิดเป็นร้อยละ 86.49 ใช้วิธีระดมสมองในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ
86.49 ใช้ประสบการณ์ในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 43.24 และใช้ความคิดสร้างสรรค์ใน
การหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 37.84 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 23 แสดงหลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุ

หลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุ	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ท่านมีหลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุ อย่างไร		
1. จัดสรรปริมาณน้ำหนักความสำคัญแต่ละสาเหตุ เมื่อปัญหาเกิดจากหลายสาเหตุ	29	78.38
2. ปรับปรุงสาเหตุเพื่อให้สามารถรับผิดชอบได้ใน ฐานะผู้แก้ปัญหา	11	29.73
3. ระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	27	72.97
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ จัดสรรปริมาณน้ำหนักความสำคัญแต่ละสาเหตุ เมื่อปัญหาเกิดจากหลายสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 78.38 ระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 72.97 และปรับปรุงสาเหตุเพื่อให้สามารถรับผิดชอบได้ในฐานะผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 29.73 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 24 แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

เกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ท่านมีเกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล อย่างไร		
1. เกณฑ์สามารถวัดได้	24	64.86
2. เกณฑ์มีลักษณะเฉพาะเจาะจง	15	40.54
3. เกณฑ์สามารถปฏิบัติได้	37	100
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ เกณฑ์สามารถปฏิบัติได้ คิดเป็นร้อยละ 100 เกณฑ์สามารถวัดได้ คิดเป็นร้อยละ 64.86 และเกณฑ์มีลักษณะเฉพาะเจาะจง คิดเป็นร้อยละ 40.54 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 25 แสดงแนวทางในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

แนวทางในการกำหนดทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ท่านมีแนวทางในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล อย่างไร		
1. การแก้ไขปัญหาเป็นการแก้ที่สาเหตุแห่งปัญหา	15	40.54
2. การแก้ไขสาเหตุแห่งปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาที่วิกฤตก่อน	19	51.35
3. การกำหนดแนวทางหลายแนวทางในการแก้ไขปัญหา	23	62.16
4. การเลือกแนวทางซึ่งเมื่อนำไปดำเนินการแก้ปัญหาแล้ว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นเพิ่มขึ้น	24	64.86
5. การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาพิจารณาครอบคลุมเรื่อง คน เงิน เวลา และเทคนิคการบริหาร	27	72.97
6. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามีหลายวิธี	20	54.05
7. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหามาพิจารณาครอบคลุมเรื่อง คน เงิน เวลา และเทคนิคการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 42.97 การเลือกแนวทางซึ่งเมื่อนำไปดำเนินการแก้ปัญหาแล้ว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 64.86 การกำหนดแนวทางหลาย

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 62.16 การกำหนดแนวทางแก้ไข้ปัญหาควรมีหลายวิธี
คิดเป็นร้อยละ 54.05 การแก้ไข้สาเหตุแห่งปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาวิกฤตก่อน คิดเป็นร้อยละ
51.35 และการแก้ไข้ปัญหาเป็นการแก้ไข้สาเหตุแห่งปัญหา คิดเป็นร้อยละ 40.54 ตามลำดับ
ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ



ตารางที่ 26 แสดงขั้นตอนการพัฒนาทางเลือก ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการแสวงหาบุคคล ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการพัฒนาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใดมากที่สุด		
1. การระบุสาเหตุของปัญหา (เป็นการหาสาเหตุ ที่เป็นต้นเหตุแห่งปัญหา)	8	21.68
2. การจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุ และจุดมุ่งหมาย ในการแก้ปัญหา	10	27.03
3. การกำหนดเกณฑ์การเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา	14	37.84
4. การกำหนดแนวทางเลือกไม่ชัดเจน	4	10.81
5. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหาในการพัฒนาทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การกำหนดเกณฑ์การเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 37.84 การจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุและจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 27.03 การระบุสาเหตุของปัญหา (เป็นการหาสาเหตุที่เป็นต้นเหตุแห่งปัญหา) คิดเป็นร้อยละ 21.62 การกำหนดแนวทางเลือกไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 10.81 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

ตารางที่ 27 แสดงปัญหาในการใช้เกณฑ์เพื่อพิจารณาระบุสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
การใช้เกณฑ์เพื่อพิจารณาระบุสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบปัญหาใด		
1. การไม่ได้ใช้หลักเหตุผลประกอบการพิจารณา	15	40.54
2. การไม่ได้ใช้ประสบการณ์ และความชำนาญในการ หาสาเหตุ	15	40.54
3. ความลำบากในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ หาสาเหตุ	12	32.43
4. การขาดการระดมสมองจากบุคคลในองค์กร	21	56.76
5. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการใช้
เกณฑ์เพื่อพิจารณาระบุสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละ
จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การขาดการระดมสมองจากบุคคลในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 56.76
การไม่ได้ใช้หลักเหตุผลประกอบการพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 40.54 การไม่ได้ใช้ประสบการณ์
และความชำนาญในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 40.54 ความลำบากในการใช้ความคิดสร้าง
สรรค์ในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 32.43 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

ตารางที่ 28 แสดงปัญหาในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุเพื่อพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุเพื่อพัฒนาทางเลือก		
ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล		
ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. ขาดวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุ	19	51.35
2. การระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาไม่ชัดเจน	18	48.65
3. การไม่ได้ปรับปรุงสาเหตุเพื่อให้สามารถรับผิดชอบได้		
ในฐานะผู้แก้ปัญหา	21	56.76
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุเพื่อพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้ปรับปรุงสาเหตุเพื่อให้สามารถรับผิดชอบได้ในฐานะผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 56.76 ขาดวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 51.35 และการระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 48.65 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 29 แสดงปัญหาในการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา ของกระบวนการ
แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
ในการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบ ปัญหาการใช้เกณฑ์ข้อใด		
1. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ไม่สามารถวัดได้	18	48.65
2. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ไม่เฉพาะเจาะจง	17	45.95
3. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ไม่สามารถปฏิบัติได้	20	54.05
4. อื่น ๆ	2	5.41

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการกำหนด
เกณฑ์ในการเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่า
ร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ไม่สามารถปฏิบัติได้ คิดเป็นร้อยละ
54.05 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ไม่สามารถวัดได้ คิดเป็นร้อยละ 48.65 เกณฑ์ที่ใช้ในการ
พิจารณา ไม่เฉพาะเจาะจง คิดเป็นร้อยละ 45.95 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 5.41 ตามลำดับ
ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
ไม่มีปัญหา (2)

ตารางที่ 30 แสดงปัญหาในการกำหนดแนวทางเลือกการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ลักษณะปัญหา	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ในการกำหนดแนวทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงาน งานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบปัญหา ลักษณะใด		
1. การไม่ได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหลาย ๆ แนวทาง	9	24.32
2. การไม่ได้หาสาเหตุของปัญหาที่มีลัทธิก่อให้เกิดปัญหา มากที่สุด	10	27.03
3. การเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่ไม่ก่อให้เกิด ปัญหาอย่างอื่นตามมา	18	48.65
4. การขาดการพิจารณาด้านการเงิน เทคนิค และด้านการบริหารงานในการกำหนดแนวทาง แก้ปัญหา	16	43.24
5. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการกำหนดแนวทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นตามมา คิดเป็นร้อยละ 48.65 การขาดการพิจารณาด้านการเงิน เทคนิค และด้านการบริหารงานในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 43.24 การไม่ได้หาสาเหตุของปัญหาที่มีลัทธิก่อให้เกิดปัญหามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.03 การไม่ได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหลาย ๆ แนวทาง คิดเป็นร้อยละ 24.32 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
ไม่มีปัญหา (1)

3.1.3 การประเมินและพิจารณาทางเลือก ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 31-37 คือ

ตารางที่ 31 แสดงเกณฑ์ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า

เกณฑ์ในการประเมินทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า ท่านใช้เกณฑ์ใดเป็นตัวกำหนด		
1. ความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการแก้ปัญหา	31	83.78
2. อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบ เมื่อเลือกแนวทางนี้แก้ปัญหา	17	45.95
3. ระยะเวลา (จำนวนเวลาที่ต้องการเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา)	14	37.84
4. ประหยัดแรงงานที่ใช้ในแต่ละช่องทาง (ช่องทางที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุดแต่ใช้แรงงานน้อยที่สุด)	25	67.57
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 83.78 ประหยัดแรงงานที่ใช้ในแต่ละช่องทาง (ช่องทางที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด แต่ใช้แรงงานน้อยที่สุด) คิดเป็นร้อยละ 67.57 อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบเมื่อเลือกแนวทางนี้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 45.95 และระยะเวลา (จำนวนเวลาที่ต้องการเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา) คิดเป็นร้อยละ 37.84 ตามลำดับ ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 32 แสดงรูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือก ของ
กระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

รูปแบบของการแก้ปัญหา	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ทำเน็รูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ทางเลือกอย่างไร		
1. การทำให้ได้ประโยชน์สูงสุด	36	97.30
2. ความพอใจของผู้บริหาร	13	35.14
3. การทำให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด	12	32.43
4. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือก ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การทำให้ได้ประโยชน์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 97.30 ความพอใจของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 35.14 การทำให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.43 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
เกิดผลดีต่อส่วนรวม (1)

ตารางที่ 33 แสดงปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ท่านใช้ข้อใดเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล		
1. ประสบการณ์	31	83.78
2. การหยั่งรู้	11	29.73
3. คำแนะนำจากผู้อื่น	20	54.05
4. การลองใช้ลู่ทางแก้ปัญหาหลายลู่ทาง	24	64.86
5. วิชาการบริหาร	31	83.78
6. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 83.78 วิชาการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 83.78 การลองใช้ลู่ทางแก้ปัญหาหลายลู่ทาง คิดเป็นร้อยละ 64.86 คำแนะนำจากผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 54.05 การหยั่งรู้ คิดเป็นร้อยละ 29.73 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
ใช้พลังกลุ่ม (1)

ตารางที่ 34 แสดงขั้นตอนการประเมินทางเลือกของกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการ
แสวงหาบุคคล ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใดมากที่สุด		
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ประเมินทางเลือก	20	54.05
2. การพิจารณาทางเลือกการแก้ปัญหา	6	16.22
3. การตัดสินใจเลือกทางเลือกการแก้ปัญหา	11	29.73
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหา
ในการประเมินทางเลือก ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล
ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินทาง
เลือก คิดเป็นร้อยละ 54.05 การตัดสินใจเลือกทางเลือกการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 29.73
และการพิจารณาทางเลือกการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 16.22 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 35 แสดงปัญหาการไร้เกณฑ์ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์
 ล่วงหน้าของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหาการไร้เกณฑ์	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ ล่วงหน้าของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ทำนประสบปัญหาการไร้เกณฑ์ใด		
1. ความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการแก้ปัญหา	16	43.24
2. อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบต่อแนวทางที่ เลือกในการแก้ปัญหา	11	29.73
3. ความเหมาะสมของเวลาที่ต้องการในการดำเนิน ตามแผนปฏิบัติการ	20	54.05
4. การประหยัดเวลาในการเลือกทางเลือกเพื่อใช้ ในการแก้ปัญหา	10	27.03
5. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการไร้เกณฑ์
 ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าของการแก้ปัญหาการบริหารงาน-
 บุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความเหมาะสมของ
 เวลาที่ต้องการในการดำเนินตามแผนปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 54.05 ความเป็นไปได้ของ
 ความสำเร็จในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 43.24 อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบต่อแนวทาง
 ที่เลือกในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 29.73 การประหยัดเวลาในการเลือกทางเลือกเพื่อใช้
 ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 27.03 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
ไม่มีปัญหา (1)

ตารางที่ 36 แสดงปัญหาการใช้รูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือก
ของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหาการใช้รูปแบบ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา ท่านประสบปัญหาการใช้รูปแบบใด		
1. การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	24	64.86
2. การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาโดยใช้ความพอใจของผู้บริหาร	17	45.95
3. การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด	14	37.84
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการใช้รูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือกของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 64.86 การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาโดยใช้ความพอใจของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 45.95 และการพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.84 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 37 แสดงปัญหาในการตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้าน
การแสวงหาบุคคล

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านพบปัญหาลักษณะใด		
1. การใช้ประสบการณ์เท่านั้นในการเลือกทางเลือก	15	40.54
2. การขอคำแนะนำในการเลือกทางเลือกจากผู้อื่น	12	32.43
3. การไม่ได้ทบทวนลู่ทางเพื่อเลือกทางเลือก	15	40.54
4. การไม่ได้ใช้วิชาการบริหารเพื่อเป็นกลวิธีในการตัดสินใจเลือกทางเลือก	17	45.95
5. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้ใช้วิชาการบริหารเพื่อเป็นกลวิธีในการตัดสินใจเลือกทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 45.95 การใช้ประสบการณ์เท่านั้นในการเลือกทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 40.54 การไม่ได้ทบทวนลู่ทางเพื่อเลือกทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 40.54 การขอคำแนะนำในการเลือกทางเลือกจากผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 32.43 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

3.1.4 การนำทางเลือกไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 38-49 คือ

ตารางที่ 38 แสดงขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ท่านมีขั้นตอนอย่างไร		
1. วางแผนดำเนินงาน	33	89.19
2. พิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ	25	67.57
3. ติดตามการปฏิบัติ	34	91.89
4. ประเมินผลการปฏิบัติ	31	83.78
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ติดตามการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 91.89 วางแผนดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 89.19 ประเมินผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 83.78 และพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 67.57 ตามลำดับ ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 39 แสดงการปฏิบัติตามขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหา
การบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

การปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ปฏิบัติครบทุกขั้นตอน	19	51.35
ปฏิบัติบางขั้นตอน	18	48.65

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม
ขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการ
แสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอน
การนำทางเลือกไปปฏิบัติครบทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 51.35 และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
ปฏิบัติในขั้นตอนการนำทางเลือกไปปฏิบัติบางขั้นตอนไม่ครบตามกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 48.65
ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงวิธีดำเนินการในการวางแผนดำเนินงาน ของกระบวนการแก้ปัญหาการ
บริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

วิธีดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
N = 37		
ท่านดำเนินการในขั้นของการวางแผนดำเนินงานอย่างไร		
1. มอบหมายงาน	26	70.27
2. มอบหมายความรับผิดชอบ	30	81.08
3. จัดตารางเวลาเพื่อลงมือปฏิบัติ	32	86.49
4. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ จัดตารางเวลาเพื่อลงมือปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 86.49 มอบหมายความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 81.08 มอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 70.27 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ประเมินผลงาน

(1)

ตารางที่ 41 แสดงเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการแสวงหาคณะ

เกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ท่านมีการพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติอย่างไร		
1. ชัดเจนในเรื่องของเวลา	28	75.68
2. ชัดเจนในเรื่องของปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัด	33	89.19
3. แบบฟอร์มที่ใช้วัดต้องเป็นตัวเลข	11	29.73
4. แบบฟอร์มที่ใช้วัดเป็นแบบปรนัย	24	64.86
5. อื่น ๆ	1	2.70

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติในกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาคณะ ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ชัดเจนในเรื่องของปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัด คิดเป็นร้อยละ 89.19 ชัดเจนในเรื่องของเวลา คิดเป็นร้อยละ 75.68 แบบฟอร์มที่ใช้วัดเป็นแบบปรนัย คิดเป็นร้อยละ 64.86 แบบฟอร์มที่ใช้วัดต้องเป็นตัวเลข คิดเป็นร้อยละ 29.73 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร (1)

ตารางที่ 42 แสดงวิธีการติดตามผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการแสวงหาบุคคล

วิธีการติดตามผลการปฏิบัติ	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ทำเน็วิธีการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล โดยวิธีใด		
1. การสังเกต	36	97.30
2. การสัมภาษณ์	30	81.08
3. การอ่านรายงาน	26	70.27
4. การใช้แบบสอบถาม	19	51.35
5. การนิเทศงาน	36	97.30
6. อื่น ๆ	3	8.11

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการติดตามผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 97.30 การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 97.30 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 81.08 การอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 70.27 การใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 51.35 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.11 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

- การสำรวจ (1)
- การจัดกิจกรรมกลุ่ม (1)
- การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (1)

ตารางที่ 43 แสดงวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

วิธีการประเมินผล	จำนวน N = 37	ร้อยละ
ท่านมีวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล โดยวิธีใด		
1. การสังเกต	36	97.30
2. การสัมภาษณ์	30	81.08
3. การอ่านรายงาน	26	70.27
4. การใช้แบบสอบถาม	19	51.35
5. การนิเทศงาน	36	97.30
6. อื่น ๆ	4	10.81

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 97.30 การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 97.30 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 81.08 การอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 70.27 การใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 51.35 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.81 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

- การสำรวจ (1)
- การเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม (1)
- การฟังรายงาน (1)
- การอภิปรายกลุ่มเพื่อเสนอข้อคิดเห็น (1)

ตารางที่ 44 แสดงขั้นตอนการนำทางเลือกไปปฏิบัติของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใดมากที่สุด		
1. การวางแผนดำเนินการ	3	8.11
2. การพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัด	19	51.35
3. การติดตามผลการปฏิบัติ	9	24.32
4. การประเมินผลการปฏิบัติ	6	16.22
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหาในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัด คิดเป็น ร้อยละ 51.35 การติดตามผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 24.32 การประเมินผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 16.22 และการวางแผนดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 8.11 ตามลำดับข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 45 แสดงปัญหาในการวางแผนดำเนินการเพื่อนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการวางแผนดำเนินการเพื่อนำทางเลือกไปปฏิบัติ		
ท่านพบปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของบุคคลในหน่วยงาน	29	78.38
2. การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา	17	45.95
3. การไม่ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา	16	43.24
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการวางแผนดำเนินการเพื่อนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของบุคคลในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 78.38 การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 45.95 และการไม่ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 43.24 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 46 แสดงปัญหาในการวางแผนดำเนินการเพื่อติดตามผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการ
แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการวางแผนดำเนินการเพื่อติดตามผลการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านพบปัญหา ลักษณะใด		
1. การไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของ บุคคลในหน่วยงาน	21	56.76
2. การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา	21	56.76
3. การไม่ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา	16	43.24
4. อื่น ๆ	2	5.41

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการ
วางแผนดำเนินการเพื่อติดตามผลการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตาม
ค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของบุคคลใน
หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 56.76 การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา คิดเป็น
ร้อยละ 56.76 การไม่ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 43.24 และ
อื่น ๆ คิดเป็น ร้อยละ 5.41 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การกำหนดตัวบุคคลเพื่อแก้ปัญหา (1)

ไม่มีปัญหา (1)

ตารางที่ 47 แสดงลักษณะปัญหาที่ใช้วัดผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา		
การบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบ		
ปัญหาลักษณะใด		
1. เวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาไม่เพียงพอ	19	51.35
2. การไม่ได้กำหนดแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติการแก้ปัญหา	20	54.05
3. การไม่ได้กำหนดปริมาณสิ่งที่ต้องการในการแก้ปัญหา	20	54.05
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาจากเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้กำหนดแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 54.05 การไม่ได้กำหนดปริมาณสิ่งที่ต้องการในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 54.05 และเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 51.35 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 48 แสดงปัญหาในการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล		
ด้านการแสวงหาบุคคล ท่านประสบปัญหาการใช้วิธีการใด		
1. การใช้การสังเกต	15	40.54
2. การสัมภาษณ์	9	24.32
3. การอ่านรายงาน	10	27.03
4. การใช้แบบสอบถาม	7	18.92
5. การนิเทศงาน	20	54.05
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 54.05 การใช้การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 40.54 การอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 27.03 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 24.32 และ การใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 18.92 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 49 แสดงปัญหาในการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 37	
ในการประเมินผลการแก้ปัญหา ท่านพบปัญหาการใช้วิธีใด		
1. การใช้การสังเกต	13	35.14
2. การสัมภาษณ์	12	32.43
3. การอ่านรายงาน	12	32.43
4. การใช้แบบสอบถาม	13	35.14
5. การนิเทศงาน	14	37.84
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 37.84 การใช้การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 35.14 การใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 35.14 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 32.43 และการอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 32.43 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการแสวงหาบุคคลพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลดำเนินการตามกระบวนการแก้ปัญหาครบทุกขั้นตอนดังนี้คือ กำหนดปัญหา ค้นหาทางเลือก ประเมินและพิจารณาทางเลือก และนำทางเลือกไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติ ในส่วนของรายละเอียดแต่ละขั้นตอนพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติบางขั้นตอนไม่ครบถ้วนตามกระบวนการแก้ปัญหา

3.2 กระบวนการและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการ ทำนุบำรุงและรักษา

3.2.1 การกำหนดปัญหาของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุง
และรักษา ปรากฏผลดังตารางที่ 50-59 คือ

ตารางที่ 50 แสดงการกำหนดประเด็นปัญหาโดยการวิเคราะห์สภาพการณ์ ของกระบวนการแก้
ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

การกำหนดประเด็นปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการวิเคราะห์สภาพการณ์เกี่ยวกับปัญหาการทำนุบำรุง และรักษา ท่านใช้อะไรเป็นตัวกำหนดประเด็นปัญหา		
1. ข้อมูลจากบุคคลในองค์กร	15	57.69
2. ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาล ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	15	57.69
3. ผลของการคาดคะเนการเกิดเหตุการณ์ในอนาคต	4	15.38
4. ผลของการประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน	21	80.77
5. ประสบการณ์ที่ผู้บริหารเคยประสบ	15	57.69
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดประเด็น
ปัญหาโดยการวิเคราะห์สภาพการณ์ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผลของการประเมิน
สภาพการณ์ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 80.77 ข้อมูลจากบุคคลในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 57.69
ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ

57.69 ประสบการณ์ที่ผู้บริหารเคยประสบ คิดเป็นร้อยละ 57.69 ผลของการคาดคะเนการเกิดเหตุการณ์ในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 51 แสดงการดำเนินการในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

การระบุปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการระบุปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านดำเนินการอย่างไร		
1. เขียนลักษณะของปัญหา	10	38.46
2. หาสาเหตุของปัญหา	24	92.31
3. กำหนดวัตถุประสงค์	12	46.15
4. กำหนดความสำคัญของวัตถุประสงค์โดยแสดงออกถึงความจำเป็นและเร่งด่วน	13	50.00
5. กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา	9	34.62
6. อื่น ๆ	2	7.69

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการในการระบุปัญหา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ หาสาเหตุของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 92.31 กำหนดความสำคัญของวัตถุประสงค์โดยแสดงออกถึงความจำเป็นและเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 50.00 กำหนดวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 46.15 เขียนลักษณะของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.46 กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 34.62 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคคล (1)

จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาปัญหา (1)

ตารางที่ 52 แสดงการปฏิบัติตามขั้นตอนในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

การปฏิบัติ	จำนวน N = 26	ร้อยละ
ปฏิบัติครบทุกขั้นตอน	4	15.38
ปฏิบัติบางขั้นตอน	22	84.62

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลการปฏิบัติตามขั้นตอนในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนการระบุปัญหาบางขั้นตอนไม่ครบตามกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 84.62 และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนระบุปัญหาครบทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ



ตารางที่ 53 แสดงการกำหนดวัตถุประสงค์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้าน
การทำนุบำรุงและรักษา

การกำหนดวัตถุประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านคำนึงถึงข้อใด		
1. ความจำเป็นในการแก้ไขปัญหา	19	73.08
2. ความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา	20	76.92
3. การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	11	42.31
4. สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้	20	76.92
5. วัตถุประสงค์ที่กำหนดสามารถประเมินได้	17	65.38
6. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคำนึงในการกำหนดวัตถุประสงค์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา คิดเป็นร้อยละ 76.92 สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้ คิดเป็นร้อยละ 76.92 ความจำเป็นในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 73.08 วัตถุประสงค์ที่กำหนดสามารถประเมินได้ คิดเป็นร้อยละ 65.38 การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 42.31 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การให้ความรู้ทางวิชาการ เช่น การจัดอบรม การจัดทำคู่มือเพื่อให้มีความรู้ในการ
แก้ไขปัญหา

ตารางที่ 54 แสดงหลักการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุง
และรักษา

หลักการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ท่านมีหลักการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา อย่างไร		
1. พิจารณาความเร่งด่วนของปัญหา	21	80.77
2. พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน	18	69.23
3. พิจารณาความสำคัญของปัญหา	22	84.62
4. พิจารณาสภาพความเป็นจริง	20	76.92
5. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการจัดลำดับ
ความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไป
หาน้อย มีดังนี้ พิจารณาความสำคัญของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 84.62 พิจารณาความเร่งด่วน
ของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 80.77 พิจารณาสภาพความเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 76.92
พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 69.23 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85
ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ขนาดของปัญหา

(1)

ตารางที่ 55 แสดงขั้นตอนการกำหนดปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการกำหนดปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุง และรักษา ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใดมากที่สุด		
1. การวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา	15	57.69
2. การระบุปัญหา (เป็นการยอมรับว่าเกิดปัญหา)	10	38.46
3. การกำหนดวัตถุประสงค์	-	-
4. การจัดเรียงอันดับปัญหาสำคัญ	1	3.85
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหา
ในการกำหนดปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา
ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา คิด
เป็นร้อยละ 57.69 การระบุปัญหา (เป็นการยอมรับว่าเกิดปัญหา) คิดเป็นร้อยละ 38.46
และการจัดเรียงอันดับปัญหาสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 56 แสดงลักษณะปัญหาในการวิเคราะห์สภาพการณ์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. การใช้ข้อมูลจากบุคคลในองค์กรไม่ถูกต้อง	18	69.23
2. การใช้ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกซ้ำ	14	53.85
3. การใช้ประสบการณ์ในอดีตไม่ตรงกับปัญหา	9	34.62
4. ปัญหาการใช้ผลของการประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน	15	57.69
5. ปัญหาการใช้ผลการคาดการณ์การเกิดเหตุการณ์ในอนาคต	8	30.77
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการวิเคราะห์สภาพการณ์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การใช้ข้อมูลจากบุคคลในองค์กรไม่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 69.23 ปัญหาการใช้ผลของการประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 57.69 การใช้ข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกซ้ำ คิดเป็นร้อยละ 53.85 การใช้ประสบการณ์ในอดีตไม่ตรงกับปัญหา คิดเป็นร้อยละ 34.62 และปัญหาการใช้ผลการคาดการณ์การเกิดเหตุการณ์ในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 30.77 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 57 แสดงลักษณะปัญหาในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 26		
ในการระบุปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	13	50.00
2. การไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	13	50.00
3. การไม่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา	9	34.62
4. การไม่ได้กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา	14	53.85
5. อื่น ๆ	2	7.69

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการในการระบุปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้กำหนดบทบาทของผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 53.85 การไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 50.00 การไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ คิดเป็นร้อยละ 50.00 การไม่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 34.62 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (1)

การไม่ยอมรับปัญหาของบุคคล (1)

ตารางที่ 58 แสดงลักษณะปัญหาในการกำหนดวัตถุประสงค์ ของกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการกำหนดวัตถุประสงค์การแก้ปัญหา ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่สามารถจัดอันดับความเร่งด่วนระหว่างปัญหาภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานได้	9	34.62
2. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา	9	34.62
3. การไม่สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการแก้ปัญหา	8	30.77
4. การขาดข้อมูลที่นำมากำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา	11	42.31
5. อื่น ๆ	2	7.69

จากตารางที่ 58 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการกำหนดวัตถุประสงค์ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การขาดข้อมูลที่นำมากำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 42.31 การไม่สามารถจัดอันดับความเร่งด่วนระหว่างปัญหาในหน่วยงานและนอกหน่วยงานได้ คิดเป็นร้อยละ 34.62 ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 34.62 การไม่สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 30.77 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน (1)

การไม่มีอำนาจในการแก้ปัญหาและสั่งการ (1)

ตารางที่ 59 แสดงปัญหาในการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 26		
ในการจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล		
ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาข้อใด		
1. การไม่ได้พิจารณาความเร่งด่วนของปัญหา	11	42.31
2. การไม่ได้พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน	12	46.15
3. การพิจารณาความสำคัญของปัญหาไม่ชัด	8	30.77
4. การพิจารณาสภาพความเป็นจริงของปัญหาไม่ถูกต้อง	12	46.15
5. อื่น ๆ	2	7.69

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการจัดอันดับความสำคัญของปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้พิจารณาความต้องการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 46.15 การพิจารณาสภาพความเป็นจริงของปัญหาไม่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 46.15 การไม่ได้พิจารณาความเร่งด่วนของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 42.31 การพิจารณาความสำคัญของปัญหาไม่ชัด คิดเป็นร้อยละ 30.77 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การไม่ได้พิจารณาความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน (1)

ไม่มีปัญหา (1)

3.2.2 การพัฒนาทางเลือก ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้าน การทำนุบำรุงและรักษา ปรากฏผลดังตารางที่ 60-70 คือ

ตารางที่ 60 แสดงการดำเนินการในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

วิธีการกำหนดทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
เมื่อวิทยาลัยมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการ ทำนุบำรุงและรักษา ท่านดำเนินการในการกำหนดทาง เลือกการแก้ปัญหาอย่างไร		
1. ระบุสาเหตุของปัญหา	15	57.69
2. จัดอันดับความสำคัญของสาเหตุในการแก้ปัญหา	18	69.23
3. จัดอันดับความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา	14	53.85
4. กำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือก	15	57.69
5. กำหนดแนวทางการกำหนดชุดทางเลือกที่แก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ	20	76.92
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการใน การกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุง และรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ กำหนดแนวทางการกำหนดชุดทางเลือกที่แก้ ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 76.92 จัดอันดับความสำคัญของสาเหตุในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 69.23 ระบุสาเหตุของปัญหา คิดเป็นร้อยละ 57.69 กำหนดเกณฑ์ในการเลือก ทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 57.69 และจัดอันดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา คิด

เป็นร้อยละ 53.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 61 แสดงการปฏิบัติตามขั้นตอนในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

การดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ปฏิบัติตามทุกขั้นตอน	7	26.92
ปฏิบัติตามบางขั้นตอน	19	73.08

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขั้นตอนในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาบางขั้นตอนไม่ครบตามกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 73.08 และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาครบทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 26.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงการหาสาเหตุของปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

สาเหตุของปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการหาสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการ ทำนุบำรุงและรักษา ท่านใช้ข้อใดเพื่อพิจารณาสาเหตุ		
1. ใช้หลักเหตุ - ผล	23	88.46
2. ใช้ประสบการณ์ในการหาสาเหตุ	13	50.00
3. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาสาเหตุ	10	38.46
4. ใช้วิธีระดมสมองในการหาสาเหตุ	21	80.77
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการหาสาเหตุ
ของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้
ใช้หลักเหตุ - ผล คิดเป็นร้อยละ 88.46 ใช้วิธีระดมสมองในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ
80.77 ใช้ประสบการณ์ในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และใช้ความคิดสร้างสรรค์ใน
การหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 38.46 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 63 แสดงหลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการทำนุบำรุงและรักษา

หลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ท่านมีหลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุอย่างไร		
1. จัดสรรปริมาณน้ำหนักร้อยละของแต่ละสาเหตุ เมื่อปัญหาเกิดจากหลายสาเหตุ	21	80.77
2. ปรับปรุงสาเหตุ เพื่อให้สามารถรับผิดชอบได้ใน ฐานะผู้แก้ปัญหา	13	50.00
3. ระบุจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	14	53.85
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 63 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ จัดสรรปริมาณน้ำหนักร้อยละของแต่ละสาเหตุ เมื่อปัญหาเกิดจากหลายสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 80.77 ระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 53.82 และปรับปรุงสาเหตุเพื่อให้สามารถรับผิดชอบได้ในฐานะผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 64 แสดงเกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

เกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ท่านมีเกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา อย่างไร		
1. เกณฑ์สามารถวัดได้	21	80.77
2. เกณฑ์มีลักษณะเฉพาะเจาะจง	13	50.00
3. เกณฑ์สามารถปฏิบัติได้	22	84.62
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ เกณฑ์สามารถปฏิบัติได้ คิดเป็นร้อยละ 84.62 เกณฑ์สามารถวัดได้ คิดเป็นร้อยละ 80.77 และเกณฑ์มีลักษณะเฉพาะเจาะจง คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 65 แสดงแนวทางในการกำหนดทางเลือกการแก้ไขปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

แนวทางในการกำหนดทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ท่านมีแนวทางในการกำหนดทางเลือกการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา อย่างไร		
1. การแก้ไขปัญหาเป็นการแก้ที่สาเหตุแห่งปัญหา	17	65.38
2. การแก้ไขสาเหตุแห่งปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาที่ วิกฤตก่อน	13	50.00
3. การกำหนดแนวทางหลายแนวทางในการแก้ไข ปัญหา	16	61.54
4. การเลือกแนวทางซึ่งเมื่อนำไปดำเนินการแก้ ปัญหาแล้ว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นเพิ่มขึ้น	21	80.77
5. การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหามีจรรยา ครอบคลุมเรื่อง คน เงิน เวลา และเทคนิคการ บริหาร	21	80.77
6. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามีหลายวิธี	14	53.85
7. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การเลือกแนวทางซึ่งเมื่อนำไปดำเนินการแก้ปัญหาแล้วไม่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 80.77 การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหามีจรรยาครอบคลุมเรื่อง คน เงิน เวลา และเทคนิคการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 80.77 การแก้ไขปัญห

เป็นการแก้ที่สาเหตุแห่งปัญหา คิดเป็นร้อยละ 65.38 การกำหนดแนวทางหลายแนวทางในการ
แก้ไขปัญหา คิดเป็นร้อยละ 61.54 การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามีหลายวิธี คิดเป็นร้อยละ
53.85 และการแก้ไขสาเหตุแห่งปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาที่วิกฤตก่อน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตาม
ลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 66 แสดงขั้นตอนการพัฒนาทางเลือกของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการพัฒนาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใด มากที่สุด		
1. การระบุสาเหตุของปัญหา (เป็นการหาสาเหตุ ที่เป็นต้นเหตุแห่งปัญหา)	11	42.31
2. การจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุ และจุดมุ่งหมาย ในการแก้ปัญหา	6	23.08
3. การกำหนดเกณฑ์การเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา	6	23.08
4. การกำหนดแนวทางเลือกไม่ชัดเจน	2	7.69
5. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหา
ในการพัฒนาทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่า
ร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การระบุสาเหตุของปัญหา (เป็นการหาสาเหตุที่เป็นต้นเหตุ
แห่งปัญหา) คิดเป็นร้อยละ 42.31 การจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุ และจุดมุ่งหมายในการแก้
ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 23.08 การกำหนดเกณฑ์การเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ
23.08 การกำหนดแนวทางเลือกไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ
3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของแต่ละทางเลือก (1)

ตารางที่ 67 แสดงปัญหาในการใช้หลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาระบุสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
การใช้หลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาระบุสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาใดในการใช้หลักเกณฑ์		
1. การไม่ได้ใช้หลักเหตุผลประกอบการพิจารณา	7	26.92
2. การไม่ได้ใช้ประสบการณ์ และความชำนาญในการหาสาเหตุ	11	42.31
3. ความลำบากในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการหาสาเหตุ	16	61.54
4. การขาดการระดมสมองจากบุคคลในองค์กร	9	34.62
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 67 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการใช้หลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาระบุสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความลำบากในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 61.54 การไม่ได้ใช้ประสบการณ์และความชำนาญในการหาสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 42.31 การขาดการระดมสมองจากบุคคลในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 34.62 และการไม่ได้ใช้หลักเหตุผลประกอบการพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 34.78

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 68 แสดงปัญหาในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุเพื่อพัฒนาทางเลือกในการ
แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุเพื่อพัฒนาทางเลือก ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและ รักษา ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. ขาดวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุ	9	34.62
2. การระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาไม่ชัดเจน	13	50.00
3. การไม่ได้ปรับปรุงสาเหตุเพื่อให้สามารถรับผิดชอบ ได้ในฐานะผู้แก้ปัญหา	17	65.38
4. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 68 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาในการระบุอันดับความสำคัญของสาเหตุเพื่อพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้ปรับปรุงสาเหตุเพื่อให้สามารถรับผิดชอบได้ในฐานะผู้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 65.38 การระบุวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ขาดวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดอันดับความสำคัญของสาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 34.62 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา (1)

ตารางที่ 69 แสดงปัญหาในการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 26		
ในการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาการใช้เกณฑ์ข้อใด		
1. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาไม่สามารถวัดได้	12	46.15
2. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาไม่เฉพาะเจาะจง	9	34.62
3. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาไม่สามารถปฏิบัติได้	19	73.08
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 69 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาไม่สามารถปฏิบัติได้ คิดเป็นร้อยละ 73.08 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาไม่สามารถวัดได้ คิดเป็นร้อยละ 46.15 และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาไม่เฉพาะเจาะจง คิดเป็นร้อยละ 34.62 ตามลำดับ ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 70 แสดงปัญหาในการกำหนดแนวทางเลือกการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน N = 26	ร้อยละ
ในการกำหนดแนวทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่ได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหลาย ๆ แนวทาง	6	23.08
2. การไม่ได้หาสาเหตุของปัญหาที่มีพลังก่อให้เกิด ปัญหามากที่สุด	13	50.00
3. การเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่ไม่ก่อให้เกิด ปัญหาอย่างอื่นตามมา	12	46.15
4. การขาดการพิจารณาด้านการเงิน เทคนิค และ ด้านการบริหารงานในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา	13	50.00
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 70 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการ กำหนดแนวทางเลือกการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้หาสาเหตุของปัญหาที่มีพลังก่อให้เกิดปัญหามากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 50.00 การขาดการพิจารณาด้านการเงิน เทคนิค และด้านการบริหารงานในการ กำหนดแนวทางแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 50.00 การเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่ไม่ก่อให้เกิด ปัญหาอย่างอื่นตามมา คิดเป็นร้อยละ 46.15 และการไม่ได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาหลาย ๆ แนวทาง คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

3.2.3 การประเมินและพิจารณาทางเลือก ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ปรากฏผลดังตารางที่ 71-77 คือ

ตารางที่ 71 แสดงเกณฑ์ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการทำนุบำรุงและรักษา

เกณฑ์ในการประเมินทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า ท่านใช้เกณฑ์ใดเป็นตัวกำหนด		
1. ความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการแก้ปัญหา	24	92.31
2. อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบ เมื่อเลือกแนวทางนี้แก้ปัญหา	13	50.00
3. จังหวะเวลา (จำนวนเวลาที่ต้องการเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา)	13	50.00
4. ประหยัดแรงงานที่ใช้ในแต่ละช่องทาง (ช่องทางที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด แต่ใช้แรงงานน้อยที่สุด)	15	57.69
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 71 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 92.31 ประหยัดแรงงานที่ใช้ในแต่ละช่องทาง (ช่องทางที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด แต่ใช้แรงงานน้อยที่สุด) คิดเป็นร้อยละ 57.69 อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบเมื่อเลือกแนวทางนี้แก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 50.00 และจังหวะเวลา (จำนวนเวลาที่ต้องการเพื่อดำเนินการแก้ปัญหา) คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 72 แสดงรูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือก ของ
กระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

รูปแบบของการแก้ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
N = 26		
ท่านมีรูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ทางเลือกอย่างไร		
1. การทำให้ได้ประโยชน์สูงสุด	25	96.15
2. ความพอใจของผู้บริหาร	13	50.00
3. การทำให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด	9	34.62
4. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 72 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของการ
แก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือก ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การ
ทำให้ได้ประโยชน์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 96.15 ความพอใจของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 50.00
การทำให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.62 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตาม
ลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ความพอใจของผู้ปฏิบัติ (1)

ตารางที่ 73 แสดงปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือก	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ทำนุใช้ข้อใดเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการ แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา		
1. ประสบการณ์	25	96.15
2. การหยั่งรู้	11	42.31
3. คำแนะนำจากผู้อื่น	16	61.54
4. การลองใช้ลู่ทางแก้ปัญหาหลายลู่ทาง	14	53.85
5. วิชาการบริหาร	20	76.92
6. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 73 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 96.15 วิชาการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 76.92 คำแนะนำจากผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 61.54 การลองใช้ลู่ทางแก้ปัญหาหลายลู่ทาง คิดเป็นร้อยละ 53.85 การหยั่งรู้ คิดเป็นร้อยละ 42.31 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การลงมตินที่ประชุม (1)

ตารางที่ 74 แสดงขั้นตอนการประเมินทางเลือกของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ลักษณะปัญหา	จำนวน N = 26	ร้อยละ
ในการประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใดมากที่สุด		
1. การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ประเมินทางเลือก	8	30.77
2. การพิจารณาทางเลือกการแก้ปัญหา	2	7.69
3. การตัดสินใจเลือกทางเลือกการแก้ปัญหา	16	61.54
4. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 74 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหา
ในการประเมินทางเลือก ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและ
รักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การตัดสินใจเลือกทางเลือกการแก้ปัญหา คิดเป็น
ร้อยละ 61.54 การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินทางเลือก คิดเป็นร้อยละ
30.77 และการพิจารณาทางเลือกการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ
ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 75 แสดงปัญหาการใช้เกณฑ์ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษา ท่านประสบปัญหาการใช้เกณฑ์ใด		
1. ความเป็นไปได้ของความสำเร็จ ในการแก้ปัญหา	10	38.46
2. อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบต่อแนวทางที่เลือกในการแก้ปัญหา	9	34.62
3. ความเหมาะสมของเวลาที่ต้องการในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ	20	76.92
4. การประหยัดเวลาในการเลือกทางเลือกเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา	6	23.08
5. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 75 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินทางเลือกโดยใช้การคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ความเหมาะสมของเวลาที่ต้องการในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 76.92 ความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.46 อัตราเสี่ยงของผลกระทบทางลบต่อแนวทางที่เลือกในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 34.62 การประหยัดเวลาในการเลือกทางเลือกเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
ความคิดเห็นไม่ตรงกัน (1)

ตารางที่ 76 แสดงปัญหาของรูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือก ของ การแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล		
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาการใช้รูปแบบใด		
1. การพิจารณาทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	13	50.00
2. การพิจารณาทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาโดยใช้ความพอใจของผู้บริหาร	16	61.54
3. การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด	6	23.08
4. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 76 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของรูปแบบของการแก้ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือกของการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาโดยใช้ความพอใจของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 61.54 การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 การพิจารณาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้ได้ตั้งอุดมการณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.08 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

การพิจารณาทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาโดยใช้ความพอใจของผู้ปฏิบัติ (1)

ตารางที่ 77 แสดงปัญหาในการตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้าน
การทำนุบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา การบริหารงาน บุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านพบปัญหาลักษณะใด		
1. การใช้ประสบการณ์เท่านั้นในการเลือกทางเลือก	11	42.31
2. การขอคำแนะนำในการเลือกทางเลือกจากผู้อื่น	7	26.92
3. การไม่ได้ทบทวนลู่ทาง เพื่อเลือกทางเลือก	13	50.00
4. การไม่ได้ใช้วิชาการบริหารเพื่อเป็นกลวิธีในการ ตัดสินใจเลือกทางเลือก	10	38.46
5. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 77 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการ
ตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงรักษา ตามค่าร้อยละ
จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้ทบทวนลู่ทางเพื่อเลือกทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 50.00
การใช้ประสบการณ์เท่านั้นในการเลือกทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 42.31 การไม่ได้ใช้วิชาการ
บริหารเพื่อเป็นกลวิธีในการตัดสินใจเลือกทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 38.46 การขอคำแนะนำใน
การเลือกทางเลือกจากผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 26.92 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ
ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ
ความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหาร (1)

3.2.4 การนำทางเลือกไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ปรากฏผลดังตารางที่ 78-89 คือ

ตารางที่ 78 แสดงขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ท่านมีขั้นตอนอย่างไร		
1. วางแผนดำเนินงาน	25	96.15
2. พิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ	16	61.54
3. ติดตามการปฏิบัติ	22	84.62
4. ประเมินผลการปฏิบัติ	24	92.31
5. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 78 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ วางแผนดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 96.15 ประเมินผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 92.31 ติดตามผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 84.62 พิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 61.54 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

วิเคราะห์ปัญหา (1)

ตารางที่ 79 แสดงการปฏิบัติตามขั้นตอนการนำทางเลือกปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

การดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ปฏิบัติตามทุกขั้นตอน	15	57.69
ปฏิบัติตามบางขั้นตอน	11	42.31

จากตารางที่ 79 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขั้นตอนในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนการนำทางเลือกไปปฏิบัติตามทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 57.69 และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติในขั้นตอนการนำทางเลือกไปปฏิบัติตามบางขั้นตอนไม่ครบตามกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 42.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 80 แสดงวิธีดำเนินการในการวางแผนดำเนินงาน ของกระบวนการแก้ปัญหาการ
บริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา

วิธีดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ท่านดำเนินการในการวางแผนดำเนินงาน อย่างไร		
1. มอบหมายงาน	20	76.92
2. มอบหมายความรับผิดชอบ	24	92.31
3. จัดตารางเวลาเพื่อลงมือปฏิบัติ	20	76.92
4. อื่น ๆ	2	7.69

จากตารางที่ 80 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการในการวางแผนดำเนินงาน ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ มอบหมายความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 92.31 มอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 76.92 จัดตารางเวลาเพื่อลงมือปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 76.92 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ประเมินผลงาน (1)

ระบุหน้าที่แต่ละบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร (1)

ตารางที่ 81 แสดงเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

เกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ท่านมีการพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติอย่างไร		
1. ชัดเจนในเรื่องของเวลา	18	69.23
2. ชัดเจนในเรื่องของปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัด	25	96.15
3. แบบฟอร์มที่ใช้วัดต้องเป็นตัวเลข	9	34.62
4. แบบฟอร์มที่ใช้วัดเป็นแบบปรนัย	16	61.54
5. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 81 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ชัดเจนในเรื่องของปริมาณของสิ่งที่ต้องการวัด คิดเป็นร้อยละ 96.15 ชัดเจนในเรื่องของเวลา คิดเป็นร้อยละ 69.23 แบบฟอร์มที่ใช้วัดเป็นแบบปรนัย คิดเป็นร้อยละ 61.54 แบบฟอร์มที่ใช้วัดต้องเป็นตัวเลข คิดเป็นร้อยละ 34.62

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 82 แสดงวิธีการติดตามผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

วิธีการติดตามผลการปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ทำเน็วิธีการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา โดยวิธีใด		
1. การสังเกต	25	96.15
2. การสัมภาษณ์	18	69.23
3. การอ่านรายงาน	14	53.85
4. การใช้แบบสอบถาม	8	30.77
5. การนิเทศงาน	25	96.15
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 82 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการติดตามผลการปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 96.15 การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 96.15 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 69.23 การอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 53.85 และการใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 30.77 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 83 แสดงวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา

วิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล	จำนวน N = 26	ร้อยละ
ท่านมีวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา โดยวิธีใด		
1. การสังเกต	20	76.92
2. การสัมภาษณ์	19	73.08
3. การอ่านรายงาน	14	53.85
4. การใช้แบบสอบถาม	12	46.15
5. การนิเทศงาน	23	88.46
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 83 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 88.46 การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 76.92 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 73.08 การอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 53.85 และการใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 46.15 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 84 แสดงขั้นตอนการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการดำเนินงานบำรุงและรักษา ที่ผู้บริหารพบปัญหามากที่สุด

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ท่านพบปัญหาในขั้นตอนใดมากที่สุด		
1. การวางแผนดำเนินการ	1	3.85
2. การพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัด	11	42.31
3. การติดตามผลการปฏิบัติ	7	26.92
4. การประเมินผลการปฏิบัติ	6	23.08
5. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 84 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนที่พบปัญหาในการนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัด คิดเป็นร้อยละ 42.31 การติดตามผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 26.92 การประเมินผลการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 23.08 การวางแผนดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 3.85 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

ตารางที่ 85 แสดงปัญหาในการวางแผนดำเนินการ เพื่อนำทางเลือกไปปฏิบัติ ของกระบวนการ
แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการวางแผนดำเนินการเพื่อนำทางเลือกไปปฏิบัติ		
ท่านพบปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของ บุคคลในหน่วยงาน	20	76.92
2. การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา	8	30.77
3. การไม่ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา	15	57.69
4. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 85 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการ
วางแผนดำเนินการเพื่อนำทางเลือกไปปฏิบัติ ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้
กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของบุคคลในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 76.92 การไม่ได้
กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 57.69 การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้
ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 30.77 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

ตารางที่ 86 แสดงปัญหาในการวางแผนดำเนินการเพื่อติดตามผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการ
แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการวางแผนดำเนินการเพื่อติดตามผลการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านพบ ปัญหาลักษณะใด		
1. การไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของ บุคคลในหน่วยงาน	19	73.08
2. การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา	5	19.23
3. การไม่ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา	16	61.54
4. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 86 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการ
วางแผนดำเนินการเพื่อติดตามผลการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา
ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบของผู้แก้ปัญหาของบุคคล
ในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 73.08 การไม่ได้กำหนดวิธีการประเมินผลการแก้ปัญหา คิดเป็น
ร้อยละ 61.54 การไม่ได้จัดตารางเวลาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 19.23 และ
อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

ตารางที่ 87 แสดงลักษณะปัญหาที่ใช้วัดผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ลักษณะปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาลักษณะใด		
1. เวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาไม่เพียงพอ	11	42.31
2. การไม่ได้กำหนดแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา	11	42.31
3. การไม่ได้กำหนดปริมาณสิ่งที่ต้องการในการแก้ปัญหา	17	65.38
4. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 87 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัญหาที่ใช้วัดผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การไม่ได้กำหนดปริมาณสิ่งที่ต้องการในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 65.38 เวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 42.31 การไม่ได้กำหนดแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 42.31 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

ตารางที่ 88 แสดงปัญหาในการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทํานุบำรุงและรักษา

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล		
ด้านการทํานุบำรุงและรักษา ท่านประสบปัญหาการใช้วิธีการใด		
1. การใช้การสังเกต	12	46.15
2. การสัมภาษณ์	7	26.92
3. การอ่านรายงาน	6	23.08
4. การใช้แบบสอบถาม	8	30.77
5. การนิเทศงาน	11	42.31
6. อื่น ๆ	-	-

จากตารางที่ 88 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการติดตามผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทํานุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การใช้การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 46.15 การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 42.31 การใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 30.77 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 26.92 และการอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ไม่มีการระบุ

ตารางที่ 89 แสดงปัญหาในการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
	N = 26	
ในการประเมินผลการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล		
ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ท่านพบปัญหาการใช้วิธีใด		
1. การใช้การสังเกต	9	34.62
2. การสัมภาษณ์	7	26.92
3. การอ่านรายงาน	7	26.92
4. การใช้แบบสอบถาม	10	38.46
5. การนิเทศงาน	8	30.77
6. อื่น ๆ	1	3.85

จากตารางที่ 89 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินผลการแก้ปัญหา ของกระบวนการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา ตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ การใช้แบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 38.46 การใช้การสังเกต คิดเป็นร้อยละ 34.62 การนิเทศงาน คิดเป็นร้อยละ 30.77 การสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 26.92 การอ่านรายงาน คิดเป็นร้อยละ 26.92 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ข้อความซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบอื่น ๆ ระบุไว้คือ

ไม่มีปัญหา

(1)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและปัญหาของกระบวนการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคล ด้านการทำนุบำรุงและรักษา พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ดำเนินการ ตามกระบวนการแก้ปัญหาครบทุกขั้นตอน ดังนี้คือ กำหนดปัญหา ผลิตทางเลือก ประเมินและ พิจารณาทางเลือก และนำทางเลือกไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติ ในส่วนของรายละเอียด แต่ละขั้นตอน พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ปฏิบัติบางขั้นตอนไม่ครบถ้วนตามกระบวนการแก้ ปัญหา