

รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

THE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION MODEL OF NURSING COLLEGE UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

บุศรินทร์ สุจริตจันทร์¹

ศรียา สุขพานิช²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ 2) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงาน ยุทธศาสตร์ หัวหน้าภาค และอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 28 แห่ง รวม 392 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ และข้อคิดเห็นอื่นๆ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) นวัตกรรมการบริหาร 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) การจัดองค์การ 5) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ 6) ระบบธรรมาภิบาล และ 7) การมีพันธมิตรเครือข่าย

2. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ องค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ประกอบด้วยชุดตัวแปรอิสระ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหาร การจัดองค์การ ระบบธรรมาภิบาล กับชุดตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการมีพันธมิตรเครือข่าย การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง เชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้กับบริบทขององค์การ

คำสำคัญ: รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง / วิทยาลัยพยาบาล

Abstract

The purposes of this research were to 1) determine the high performance organization components of Nursing College under the Ministry of Public Health and 2) examine the relationship of the high performance organization model among those components. The sample consisted of directors, deputy directors of strategy, head departments and teachers from 28 Nursing Colleges under the Ministry of Public Health totally 392. The research instruments were the semi-structured interview, the opinionnaires, check list form and the structured interview. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, content analysis, factor analysis, canonical correlation and the finding was confirmed by interview.

The findings of this research were:

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1. The high performance organization components of Nursing College under the Ministry of Public Health comprised of 7 components which were 1) leadership 2) innovative administration 3) strategic management 4) organization 5) excellent alignment 6) good governance and 7) partnering and network.

2. The correlation models of high performance organization components of Nursing College by canonical correlation coefficient was correlated between the independent variables set, such as innovative administration, organization, good governance, and the independent variables set, such as leadership, strategic management, excellent alignment including partnering and network. This finding model was found appropriate, accurate and accordance with the research conceptual framework.

Keyword : High performance organization/ Nursing College

บทนำ

องค์การในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหลักสำคัญที่จะทำให้องค์การธุรกิจดำรงอยู่ได้ก็คือ การสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า การใช้ต้นทุนที่ต่ำกว่า และการปฏิบัติงานที่ดีกว่า องค์การจำเป็นต้องมีศักยภาพในการทำงานในระดับสูง เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคาดหวังของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงทางด้านกำลังของงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านองค์การ จากสภาพแวดล้อมระดับโลกที่ซับซ้อน ความเป็นระดับโลกาภิวัตน์เป็นแนวโน้มให้ องค์การซึ่งมุ่งที่จะขยายกิจกรรมสู่ส่วนต่างๆ ของโลก กล่าวคือ มีส่วนร่วมในตลาดต่างๆ และมีการแข่งขันกับ องค์การที่อยู่ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548: 37) ซึ่งกล่าวได้ว่าประเด็นสำคัญในการศึกษา พฤติกรรมองค์การจากสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การมุ่งความสำคัญที่การทำงาน การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ในระดับสูง (High Performance) ไอเวนเชอวิช และแมททีสัน (Ivancevich and Matteson, 2002: 672) กล่าวว่า ในส่วน ทักษะของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การ ลักษณะของ องค์การและกระบวนการที่สำคัญของพฤติกรรมองค์การ ยัง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (leadership) การเปลี่ยนแปลง (change) และในทัศนะสถานการณ์ในการบริหาร (contingency approach to management) มีความเชื่อว่า ไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารสำหรับทุกสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิธีที่แตกต่างกันเพื่อให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่แตกต่างกันนั้น โดยในการบริหารมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ งานเป็นไปอย่างถูกต้อง (do the thing right) ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ในการใช้ ทรัพยากรให้บรรลุจุดมุ่ง หมายขององค์การได้ดี ในขณะที่ ผู้นำจะมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมใน

ทิศทางที่ถูกต้อง (do the right things) ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และความสามารถของใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจให้สามารถอย่างเต็มที่ (Zalezing, 998: 547) การปฏิรูประบบการเมืองทำให้เกิดทิศทางใหม่ในการ กระจายอำนาจ การปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูป ระบบสุขภาพในปัจจุบัน ทำให้องค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องเรียนรู้ความซับซ้อนของระบบและปัจจัยต่างๆ ที่ไม่ แน่นนอนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนั้น ระบบ ราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบ ราชการ และการขาดธรรมาภิบาล ถ้าหน่วยงานภาครัฐไม่ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อ ไปสู่องค์การสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผล บั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ด้วย (สุพจน์ ทรายแก้ว: 2009) ดังนั้นแนวทางการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่คือการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ให้เป็นองค์การสมัยใหม่ ซึ่งจะส่งผลทำ ให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับเปลี่ยนก็ คือต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของภาครัฐดังนี้ ปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรมชาติ โปร่งใส ตรวจสอบ ได้ ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์โดยให้เอกชนและ ชุมชนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบราชการไทยของ ก.พ.ร. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “พัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถ รองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึด หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์สุขของ ประชาชน” โดยมียุทธศาสตร์ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน 2) การปรับปรุง

โครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน 3) การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ 4) การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ 5) การปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยม 6) การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย 7) การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากการปรับเปลี่ยนตัวแปรทางการบริหารทั้ง 7 ประการ ตามยุทธศาสตร์ของ ก.พ.ร. แล้ว การพัฒนาระบบราชการไทยในครั้งนี้ ยังเป็นการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับระบบราชการอีกเป็นจำนวนมาก โดยเครื่องมือส่วนใหญ่ที่นำมาใช้จะมีกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเครื่องมือต่างๆ ได้แก่ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision Management) 2) การจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) 3) การจัดการต้นทุนฐานกิจกรรม (Activity-Based Costing) 4) การรื้อปรับระบบงาน (Business Process Reengineering) 5) การบริหารวงจรเวลา (Cycle-time Management) 6) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) 7) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Management) เพื่อให้หน่วยงานราชการพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High Performance Organization: HPO) ปัจจัยสำคัญหรือองค์ประกอบของการเป็นองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง คือ ต้องเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ยึดระบบบังคับบัญชาที่เข้มข้นจนเกินไป และที่สำคัญคือการกระตุ้นให้คนในองค์กรรักษาระดับของความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยที่จะสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้คือการสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

จากการที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ การปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการในหน่วยราชการที่รับผิดชอบต่อการบริการ

สุขภาพอย่างมาก รวมทั้งคุณภาพการบริหารจัดการของสถาบันที่มีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรเข้าสู่ระบบบริการสุขภาพภาครัฐ ได้แก่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพและทั่วถึง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดทั้งประเด็นท้าทายและคำถาม กล่าวคือ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับที่ต้องการระบบปฏิรูปสุขภาพ มีอัตราการลาออกของพยาบาลค่อนข้างต่อเนื่อง และ สังคมมีความคาดหวังสูงขึ้นจากการรับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานและความเป็นเลิศ นอกจากนี้ การปฏิรูประบบสุขภาพ และการปฏิรูประบบราชการตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ความเข้มแข็งของภาคประชาชน หรือประชาสังคมในการดูแลสิทธิด้านบริการสุขภาพทำให้องค์การพยาบาลต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่างๆ เช่นเดียวกับองค์กรใหญ่ๆ ของรัฐในยุคปฏิรูปและโลกาภิวัตน์ ได้แก่ 1) การนำแผนกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ 2) ความเสียหายจากระบบงานที่ไม่ทันสมัย 3) การขาดความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับที่เกิดจากกระแสการปฏิรูป โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการซึ่งจำเป็นต้องใช้วิทยาการและเทคนิคใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ 4) ค่าใช้จ่ายของบุคลากรขององค์กรที่สูงขึ้น 5) ความล่าช้าของการบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ 6) ความเสียหายที่เกิดจากระบบสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือ 7) งานวิจัยและพัฒนาที่ขาดตอน ไม่เข้มแข็งหรือไม่เป็นระบบ (กนก อภิรดี, 2548) จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐ มีหน้าที่จัดระบบการศึกษาเทียบเท่าระดับอุดมศึกษาในการผลิตพยาบาลเข้าสู่องค์กรด้านสุขภาพ เพื่อตอบสนองนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศ โดยความคิดที่ว่าระบบการศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาประเทศ และถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งในสมการการผลิต (production equation) และเชื่อว่าระบบการศึกษาสามารถเพิ่มมูลค่าเพิ่ม (value added) ให้แก่มนุษย์ด้วย (อุทัย ดุลยเกษม, 2552: 140-141) ดังนั้นวิทยาลัย

พยาบาลจำเป็นต้องจัดกระบวนการบริหารจัดการให้เป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ทำให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐานสามารถเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรี จากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปิดตลาดเสรีทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงสถาบัน การศึกษาพยาบาลของต่างประเทศสามารถขยายกิจการได้ในประเทศไทย เพื่อผลิตพยาบาลสำหรับตลาดแรงงานนานาชาติ รวมทั้งการเปิดสอนสาขาการพยาบาลและสุขภาพที่เกี่ยวข้องของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น จากเดิมที่มีการผลิตอยู่ในปัจจุบัน เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดตั้งวิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ เพื่อจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาล ศาสตร์บัณฑิต ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งแรกเริ่มเปิดสอนในปีการศึกษา 2550 (โชติอนันต์ เขาวินสุจริต, 2550: 17) และปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งได้มีการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาล-ศาสตรบัณฑิตแล้ว กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาด จึงถือเป็นผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล และเป็นการแข่งขัน ที่เป็นความท้าทายที่ต้องพิจารณา และจากรายงานการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และทิศทางการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนกพบจุดอ่อนคือ 1) ผู้บริหารทุกระดับ ขาดทักษะการบริหารงานแบบมืออาชีพ 2) บุคลากรขาดทักษะการปฏิบัติงานเชิงธุรกิจ 3) ขาดระบบการประชาสัมพันธ์และการตลาด 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่สมบูรณ์ และ 5) โครงสร้างการบริหารงานเป็นรูปแบบราชการ ไม่เอื้อให้เกิดความคล่องตัว (สถาบันพระบรมราชชนก, 2550: 1-2) และได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันในปี 2549-2553 ไว้ 7 ประการ คือ 1) เร่งรัดพัฒนาผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรให้มีศักยภาพในการบริหารและปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ 2) พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการ 3) พัฒนาการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) เร่งรัดประชาสัมพันธ์และการตลาด 5) ขยายโอกาสการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายใหม่ 6) มุ่งผลิต พัฒนาคณา

และงานวิชาการที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน 7) เร่งรัดพัฒนาสถาบันให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาด้านสุขภาพในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2550)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยเพื่อทราบองค์ประกอบ และรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาลให้เป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเป็นพหุองค์ประกอบ
2. องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการวิจัย

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีการศึกษากลุ่มตัวแปรเดียว ดังนั้นแผนแบบในการวิจัยจึงมีลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสถานการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one

shot, non-experimental case study design) ในทุกตอนของ
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย
ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์
หัวหน้าภาค และอาจารย์ จำนวน 1,640 คน ที่ปฏิบัติงานใน
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 29 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการที่
รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ หัวหน้าภาค และอาจารย์ที่
ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970: 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย
ที่สุด จำนวน 313 คน แต่เนื่องจากการใช้สถิติวิเคราะห์
องค์ประกอบต้องใช้จำนวนตัวอย่างจำนวนมาก หากใช้
ตัวอย่างน้อย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำ (Hair et
al., 1998: 384-385) และจากแนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง
ขึ้นกับค่าวิกฤตที่ใช้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่
ระดับนัยสำคัญ 0.01 สถิติเวสต์ (Stevens, 1992: 383) ได้
เสนอแนะขนาดตัวอย่างที่จำนวน 400 คน ในการวิจัยครั้งนี้
จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน โดยสุ่มตัวอย่าง
ผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข จำนวน 28 แห่ง แห่งละ 14 คน (ประกอบด้วย
ผู้อำนวยการ 1 คน รองบริหารที่รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์
1 คน ที่เหลือเป็นหัวหน้าภาค และอาจารย์ 12 คน) และ
เหลือวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่งเป็นที่ทดลองเครื่องมือวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ
สถานภาพส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมี
ศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-
structured interview)
2. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire)
3. แบบตรวจสอบรายการ (check list form)
4. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured
interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล
ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2553
ถึงมกราคม 2554 โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ หัวหน้าภาค
และอาจารย์จำนวน 392 คน ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 28 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติเข้าไปใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล
ด้วยการคำนวณด้วยค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ
(percentage)
2. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ
แบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าเป็นค่าเฉลี่ยของ
คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่
ในช่วงใด แสดงว่ามีความเห็นตรงตามว่าเป็นองค์ประกอบ
ขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง โดยผู้วิจัยได้กำหนด
เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1970:
190)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor
Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบองค์ประกอบเชิงสำรวจ
(Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีวิเคราะห์
องค์ประกอบหลัก (Principal Component analysis: PCA)

เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร เท่ากับ 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser, 1983: 441)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ องค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical correlation analysis)

5. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน โดยนำเสนอรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาประเด็นด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ และให้ข้อเสนอแนะการวิพากษ์ เพื่อนำไปปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงสำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงสำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรในองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ หัวหน้าภาค และอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า โดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 164 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ระหว่าง 3.39 ถึง 4.37

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.82- 2.41 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพสูงโดยเฉลี่ยตั้งแต่ปานกลางถึงมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) มากที่สุดคือตัวแปรที่ 13 มีการประกันคุณภาพการผลิตบัณฑิตพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 91 อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อนักศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.31 และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) น้อยที่สุดคือ ตัวแปรที่ 60 มีการขยายตลาดต่างประเทศด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.39 และตัวแปรที่ 68 คือ มีการนำรูปแบบการบริหารของภาคเอกชนมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหาร งาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.58

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบที่มีความจำเป็นในการกำหนดองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1 และพิจารณาเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “ภาวะผู้นำ” มีปัจจัยที่จำเป็นต่อรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 38 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.503- 0.745 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 31.390 และร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 19.470 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 38 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 19.47 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวน (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

องค์ประกอบที่ 3 “การจัดการเชิงกลยุทธ์” มีปัจจัยที่จำเป็นต่อรูปแบบขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.529- 0.688 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 17.580 และร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 10.720 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 10.720 ซึ่งเมื่อเทียบกับค่าความแปรปรวน (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

องค์ประกอบที่ 4 “การจัดองค์การ” มีปัจจัยที่
จำเป็นต่อรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 11
ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor
loading) อยู่ระหว่าง 0.504- 0.534 มีค่าความแปรปรวนของ
ตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 16.911 และค่าร้อยละของ
ความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 10.312 แสดง
ว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยาย
องค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถ
อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 10.31 ซึ่ง
เมื่อเทียบกับค่าความแปรปรวน (eigenvalues) กับองค์ประกอบ
อื่นๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4

องค์ประกอบที่ 5 “ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ” มีปัจจัยที่จำเป็นต่อรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.509- 0.605 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 15.534 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 9.472 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 9.47 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวน (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5

องค์ประกอบที่ 6 “ระบบธรรมาภิบาล” มีปัจจัยที่
จำเป็นต่อรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 4
ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor
loading) อยู่ระหว่าง 0.506- 0.588 มีค่าความแปรปรวนของ
ตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 6.506 และค่าร้อยละของความ
แปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 3.967 แสดงว่า
ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยาย
องค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถ
อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 3.96 ซึ่ง
เมื่อเทียบกับค่าความแปรปรวน (eigenvalues) กับองค์ประกอบ
อื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6

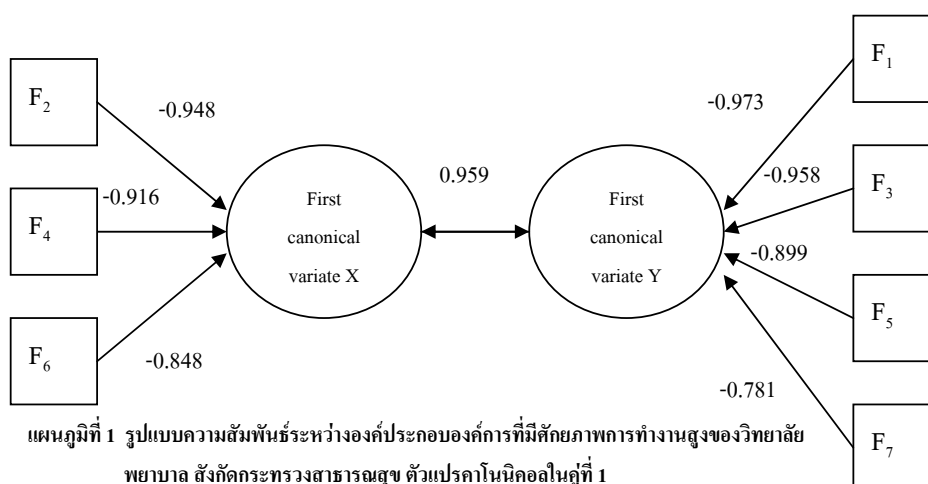
องค์ประกอบที่ 7 “การมีพันธมิตรเครือข่าย” มีปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.515- 0.663 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.398 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (percent of variance) เท่ากับ 2.682 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ร้อยละ 2.68 ซึ่งเมื่อเทียบกับค่าความแปรปรวน (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7

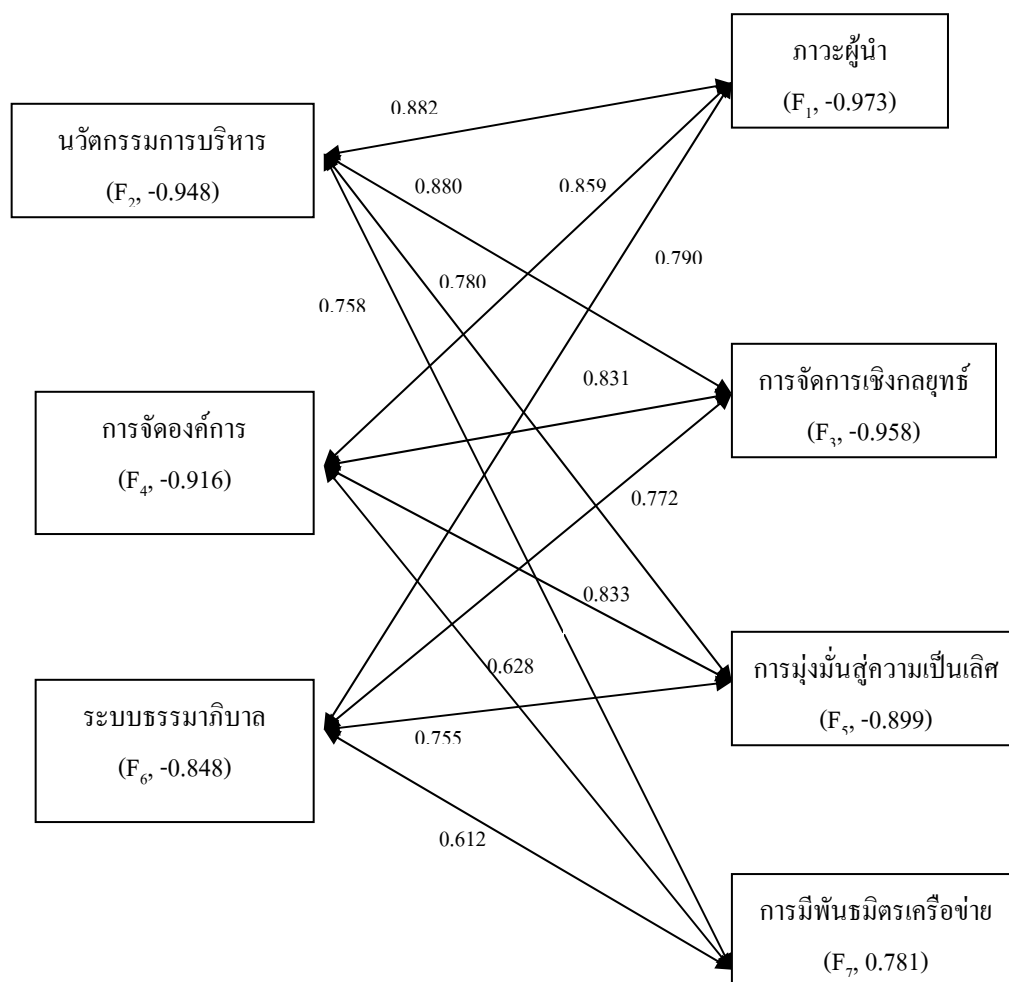
ผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1. ภาวะผู้นำ (F_1) 2. นวัตกรรมการบริหาร (F_2) 3. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (F_3) 4. การจัดองค์การ (F_4) 5. การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (F_5) 6. ระบบธรรมาภิบาล (F_6) และ 7. การมีพันธมิตรเครือข่าย (F_7)

2. การหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรขององค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ทั้ง 7 องค์ประกอบนั้น คือ ภาวะผู้นำ (F_1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (F_3) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (F_5) และการมีพันธมิตรเครือข่าย (F_7) โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation analysis)

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรอิสระ และชุดตัวแปรองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรตาม เพื่อจัดทำเป็นร่างรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ตัวแปรคาโนนิคอลจำนวน 3 ชุด ผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างชุดตัวแปรพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ ได้ร่างรูปแบบจำนวน 2 คู่ คือ ตัวแปรคาโนนิคอลคู่ที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลสูงสุด คือ 0.959 ค่า Wilk's Lamda เท่ากับ 0.073 ซึ่งเป็นค่าต่ำมาก เข้าใกล้ 0 ($0 < \text{Wilk's lamda} < 1$) แสดงว่าชุดตัวแปรที่ประกอบด้วยนวัตกรรมการบริหาร (F_2) การจัดการ (F_4) และระบบธรรมาภิบาล (F_6) มีความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรงกับชุดตัวแปรที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ (F_1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (F_3) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (F_5) และการมีพันธมิตรเครือข่าย (F_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิคอลคู่ที่ 1 ร้อยละ 91.9 (eigenvalues 0.919) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในลักษณะเดียวกัน และเมื่อพิจารณาร้อยละของความแปรปรวนในภาพรวม (total percent of variance) และการวัดค่าเกิน (redundancy) และสัดส่วนค่าเกินสะสม (total redundancy) พบว่า ความแปรปรวนของตัวแปรคาโนนิคอลที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิคอลที่เป็นตัวแปรอิสระได้ร้อยละ 76 (redundancy = 0.753, (total redundancy = 0.762) ซึ่งให้เห็นว่า ชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย นวัตกรรมการบริหาร (F_2 , -0.948) การจัดการ (F_4 , -0.916) และ ระบบธรรมาภิบาล (F_6 , -0.848) กับชุดตัวแปร ภาวะผู้นำ (F_1 , -0.973) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (F_3 , -0.958) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (F_5 , -0.899) และการมีพันธมิตรเครือข่าย (F_7 , -0.781) มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อภิปรายได้ว่า การที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับ นวัตกรรมการบริหาร การจัดการ และการระบบธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลต่อภาวะผู้นำ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ตลอดจนการมีพันธมิตรเครือข่ายของวิทยาลัยพยาบาล และในทางเดียวกัน เมื่อวิทยาลัยพยาบาล มีภาวะผู้นำ มีการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และมีการสร้างพันธมิตรเครือข่าย ก็จะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมการบริหาร การจัดการ และการระบบธรรมาภิบาลที่ดี ดังรูปแบบในแผนภูมิที่ 1 และ 2

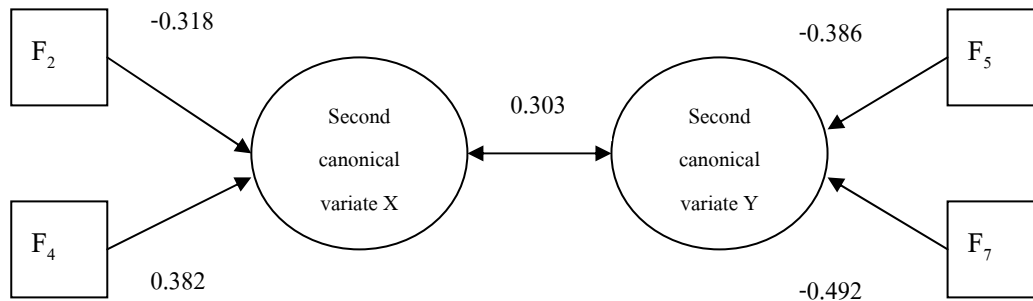




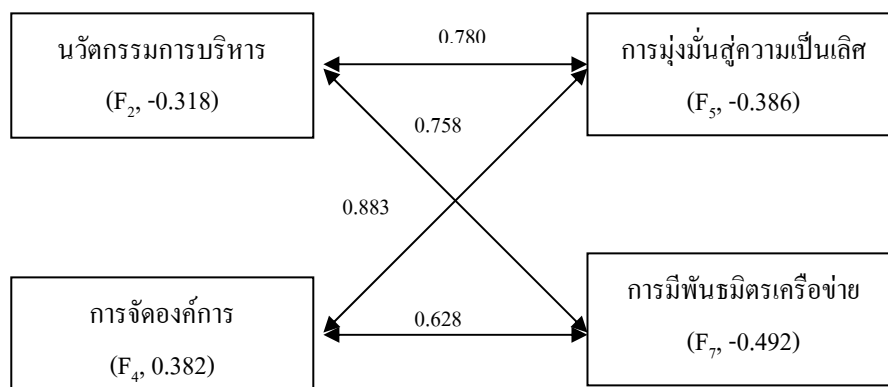
แผนภูมิที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
รูปแบบที่ 1

ส่วนในตัวแปรคาโนนิคัลคู่ที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล เท่ากับ 0.303 ค่า Wilk's Lamda เท่ากับ 0.907 ซึ่งเป็นค่าสูง เข้าใกล้ 1 ($0 < \text{Wilk's lamda} < 1$) แสดงว่าชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย นวัตกรรมการบริหาร (F_2) การจัดการ (F_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (F_5) และการมีพันธมิตรเครือข่าย (F_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิคัลคู่ที่ 2 ได้ร้อยละ 9.2 (eigenvalues 0.092) และเมื่อพิจารณาร้อยละของความแปรปรวนในภาพรวม (total percent of variance) และการวัดค่าเกิน (redundancy) พบว่าความแปรปรวนของตัวแปรคาโนนิคัลที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิคัลที่เป็นตัวแปรอิสระได้ร้อยละ 0.9 (redundancy = 0.009) ซึ่งให้เห็นว่า นวัตกรรมการบริหาร

(F_2 , -0.948) การจัดการ (F_4 , -0.916) มีความสัมพันธ์กับการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (F_5 , -0.899) และการมีพันธมิตรเครือข่าย (F_7 , -0.781) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในลักษณะสองทาง คือ มีความสัมพันธ์ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งตัวแปร ที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมากคือ การมีพันธมิตรเครือข่าย รายละเอียดปรากฏในแผนภูมิที่ 3 และ 4



แผนภูมิที่ 3 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตัวแปรคาโนนิกอลในคู่ที่ 2



แผนภูมิที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รูปแบบที่ 2

2.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เหมาะสมจากการพิจารณาตรวจสอบองค์ประกอบ เพื่อยืนยันรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 ท่าน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ในประเด็นความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความสอดคล้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ ผลจากการพิจารณาตรวจสอบองค์ประกอบ และเพื่อยืนยันรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่วิเคราะห์ได้จากผลการวิจัยทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมตาม

บริบทการบริหารองค์การในฐานะองค์การการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในด้านความเป็นไปได้ มีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ ถ้าองค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความถูกต้องเชิงทฤษฎี มีความเห็นว่างค์ประกอบที่นำมาเสนอมีความถูกต้องตามลักษณะการบริหารองค์การสมัยใหม่ ในประเด็นการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เห็นว่า นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมากที่สุด เพราะครอบคลุมลักษณะขององค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง และเห็นว่ารูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รูปแบบที่ 1 เป็นรูปแบบที่เหมาะสม มีองค์ประกอบที่ครอบคลุม แสดงถึงความสัมพันธ์ สอดคล้องกับการที่จะเป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ค้นพบจากรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากข้อค้นพบในการวิจัยเรื่อง รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) นวัตกรรมการบริหาร 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 4) การจัดการองค์การ 5) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ 6) ระบบธรรมาภิบาล และ 7) การมีพันธมิตรเครือข่าย ซึ่งกล่าวได้ว่า การที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อไปสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงนั้น องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ จากภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลในฐานะองค์การภาครัฐ จำเป็นต้องปฏิรูประบบการบริหารจัดการในทุกด้าน เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง ผู้บริหารต้องนำพาองค์การให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล ด้วยการทำให้วิทยาลัยพยาบาลมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งกล่าวได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบจะส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลปรับปรุงวิธีการดำเนินการ และผลการดำเนินการให้เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาวินัยวิทยาลัยพยาบาลเป็นรูปธรรมที่แท้จริง เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการผลการดำเนินการของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และเพิ่มโอกาสขององค์การในการสร้างผลการดำเนินงานที่มีศักยภาพสูง หรือสร้างองค์การสู่ความเป็นเลิศในการดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นกรอบที่เสริมให้เกิดการผสานหลักการของระบบคุณภาพกับการนำไปปฏิบัติจริงในวิทยาลัยพยาบาล ก่อให้เกิดการ

ปรับปรุงทั้งคุณภาพ และผลิตภาพของวิทยาลัยพยาบาล สามารถยกระดับการแข่งขันของตนเอง เพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอแก่ผู้รับการศึกษา ปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถของวิทยาลัยพยาบาล การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล สถานศึกษา องค์การต่างๆ เนื่องจากการบริหารจัดการองค์การ โดยเฉพาะสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารมีความรู้ความ สามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำ และมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่า มีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์การ ในสถานการณ์ที่มีความผันแปรสูงอย่างในปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ การนำแนวคิดทางด้านการจัดการมาใช้ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล นวัตกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการนำแนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดการองค์การ การดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาล และในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวิทยาลัยพยาบาล สามารถนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ติดตามควบคุม ประเมินผลการดำเนินงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบ ที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การให้สามารถยกระดับการบริหารจัดการ การทำงาน การจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนอง

ความคาดหวังและความต้องการของประชาชน สังคม ที่มีความสลับซับซ้อน มีความหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาลัยพยาบาลจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจัดองค์การและการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ ต้องมีการแสวงหาความร่วมมือและสร้างพันธมิตรเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ องค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยพยาบาลต้องมีระบบธรรมาภิบาล เพื่อมีระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส สร้างความมั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม วิทยาลัยพยาบาลในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการชี้นำสังคม เป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชนและองค์การต่างๆ สามารถพึ่งพาทางวิชาการด้านการพยาบาลและสาธารณสุข เป็นสถาบันที่เป็นความคาดหวังของสังคมตามภารกิจหลักที่เป็นความรับผิดชอบ วิทยาลัยพยาบาลจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาการปฏิบัติการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่สังคม ดังนั้น องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง

2. การพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ และรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสม โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน ตรวจสอบ ด้วยการสร้างแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นแบบมีโครงสร้าง (structure interview) เกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง การนำไปใช้ประโยชน์ และข้อวิจารณ์อื่นๆ เพื่อนำมาสรุป และปรับปรุงเป็นรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ผลการนำเสนอข้อมูลและประเด็นอภิปรายพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัย

พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่นำเสนอทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาล ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และวิทยาลัยพยาบาลสามารถนำไปใช้ได้ และมีความคิดเห็นว่า รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่นำเสนอ คือ รูปแบบที่ 1 เป็นชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย นวัตกรรมการบริหาร การจัดการ การระบบธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการมีพันธมิตรเครือข่าย เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมมากที่สุด เนื่องจากเป็นรูปแบบที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 7 องค์ประกอบที่ค้นพบได้อย่างครอบคลุมและสมบูรณ์ที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรนำข้อค้นพบจากรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการบริหารวิทยาลัยพยาบาลตามบริบทดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร สถาบันพระบรมราชชนกควรสอดแทรกหัวข้อหลักเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่จะผลักดันองค์การให้เป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน และควรจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านการบริหารองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ผู้ที่จะเตรียมเป็นผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรในสังกัดของสถาบัน

2. ผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนกควรพิจารณา นำองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบที่ค้นพบจากการวิจัยไป

ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการดำเนินการที่แสดงถึงการมีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล ตลอดจนใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารางวัลด้านการบริหารจัดการให้แก่ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล และสถาบันการศึกษาภายในสังกัด

3. ผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนกควรมีการเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรพยาบาลให้เป็นสากล การพัฒนาหลักสูตรพยาบาลให้มีความโดดเด่นยากต่อการลอกเลียนแบบ เพื่อรองรับการการแข่งขัน การขยายตลาดด้านการศึกษาพยาบาล การจูงใจและเป็นทางเลือกแรกให้นักศึกษาที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล

4. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ทักษะ ความสามารถ ศักยภาพในการเป็นผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นกล้าหาญ มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความสามารถในการประสานงานและสามารถบริหารความขัดแย้งทำให้งานบุคลากรเกิดความเข้าใจ มีค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และมีการกำกับดูแลการทำงานอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างผลการดำเนินงานที่มีศักยภาพสูง

5. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรให้ความสำคัญในเรื่อง การนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาล การสร้างโอกาสในการลงทุน การพัฒนาหลักสูตรพยาบาลให้มีความชัดเจน โดดเด่น ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนานวัตกรรม มีกระบวนการบริหารที่เน้นการบริหารแบบมืออาชีพ และเอื้อให้บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ความสำคัญและส่งเสริมผู้ที่กล้าคิดกล้าทำนวัตกรรม โดยจัดโครงการศึกษาดูงานองค์กรธุรกิจภายนอกเอกชน ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ที่มีการบริหารจัดการที่โดดเด่น ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในการเป็นองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง เพื่อนำระบบ

และนวัตกรรมการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาลต่อไป

6. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจสู่บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อสร้างความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และแสวงหาแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร และจัดระบบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสำเร็จของงาน ตลอดจนมีการกำหนดระยะเวลาในการติดตามการบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน

7. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขอบข่ายการทำงานชัดเจน ลดขั้นตอนระบบการสั่งการให้เกิดความรวดเร็ว มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจโดยทีม และได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง จัดให้มีการถ่ายทอดวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการมอบอำนาจให้หัวหน้างาน พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ด้วยการกำหนดมาตรฐานการให้ค่าตอบแทน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบตามลำดับผลงาน เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจ และทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

8. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรนำองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบมาใช้ในการขับเคลื่อนวิทยาลัยพยาบาล การพัฒนาคุณภาพวิทยาลัยพยาบาลให้มีมาตรฐานสูง มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ สามารถเทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรี ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพความชำนาญในวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการอาจารย์ และหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่หน่วยงานองค์กรต่างๆ ที่รองรับบัณฑิต

พยาบาล และนำไปสู่การพัฒนากระบวนการพยาบาลที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป

9. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรให้ความสำคัญในการนำระบบบรรณานุกรมมาใช้ในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานขององค์การ และควรมีการปลูกฝังบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติตามหลักบรรณานุกรม โดยผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นควรมีการกำหนดระบบการบริหารและการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดี เพื่อส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม และกำหนดคบทลงโทษที่เหมาะสมสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามหลักบรรณานุกรม เพื่อให้องค์การมีระบบการดำเนินงานที่สร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นที่ยอมรับ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่องค์การทั่วไป

10. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรขยายเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาอาจารย์ นักศึกษา ด้วยการทำข้อตกลงความร่วมมือกับองค์การด้านการศึกษาในการแลกเปลี่ยนนักศึกษา อาจารย์ และความร่วมมือในการทำวิจัย ตลอดจนการหาแหล่งทุนทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

นอกจากนี้ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรพิจารณานำรูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงที่ค้นพบนี้ไปใช้ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล เพื่อพัฒนาให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารองค์การของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาที่มีการเปิดการสอนหลักสูตรการพยาบาลศาสตร์ ทั้งภาครัฐและเอกชน การทำการศึกษาวิจัยเชิงลึกในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิทยาลัยพยาบาลให้เป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง
2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบ รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงระหว่างสถาบัน อุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการพยาบาลศาสตร์ ของรัฐและเอกชน

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลขององค์การ

4. ควรมีการทำวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง เพื่อทราบอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อการบริหารวิทยาลัยพยาบาลให้เป็นองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูง และทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนองค์ประกอบเชิงสาเหตุที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนก อภิรติ. การจัดการและการพัฒนาองค์การบนฐานความรู้และคุณธรรม (การบรรยายพิเศษ ณ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร 22 ตุลาคม 2548. (อัดสำเนา)
- โชติอนันต์ เชาวน์สุจริต. พยาบาลสวนสุนันทาลีกคัก แห่งสมัครวมหมวกขาวพัฒนาบ้านเกิด, ข่าวสด (6 มิถุนายน 2550): 17.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2541
- รังสรรค์ ประเสริฐ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548.
- สถาบันพระบรมราชชนก. สารสัมพันธ์สถาบันพระบรมราชชนก 1, 2 (มิถุนายน, 2550): 1-2.
- สถาบันพระบรมราชชนก. โครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาพื้นที่ชายแดนจังหวัดภาคใต้: แผนผลิตของวิทยาลัยพยาบาล ปีการศึกษา 2550 (13 กุมภาพันธ์ 2550) [Online], Accessed 15 April 2009. Available from http://www.pi.ac.th/all_file_download_declar.php
- สุพจน์ ทรายแก้ว. การบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่. [Online]. accessed 5 April 2009. Available from http://www.thailocaladmin.go.th/work/e_book/eb7/eb7_3/p3.pdf

- อุทัย คลยเกษม. บทบาทการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ: บทเรียนจากอดีตและบทสะท้อนปัจจุบัน. ชีวิตเราเหมือนก้อนหิน. กรุงเทพฯ: บริษัท แปลนพรีนติ้ง จำกัด, 2552.
- Best, John W. Research in Education. Education Cliffts, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1970.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 4th ed., New York: Harper & Row Publishers, 1984.
- Ivancevich, John M. and Matteson, Michael, T. Organization Behavior and Management, 6th ed., New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2002.
- Hair, J. F. et al. Multivariate data analysis, 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 1998.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. Determining Sample Size fore Research Activity, Educational and Psychology Measurement. 30, 3 (Autumn, 1970): 607-610.
- Stevens, J. Applied multivariate statistics for the social sciences. 2nd ed., N.J.: Lawrence Erlbaum Associate, Inc., 1992.
- Tabachnik, Barbara G. and Fidell, Linda S. Using Multivariate Statistics. New York: Haper & Row, 1983.
- Wolf, G. A. and Bradle, J. P. Greenhouse, Investment in the future: 3 Level approach for developing health care leaders for tomorrow, Journal of Nursing Administration. 36, 6 (2006): 331-336.
- Zalezing quoted in Martin, K. Bartol Mathew & Mathew G. Management A Pacific Rim focus, 2nd ed., Roseville NSW: McGraw-Hill, 1998.

