

การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก Human Capital Development of Nursing College under Praboromarajanok Institute

จรัสศรี เพ็ชรคง¹

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 3) ได้แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 28 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ใช้การประชุมผู้เชี่ยวชาญ และการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง 5) ความสมดุลของชีวิตและงาน 6) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ 7) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน 8) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา 9) ความเหนียวแน่นของทีมงาน
2. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล เท่ากับ 0.92 การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความเหมาะสมกับบริบท มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาได้
3. ได้แนวทางพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the factors of human capital development of nursing college under Praboromarajanok Institute 2) to examine relationship model among those factors. and 3) to set the guideline for human capital development of nursing college under Praboromarajanok Institute. The sample consisted of 28 colleges from 29 colleges, 308 respondents. The research instruments were 1) unstructured interview 2) openionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, factor analysis, canonical

¹ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีนิจ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

correlation analysis by using the computer programs, connoisseurship were used for confirming the factors and the model of relationship among the factors and indept-interview for setting the guideline of human capital development of nursing college under Praboromarajanok Institute

The research findings revealed that:

1. The factors of human capital development of nursing college under Praboromajanok Institute consisted of 9 factors: 1) leadership of administrator 2) learning value for self development and commitment 3) strategic alignment 4) performance management and talent management 5) work- life balance 6) the promotion of innovation and knowledge sharing 7) organizational culture to improve quality and competition 8) using technology supported to teacher's performance and development 9) team adhesion

2. The factors of human capital development of nursing college under Praboromajanok Institute were significantly related at .001. The canonical correlation was at 0.92 The results were confirmed by connoisseurship revealed that suitable for organizational context, accuracy of conceptual frameworks and utilized for human capital development of nursing college.

3. The guideline for human capital development of nursing college under Praboromarajanok Institute was setting.

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Kenneth J. Zula and Thomas J. Chermack, 2007:254) คำว่า "ทุนมนุษย์" จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างผลผลิตในแต่ละบุคคล (Schult, 1961:1-17) ซึ่งถ้ากล่าวถึงทุนมนุษย์ขององค์กร อาจมองได้ว่าหมายถึงคนที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีความร่วมมือกัน และเป็นบุคคลที่รอบรู้ซึ่งเข้าใจถึงกลไกของสถานะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กร และนำองค์กรไปสู่การแข่งขันได้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การสร้างคุณค่า และการแข่งขันขององค์กร และเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวพวกเขาจะต้องเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน การบูรณาการ และการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร การสร้างนวัตกรรมใหม่ และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Rastogi, 2000 :193-203) ส่วนการพัฒนาทุน

มนุษย์ จะหมายถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถส่วนบุคคลที่สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับองค์กร (Bohlander, G. & Snell, S, 2007 : 14) ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ที่ดีพอ เพื่อให้การบริหารทุนมนุษย์เป็นไปได้อย่างถูกต้องทิศทางและสามารถดึงศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรออกมาใช้ผลิตผลงานได้อย่างเต็มที่เพราะถ้าหากว่าปราศจากกำลังคนที่มีความสามารถ องค์กรจะประสบกับความยุ่งยากอันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้

สำหรับการจัดการศึกษาทางด้านการพยาบาลเป็นการดำเนินการเพื่อผลิตบุคลากรด้านการพยาบาล ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยพยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อปฏิบัติงานในชุมชนและท้องถิ่นเป็นสำคัญ ปัจจุบันมีวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 29 แห่ง กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ โดยจำแนกเป็นวิทยาลัยพยาบาลในภาคเหนือ 7 แห่ง ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 แห่ง

ภาคกลาง 9 แห่ง ภาคใต้ 6 แห่ง ทำหน้าที่หลักในการผลิต นักศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพ มาตรฐาน ซึ่งต้องอาศัย ความสามารถและศักยภาพของอาจารย์ในการสร้างสรรค์ กระบวนการหล่อหลอมให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ สถาบันพระบรมราชชนกจึงเน้นการพัฒนาอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการและมีมุมมองที่เข้าใจ มนุษย์และสังคมตามความเป็นจริง สามารถจัด กระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่สร้างความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เน้นชุมชนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (งานพัฒนา บุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2552) รวมถึงการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่ การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างทั้งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก ปัจจัยด้านองค์การ และที่สำคัญที่สุด คือปัจจัยด้านทุนมนุษย์ อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนกจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการ กำหนดความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้อาจารย์ต้องมีศักยภาพและ สมรรถนะในการทำงานสูงและมีความตื่นตัวต่อการปรับ สภาพการทำงานให้ก้าวหน้าตามเทคนิคและการบริหาร สมัยใหม่ แต่จากสภาพทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกนั้นพบว่ายังมีปัญหา ที่สำคัญคือสภาวะการขาดแคลนอาจารย์ทั้งในด้าน ปริมาณและด้านคุณวุฒิยังไม่เพียงพอและเหมาะสม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547) ซึ่งตามมาตรฐานการจัด การศึกษาสภาการพยาบาลได้กำหนดสัดส่วน อาจารย์ต่อ นักศึกษา คือ 1 : 8 (สภาการพยาบาล, 2540:6) แต่สภาพ ปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2550 วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรม ราชชนก มีสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา อยู่ระหว่าง 1:8.3 ถึง 1:13.2 (กลุ่มยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. ข้อมูล ณ มีนาคม 2552) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตราส่วนอยู่ใน ระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาที่กำหนด

ในเรื่องคุณวุฒิอาจารย์ พบว่า อัตราส่วน ปริญา เอก : ปริญาโท : ปริญาตรี ในภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ

0.7 : 7.70 : 1.60 ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์อุดมศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการที่เป็น 4.0 : 6.0 สำหรับปริญญาเอก : ปริญาโท (เรมวณ นันทสุภวัฒน์ และคณะ, 2551:41-51) ซึ่งปัญหาดังกล่าวสถาบันพระบรมราชชนกก็ไม่ได้นิ่งเฉย ได้มีการวางแผนในการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถระดับสากล โดยในปี พ.ศ. 2535 – 2556 คณะรัฐมนตรีได้สนับสนุนให้ สถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามมติ คณะรัฐมนตรี (มติวันที่ 1 กันยายน 2535) โดยสนับสนุน ทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท ปริญาเอก การศึกษาหลังปริญญา รวมทั้งการศึกษา ควบคู่ และฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในต่างประเทศ ซึ่งเป็น โครงการที่กระทรวงสาธารณสุขนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ(สถาบันพระบรมราชชนก, 2550 : 30) ซึ่งในปีการศึกษา 2549 – 2553 คาดว่าจะมีอาจารย์สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาเอก 229 คน ระดับปริญญาโท 951 คน ซึ่งคาดว่าอัตราส่วนวุฒิ ปริญาเอก : ปริญาโท : ปริญาตรีของอาจารย์พยาบาลเมื่อผู้ลาศึกษาต่อทั้งหมด สำเร็จการศึกษาโดยรวม เท่ากับ 1.81 : 7.51 : 1.68 (เรมวณ นันทสุภวัฒน์ และคณะ, 2551 :41-45)

การพัฒนาอาจารย์ดังที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็น การลงทุนด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง โดยที่ลงทุน ทั้งด้านเงินและเวลาที่ใช้ไปในการศึกษาอบรม แต่ปัญหาที่ พบคือ การที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราช ชนกไม่สามารถรักษาค่าที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้คงอยู่ใน องค์การได้ (ส่วนบริหารงานบุคคล กลุ่มอำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนก, 2551) จะเห็นได้ว่าวิทยาลัย พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีปัญหาดังนี้ในด้าน ของอัตรากำลัง อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา สัดส่วน คุณวุฒิอาจารย์ การใช้ประโยชน์สูงสุดจากสิ่งที่ได้ลงทุน ไปในการพัฒนาอาจารย์ รวมถึงการธำรงรักษาอาจารย์ที่ ได้รับการพัฒนาแล้วให้คงอยู่ในองค์การ สิ่งเหล่านี้กระทบ ถึงผลลัพธ์ในการดำเนินการขององค์การ ดังเช่นในรอบ การประเมินผลงานที่ผ่านมาพบว่าผลการประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนกในรอบ

ปีการศึกษา 2548 – 2549 นั้น ผลผลิตภาพโดยรวมของวิทยาลัยยังต้องพัฒนา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา และการผลิตผลงานวิจัย และผลงานวิชาการ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2550) ซึ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจเหล่านี้ในสภาพที่มีทรัพยากรที่จำกัดเป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัย

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าในท่ามกลางการมีทรัพยากรที่จำกัดการที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องแก้ปัญหาที่การใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ขององค์กร หากผู้บริหารกำหนดแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาคน พัฒนางานไปพร้อมกัน อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกระดับ จะช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ (สถาบันพระบรมราชชนก 2550:11) นั่นคือการพยายามหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ครอบคลุมในทุกด้านเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้ทุนมนุษย์ขององค์กรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองอย่างคุ้มค่า

สภาพปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผลการปฏิบัติงานของสถาบันพระบรมราชชนก หากไม่ได้รับการแก้ไข จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบันเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวลงได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการดำเนินการในบริบทปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยของการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3. เพื่อได้แนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิธีการวิจัย

แผนแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวตรวจสอบสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (The one shot non-experimental case study design)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 29 แห่ง
กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 28 แห่ง

(กำหนดตามตาราง Krejcy and Morgan) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าภาควิชา วิทยาลัยละ 3 คน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป วิทยาลัยละ 4 คน และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีลงมา วิทยาลัยละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 308

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ท นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.40-1.00 และนำไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.996

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ตั้งแต่เดือนธันวาคม – มกราคม 2552 โดยเก็บข้อมูลในวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 28 แห่งทั่วประเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานใช้การคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (Best, 1997: 204-208)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยของการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือตัวแปรจำเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบ (factor exploratory) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก

(orthogonal rotation) โดยใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (varimax rotation) โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป มีค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Kerlinger, 1997)

4. วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด โดยใช้สหสัมพันธ์ แคนนอนนิคัล (canonical correlation analysis)

5. ข้อมูลที่ได้จากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) พิจารณาตรวจสอบปัจจัยของการพัฒนาทุนมนุษย์และรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

6. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

- 1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของตัวแปรปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตัวแปรปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้ง 170 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.47 ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระหว่าง 3.51-4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.66-1.16 ยกเว้นตัวแปรที่ 98 วิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการเรื่องการกู้ยืมเงินการช่วยเหลือครอบครัวของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.16 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่ 101

ในวิทยาลัยมีห้องสำหรับอาจารย์ในการพักผ่อนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งและกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.11 ระดับความคิดเห็นในอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของตัวแปรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 114 อาจารย์มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนว่าทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X}$ = 4.29 , S.D. = 0.75) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ตัวแปรที่ 113 อาจารย์มีความเต็มใจที่จะช่วยให้วิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.73)

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ปัจจัยการพัฒนามนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกพบว่าผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 9 องค์ประกอบ พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 9 องค์ประกอบ แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.40 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 148 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 170 ตัวแปรสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 66.76 โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้าน คือ ปัจจัยที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 22 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 27 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 25 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 22 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 16 ตัวแปร ปัจจัยที่ 6 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 18 ตัวแปร ปัจจัยที่ 7 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 10 ตัวแปร ปัจจัยที่ 8 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 5 ตัวแปร ปัจจัยที่ 9 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 3 ตัวแปร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนามนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์แคนนอนนิคัล (canonical correlation analysis) ระหว่างชุดของตัวแปรจำนวน 2 ชุด โดยชุดที่ 1 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (F_1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (F_2) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง (F_3) ความสมดุลของชีวิตและงาน (F_4) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ (F_5) และ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาอาจารย์ (F_6) ตัวแปรชุดที่ 2 ประกอบด้วย ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (F_7) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน (F_8) และความเหนียวแน่นของทีมงาน (F_9) ผลการวิเคราะห์ พบว่าการคำนวณสหสัมพันธ์แคนนอนนิคัลระหว่างชุดตัวแปรของปัจจัยแต่ละด้าน จำนวน 9 ปัจจัย สามารถแสดงค่า eigenvalues ของ canonical variate ได้จำนวน 3 คู่ ตามจำนวนตัวแปรในชุดที่มีตัวแปรน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์แคนนอนนิคัลพบว่า ตัวแปรแคนนอนนิคัล 2 คู่แรก มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลคู่ที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.915 (อธิบายความแปรปรวนรวมได้ 84 %) ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลคู่ที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.285 (อธิบายความแปรปรวนรวมได้ 8%) คู่ที่เหลือไม่พบว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดของน้ำหนักตัวแปรดังนี้

คู่ที่ 1 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์แคนนอนนิคัล (canonical correlation) ระหว่างตัวแปรสูงสุดคือ 0.915 ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับสูง ค่า วิลค์ แลมด้า (wilk's lamda) เท่ากับ 0.15 (ค่าเข้าใกล้ 0) แสดงว่าชุดตัวแปรที่ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (F_1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (F_2) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง (F_3) ความสมดุลของชีวิตและงาน (F_4) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ (F_5) และ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาอาจารย์ (F_6) มีความสัมพันธ์เชิง

เส้นตรงกับ ชุดตัวแปรที่ประกอบด้วยค่านิยมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (F_2) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน (F_7) และความเหนียวแน่นของทีมงาน (F_9) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรแคนนอนนิคัลคู่ที่ 1 ร้อยละ 83 (ค่า eigenvalues เท่ากับ 0.834) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในลักษณะเดียวกัน และเมื่อพิจารณาร้อยละของความแปรปรวนในภาพรวม (total percent of variance) และการวัดค่าเกิน (redundancy) และสัดส่วนค่าเกินสะสม (total redundancy) พบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรแคนนอนนิคัลที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรแคนนอนนิคัลที่เป็นตัวแปรอิสระ ได้ร้อยละ 69 (redundancy = 0.681, total redundancy = 0.685) ส่วนในตัวแปรแคนนอนนิคัลในคู่ที่ 2 พบว่า ค่าความแปรปรวนของตัวแปรแคนนอนนิคัลที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรแคนนอนนิคัลที่เป็นตัวแปรอิสระ ได้ร้อยละ 0.4 (redundancy = 0.004, total redundancy = 0.685) จะเห็นได้ว่า ตัวแปรแคนนอนนิคัลในคู่ที่ 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนในตัวแปรแคนนอนนิคัลในคู่ที่ 2 มีความสัมพันธ์ที่น้อยมาก และเมื่อพิจารณาตัดค่าสหสัมพันธ์ที่ 0.3 ตัวแปรในชุดแรกที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแคนนอนนิคัลคู่ที่ 1 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (F_1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (F_3) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง (F_4) ความสมดุลของชีวิตและงาน (F_5) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ (F_6) และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาอาจารย์ (F_8) และตัวแปรในชุดที่ 2 ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแคนนอนนิคัลคู่ที่ 1 คือ ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (F_2) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน (F_7) และความเหนียวแน่นของทีมงาน (F_9)

จากตัวแปรแคนนอนนิคัลในคู่ที่ 1 ซึ่งให้เห็นว่าการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ (F_6 , -0.946) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง (F_4 , -0.934) ความสมดุลของชีวิตและงาน (F_5 , -0.918) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (F_3 , .897) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (F_1 , -.881) และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาอาจารย์ (F_8 , -.833) มีความสัมพันธ์กับ ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (F_2 , -0.964) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน (F_7 , -.913) และความเหนียวแน่นของทีมงาน (F_9 , -.875) ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

สำหรับตัวแปรแคนนอนนิคัลคู่ที่ 2 พบว่าตัวแปรในชุดแรกที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแคนนอนนิคัลคู่ที่ 2 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (F_1) และการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ (F_6) และตัวแปรในชุดที่ 2 ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแคนนอนนิคัลคู่ที่ 2 คือ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน (F_7) จากตัวแปรแคนนอนนิคัลในคู่ที่ 2 ซึ่งให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (F_1 , 0.380) และการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ (F_6 , 0.265) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน (F_7 , -0.470)

สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยของการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มี 9 ปัจจัย จำนวน 148 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง 5) ความสมดุลของชีวิตและงาน 6) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ 7) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน 8) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาอาจารย์ 9) ความเหนียวแน่นของทีมงาน เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัย จะพบว่ามีความ

เป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.40 – 0.82 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของลอรี บาสนี และแดเนียล แมคมูลเลอร์ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำและความสำเร็จของบริษัทกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของบริษัทมีอยู่ 9 ประการด้วยกันคือ 1) ทักษะด้านภาวะผู้นำ 2) ความครอบคลุมในการทำงาน 3) ทักษะการจัดการ 4) ค่านิยมและการสนับสนุนการเรียนรู้ 5) นวัตกรรม 6) ความผูกพันของพนักงาน 7) ความสามารถในการได้ข้อมูลข่าวสาร 8) ระบบและช่องทางในการมีส่วนร่วม 9) การสื่อสารกับคู่ค้า

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความสัมพันธ์เหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และเอื้อประโยชน์ในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า ที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรและนำองค์การไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเข้ามาช่วย โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรมีการวางแผนและการจัดการในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ ทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก
2. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรมีแผนในการสะสมหรือเก็บรักษานักวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีที่หลากหลายในการรักษาทรัพยากรที่มีค่าไว้
3. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรนำแนวคิดเรื่อง ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

มา เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาอาจารย์ทุกระดับของวิทยาลัย อันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรบุคคลและเติมเต็มในส่วนที่ขาด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของสภาวิชาชีพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัย
2. วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรนำปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ของวิทยาลัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การอันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพในลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อร่วมกันค้นหาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ ที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อต่อยอดความรู้ และเพื่อทราบถึงผลตอบแทนจากการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เอกสารอ้างอิง

เรมवल นันทิ์สุภวัฒน์ และคณะ. “การผลิตกำลังคนสาขา
พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ของสถาบัน
การศึกษาพยาบาลในประเทศไทย”. *วารสาร
สภาการพยาบาล* 23,4 (ตุลาคม-ธันวาคม, 2551)
: 41 – 55.

ส่วนบริหารงานบุคคล กลุ่มอำนวยการ สถาบันพระบรม
ราชชนก. “บริหารงานบุคคลของวิทยาลัยใน
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” *เอกสาร
ประกอบการประชุม* วันที่ 22 ธันวาคม 2551.

กระทรวงสาธารณสุข (อค์สานา)

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *รายงาน
ประจำปี 2550* นนทบุรี : สถาบันพระบรม
ราชชนก.2550

..... แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาพระบรม
ราชชนก 2549-2553 นนทบุรี, 2547

----- รายงานการประกันคุณภาพการศึกษา.
นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
2550

-----, “สรุปผลการประเมินผลการดำเนินงาน
ตามแผนกลยุทธ์ของสถาบันพระบรมราชชนก
ประจำปีงบประมาณ 2550” รายงาน
ประเมินผล นนทบุรี : สถาบันพระบรมราช
ชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,
2550 : 3 – 4

สภาการพยาบาล. *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและ
ผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดย
พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุง
ครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540.* กรุงเทพฯ : เดอะ
เบสท์ กราฟฟิค แอนพริ้นท์. 2540 : 6

Bohlander, G. & Snell, S. *Managing human resources,*
14th ed. Mason, Ohio : Thomson-Southwestern :
2007 .

Kenneth J. Zula and Thomas J. Chermack. “Human
capital Planning : A review of Literature and
Implication for Human Resource Development”
Human Resource Development Review Vol.6
No.3 September 2007 : 245

Schult,T. “Investment in human capital” *American
Economic review.* Vol. 51 (1) 1961 : 1-17