



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากร
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

Factors relating to efficiency of administration as perceived by the personnel of
Boromarajonani college of nursing Ratchaburi

รุ่งทิพย์ ไชโยยิ่งยงค์^{1*} ดร.ชุตินา มาลัย¹ นพวรรณ ดวงจันทร์¹ ดนุลดา จีนขาวขำ¹

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 84/21 ถนนคทธาร อำเภอมือง จังหวัดราชบุรี รหัสไปรษณีย์ 70000

E-mail : c.rungtip17@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก กับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี และศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Study) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี จำนวน 110 คน ที่ได้รับการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน 3) แบบสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน ผลการศึกษพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 84.09 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36 - 45 ปี ร้อยละ 36.36 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 40.91 และมีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-25 ปี ร้อยละ 19.32 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน และประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= .39) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= .46) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= .59) ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= .41) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= .87) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= .41)) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= .87) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล และ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= .52) 3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน ตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ($r = .218, .767, .717, .664$ และ .849 ตามลำดับ)

คำสำคัญ : ปัจจัย ประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัยพยาบาล



Abstract

The purpose of the study “Factors relating to efficiency of administration as perceived by the personnel of Boromarajonani College of Nursing Ratchaburi” were to study 1) factors Leadership, administration policy and practice, organizational structure, technology, and external environment relating to efficiency of administration of the colleges; and 2) efficiency of college’s administration according to perception of personnel. The sample used in this study comprised 110 lectures, back officers, employees, and temporary employees selected by purposive sampling. Measure used were questionnaires exploring factors relating to efficiency of administration. The results showed that: 1. Most samples were female (84.09%), aged between 36-45 years (36.36%), The majority were government officers (40.91%) whose working experiences were between 21-25 years (19.32%). 2. Factors relating to efficiency of administration of the colleges and efficiency of college’s administration 2.1 Total opinion towards factors relating efficiency of the college’s administration was in a very good level ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .49). Total opinion towards factors relating efficiency of the college’s administration in each aspect was in every good level Administration policy and practice ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .39), organizational structure ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= .46), technology ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= .59), external environment ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= .41), and leadership ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= .87) 2.2 Total opinions regarding the efficiency of college’s administration was in very good level ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= .41) 3. Administration policy and practice, organizational structure, technology, external environment and leadership were significantly related to efficiency of administration at $p < .05$ ($r = .218, .767, .717, .664$, and $.849$ respectively)

Key words : factors, efficiency of administrative, college of nursing

บทนำ

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในระดับสถาบันและสังคม ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย และสถานะการแข่งขันขององค์กรด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นองค์กรด้านการศึกษาของไทยจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันตามแนวโน้มบริบทการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ต้องมีการบริหารสถาบันการศึกษาในการจัดการปรับองค์กร เพื่อให้ก้าวไปสู่องค์กรคุณภาพ โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการแสวงหาแนวทางการบริหารมาใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด และสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นำไปสู่การพัฒนาสถาบันเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุ

ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารเป็นเรื่องของการจัดระบบงานและกระบวนการทำงานในองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้เป็นระเบียบในทางปฏิบัติ ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์กรส่วนรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

ในการบริหารองค์กรปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร คือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะผู้บริหารหรือผู้นำ

เป็นผู้ที่มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรสามารถจูงใจให้สมาชิกผู้ร่วมงานปฏิบัติตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องแสดงบทบาทที่เหมาะสมและเด่นชัด กับสถานะและสถานการณ์ของแต่ละองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบริบท เพื่อที่จะส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามในสิ่งที่ต้องการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่นำมากระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ตามระดับที่คาดหวัง โดยจะใช้เวลา ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ถึง ภารกิจ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของตนร่วมกัน ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบต่อการทำงานของ ผู้ร่วมงาน และส่งผลให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ (สัมมา รัตนชัย, 2554) พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงออกในทางที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะแสดงพฤติกรรมในการเป็นต้นแบบสำหรับบุคลากร การทำให้บุคลากรตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้เห็นความสำคัญขององค์กรมากกว่าส่วนตน กระตุ้นให้เกิดความพยายามในการแก้ปัญหา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญ ต่อประสิทธิภาพองค์กร บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับในผู้นำ และพร้อมปฏิบัติตาม ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลองค์กร โดยผู้บริหารที่จะมีภาวะผู้นำนั้นต้องแสดงพฤติกรรมเป็นต้นแบบสำหรับบุคลากร ทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีวิสัยทัศน์ จูงใจและบันทาลใจบุคคลที่อยู่รอบข้าง ให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อที่มงาน เห็นคุณค่าของผลการ

ปฏิบัติงาน กระตุ้นความพยายามของบุคลากร ให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุถึงปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของอวิชชัย ยวงคำ (2552) ที่พบว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องเข้าใจ รุ้อและบยาร์ (Rue and Byars) กล่าวว่า นโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ซึ่งกำหนดทิศทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กร เพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคลในองค์กร หรือเพื่อแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มั่นใจว่า มีการตัดสินใจที่เหมาะสม (Rue and Byars, 2000) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 1) การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย 2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 5) การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ การตั้งเป้าหมาย ถือว่าเป็นจุดสำคัญ เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารที่กำหนดให้บุคคลในองค์กร ได้ทราบบทบาทและสถานภาพของตนที่มีต่อการบริหารงานทั้งหมดในองค์กรของตนเอง เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงต้องเป็นสิ่งที่บุคคลทั้งหมดต้องรับรู้ร่วมกัน การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Factors influencing policy implementation) ให้ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของแผนงาน และโครงการ มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำและภาวะผู้นำขององค์กร ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย และความสำเร็จที่เกิดขึ้นในอดีต ในขณะที่ความล้มเหลวของแผนงานและโครงการเป็นผลมาจากความเฉื่อยชาของผู้นำ และผู้ปฏิบัติ การขาดความ



ร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุน การขาดความพยายามที่เพียงพอ การขาดการสนับสนุนจากผู้นำ การขาดเงินทุนที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน และการขาดผู้นำที่มุ่งมั่นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและเพียงพอ

นอกจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญแล้ว การที่จะทำให้ระบบงานเป็นไปได้อย่างดี เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ และเป้าหมายที่องค์กรต้องการ องค์กรจำเป็นที่จะต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับระบบงานที่สามารถทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ควบคุมกันสมาชิกทุกคนในองค์กรมีสภาพชีวิตของการทำงานที่ดี โครงสร้างองค์กรจัดได้ว่าเป็นงานทางการบริหารหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารและเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและกลุ่มคนภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้นส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม(Control) โดยการถูกควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงานที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรไม่สามารถไปทำงานประจำวัน เพื่อทำในสิ่งที่อยากจะทำตามอำเภอใจได้ แต่จะต้องถูกควบคุมให้ปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร หรือตามเหตุผลที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้ ดังนั้นงานและคำบรรยายลักษณะงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552) โครงสร้างองค์กร ก็เปรียบเสมือนกับกระดูกของคนที่เป็นแกนที่ทำให้อวัยวะส่วนต่างๆ คงรูปและสามารถทำหน้าที่ได้เหมือนกับที่ทำให้องค์กรตั้งอยู่ได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การออกแบบรูปแบบโครงสร้าง องค์กรจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม

สอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เพื่อให้องค์กรนั้น ได้บรรลุถึงจุดประสงค์

ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานและเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานขององค์กรทั้งในส่วนของการนำบุคลากรในการร่วมกันวิเคราะห์องค์กรและเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อจะนำไปสู่การวิเคราะห์เป้าหมายที่สอดคล้องกับความสามารถและบริบทของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมในการออกแบบแผนการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลลัพธ์การดำเนินงานตามเป้าหมาย โดยใช้ปัจจัยนำเข้าและการนำรูปแบบของนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในกระบวนการบริหารงาน ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่มุ่งเน้นการตอบสนองการดำเนินงานที่ดี เช่น นำฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหาร สอดคล้องกับ Niyom suwandej (2015) ที่พบว่า นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลิตผลที่มีคุณภาพขององค์กร และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันการบริหารด้วยยุคโลกาภิวัตน์มีปัจจัยสำคัญที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ระบบสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่เป็นองค์ประกอบหลักในกระบวนการดำเนินงานให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (เปรมชัย สโรบล, 2550: 36)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ตามพันธกิจอุดมศึกษา 4 พันธกิจ คือ การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ การศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและสาธารณสุขสาธิต ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม กลุ่มงานภายในวิทยาลัยเป็นไปเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามพันธกิจ ประกอบด้วย กลุ่มงานการสอน กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา กลุ่ม

งานวิจัยและบริการวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานยุทธศาสตร์ และกลุ่มงานอำนวยการ โดยวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยและสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการผลิตและพัฒนากำลังคน ด้านสุขภาพ ที่ตอบสนองระบบสุขภาพของชุมชน ภายใต้การบริหารงานสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมทั้งผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์แข่งขันด้านการผลิตบัณฑิต และทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญ เพื่อเป็นต้นทุนด้านสังคมฐานความรู้ วิทยาลัยต้องดำเนินการบริหารงานตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกที่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการในการให้องค์การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรที่สามารถตรวจสอบผลลัพธ์ทั้งรายบุคคลและองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการจะประกันแก่สังคมและผู้รับบริการ ได้ว่าองค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า องค์กรมีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการประเมินประสิทธิผลองค์กร เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

รูปแบบการบริหารในองค์กร เป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรภายในขอบเขตหน้าที่ของตน การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ องค์กร มีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาความต้องการ ร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน วางแผนการดำเนินงาน แก้ปัญหา และดำเนินการหรือปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมตรวจสอบและพัฒนา เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร (อัมพร ทองไชย, 2558) เพราะจะใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นแนวราบมีผลในเชิงจิตวิทยา จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วน

ร่วมในการตัดสินใจ ทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจ ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และช่วยลดความสับสนของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กร จำเป็นต้องสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน วิสัยทัศน์จะช่วยปรับและส่งผลต่อประสิทธิผลของกระบวนการบริหารคุณภาพ และเกิดความยั่งยืน การมีวิสัยทัศน์ร่วม จึงเป็นเสมือนเข็มทิศแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อไปถึงเป้าหมายองค์กร (Kettunan, J., and Kantola, M., 2007) จะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนผลลัพธ์ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (ชุตินันท์ นามวงศ์, 2556) บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและมีการทำงานทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นจากเหตุผล และปัจจัยในด้านต่างๆที่มีส่วนสำคัญและสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี มีประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก กับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

2. ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

สมมุติฐานการวิจัย



ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (correlation study) โดยกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ อาจารย์ ข้าราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรีที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ได้ประชากรจำนวน จำนวน 116 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) คือ เป็นบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป ให้ความสมัครใจในการเป็นผู้ให้ข้อมูล ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากร แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี เป็นแบบเติมคำในช่องว่าง และตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) รวมจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ผู้นำมีจริยธรรม ผู้นำทางวิชาชีพ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำวิสัยทัศน์ และผู้นำเทคโนโลยี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ประกอบด้วย ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์สูง ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลักษณะแบบสอบถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดระดับค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ข้อรายการนั้นมีการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อรายการนั้นมีการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงมาก

3 หมายถึง ข้อรายการนั้นมีการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ข้อรายการนั้นมีการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ข้อรายการนั้นมีการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

การแปลความหมายของการให้คะแนนความใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00– 1.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50– 2.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50– 3.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50– 4.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50– 5.00 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงระดับมากที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรของวิทยาลัย

พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แนวคิดภาวะ ผู้นำ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้าง องค์กร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมภายนอก ของสุภาวดี นพรุจจินดา (2553)

2. นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นข้อคำถามให้ สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยลักษณะเป็นแบบ มาตราประมาณค่า (Like scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์จากวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 5 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช วิทยาลัยพยาบาลพระ จอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี วิทยาลัยเทคโนโลยีทาง การแพทย์และสาธารณสุขกาญจนานิกะก รวมทั้งสิ้น จำนวน 34 คน ทาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความ เชื่อมั่น 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประชุมกลุ่มสร้างความเข้าใจร่วมกันกับ ผู้ดำเนินการวิจัยและผู้ช่วยวิจัย เรื่องแนวทางการเก็บ ข้อมูลวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ช่วยวิจัย ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ประชากร จำนวน 110 ฉบับ และขอให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้ช่วยวิจัย ซึ่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 98 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 89.09

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าความถี่ (Frequency)

ร้อยละ(percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบ ความเรียง

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร และปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการ บริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้าน เทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามรายข้อ รายด้านและโดยรวมและประเมิน ระดับจากค่าเฉลี่ย

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการ บริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้าน เทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก กับประสิทธิผล การบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 84.09 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36 - 45 ปี ร้อยละ 36.36 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 40.91 ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ราชบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21 - 25 ปี ร้อยละ 19.32

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน และ ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี ราชบุรี



1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .39) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .63) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับดีมากคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .46) และด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .41) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .87)

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย จำแนกรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = .76) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ วิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .70) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับดีมากคือ บุคลากรทุกกลุ่มงานมีการดำเนินงานตามแผนที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .53)

2.2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .55) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .42) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับดีมากคือ บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึงธรรมชาติของบุคคล เจตคติ ความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .53)

2.3 ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยาลัยมีการวางแผนด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .52) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ วิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .51) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับดีมากคือ วิทยาลัยมีมาตรการประหยัดไฟ ลดการใช้พลังงาน และควบคุมการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .49)

2.4 ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .41) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรของวิทยาลัยได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .53) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ วิทยาลัยมีการปรับบทบาทภารกิจของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .52) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับดีมากคือ วิทยาลัยมีการวางแผนกลยุทธ์ตามแนวทางของกรอบอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .63) 2.5 ด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำมีจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .86) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ ด้านผู้นำวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = .79) อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับดีมากคือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .63)

3) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.81, S.D.= .87) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล และด้านการบรรลุเป้าหมาย (\bar{X} = 4.73, S.D.= .52) อยู่ในระดับดีมาก

3.1 ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.73, S.D.= .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของวิทยาลัยต้องการให้วิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก (\bar{X} = 4.85, S.D.= .76) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ บุคลากรของวิทยาลัยพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} = 4.80, S.D.= .59)

3.2 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.73, S.D.= .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง (\bar{X} = 4.80, S.D.= .59)

อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ วิทยาลัยสามารถบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายที่บุคลากรร่วมกันกำหนดได้ผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} = 4.70, S.D.= .46)

3.3 ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.81, S.D.= .87)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยาลัยมีผลผลิตในการดำเนินโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย และวิทยาลัยมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดไม่น้อยกว่าระดับดี (\bar{X} = 4.83, S.D.= .86) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ วิทยาลัยมีผลผลิตบัณฑิตพยาบาลได้งานทำภายหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี (\bar{X} = 4.82, S.D.= .79) อยู่ในระดับดีมาก

3.4 ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.81, S.D.= .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของวิทยาลัย นักศึกษา บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจในระบบการบริหารของวิทยาลัยไม่น้อยกว่าในระดับปานกลาง (\bar{X} = 4.83, S.D.= .86) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมา คือ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์พึงพอใจในการบริหารวิชาการ เช่น หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัย (\bar{X} = 4.81, S.D.= .87) อยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านภาวะผู้นำ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

	ด้านนโยบายฯ	ด้านโครงสร้างฯ	ด้านเทคโนโลยี	ด้านสิ่งแวดล้อมฯ	ด้านภาวะผู้นำ	ประสิทธิผลองค์กร
ด้านนโยบายฯ	1.000					
ด้านโครงสร้างฯ	.086	1.000				
ด้านเทคโนโลยีฯ	.226*	.858*	1.000			
ด้านสิ่งแวดล้อมฯ	.236*	.824*	.806*	1.000		
ด้านภาวะผู้นำ	.210*	.747*	.726*	.659*	1.000	
ประสิทธิผลองค์กร	.218*	.767*	.717*	.664*	.849*	1.000

* P < .05



จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ($r = .218, .767, .717, .664, \text{ และ } .849$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีการวางนโยบายการบริหารจัดการ การจัดสายบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากร รวมทั้งมีการจัดหาทรัพยากรทั้งบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและจัดสิ่งสนับสนุนการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1991) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Organizational Performance) จะมีประสิทธิผล (Effectiveness) ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยการมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัว ขององค์การและนวัตกรรม และญาณิศา บุญจิตรี (2552) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดของของ Steers (1977), Bartol and others (2001) และ Owens (2004) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ เป้าหมายขององค์การ ทรัพยากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และศึกษาวิจัยประเมินประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard) โดย Kaplan and Norton (1996) พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ

นอกจากนี้ วิทยาลัยได้ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยพัฒนาให้มีความทันสมัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถเชื่อมโยงข้อมูลในระบบต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิษมัย วีร์ ลินส์วู้ด (2555) พบว่า แนวทางการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยทำให้เกิดความคล่องตัวในการสื่อสาร และการจัดการความรู้เป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้และสะท้อนผลงานของทุกระดับในองค์กร ซึ่งการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นเครือข่ายความรู้ของสถาบันในการสนับสนุนการตัดสินใจ การจัดการความรู้และการผลิตนวัตกรรม และ Luthans Fred (2002) ที่กล่าวถึงลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ คือ 1) โครงสร้างขององค์การ (Structure) เริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบคุณลักษณะของสมาชิก การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงานเป็นแผนผังให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้บริหารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และ 2) เทคโนโลยีและอุปกรณ์ (Technology) ที่ใช้คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่าย จะนำไปสู่บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจ สร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยข้อรายการที่มีระดับคะแนนสูงสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่ทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิทยาลัยมีการปรับภารกิจของวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ทั้งนี้สอดคล้องกับข้อมูลการศึกษาวิจัย ที่พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานครอบคลุมทุก

พันธกิจ เพื่อส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ช้อค้นพบ
ดังกล่าว สะท้อนถึงระบบการบริหารงานโดยรวม ที่เกิด
การพัฒนาและก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้
บุคลากรเกิดการพัฒนางานในทุกระดับทั้งในระดับกลุ่มงาน
ภาควิชาและงานต่างๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ดูแลและ
สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ขององค์กร นอกจากนี้ วิทยาลัยให้ความสำคัญเรื่องของ
การสื่อสารที่เป็นหัวใจสำคัญของการเผยแพร่นโยบายและ
แนวทางปฏิบัติ จากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด
เห็นและตัดสินใจในทิศทางขององค์กร ทำให้บุคลากร
สามารถเชื่อมโยงข้อมูลขององค์กรเข้าด้วยกัน มีการส่งต่อ
ข้อมูลและเกิดความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรที่
ชัดเจน โดย สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้
ประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้อง
กับแนวคิดของ Kettunan, J., and Kantola, M. (2007)
กล่าวว่า นโยบายเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ซึ่ง
กำหนดทิศทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นแนวทาง
ที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกล
ยุทธ์ทั้งหมดขององค์กร เพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคคล
ในองค์กร และสอดคล้องกับนิยาม นิลพันธ์ (2556) ที่
กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถถูก
เชื่อมโยงเข้าด้วยกันในองค์กร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญ
ที่สุดในกระบวนการบริหาร การติดต่อสื่อสารเป็นหลักใน
การเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง
เสมอ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการ
บริหารและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้าน
เทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยภาวะ
ผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจาก
ผู้บริหารวิทยาลัยมีนโยบายการบริหารงานกำหนดไว้ชัดเจน
เป็นลายลักษณ์อักษร และบุคลากร และบุคลากรใช้เป็น
แนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิผลแก่

องค์กร ซึ่งนโยบายการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้
บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รับทราบแนว
ปฏิบัติที่วิทยาลัยทำ หรือมุ่งหวังให้เกิดโดยมีวิสัยทัศน์
พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนกลยุทธ์ ที่
บุคลากรสามารถยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ สามารถตรวจสอบ
ผลการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นระยะ จึงทำให้การ
บริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตาม
วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด วิทยาลัยมีผัง
โครงสร้างที่ชัดเจน มีลักษณะการจัดองค์กรเช่นเดียวกับการ
บริหารจัดการภาครัฐ โครงสร้างการบริหารของ
วิทยาลัย มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุดรับผิดชอบการ
ปฏิบัติราชการ มีรองผู้อำนวยการเป็นทีมการบริหาร
รับผิดชอบในการกำกับดูแลบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานเป็น
ลำดับชั้น และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่ทำหน้าที่
การบริหารเป็นไปตามระเบียบสถาบันพระบรมราชชนก
ด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ.2552 มี
คณะกรรมการวิทยาลัยที่ประกอบด้วยบุคลากรภายนอก
สถานศึกษาร่วมให้ข้อเสนอแนะและเป็นที่ปรึกษาในการ
ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย โดยวิทยาลัยมีการ
กำหนดวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย
และสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการ
ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ที่ตอบสนองระบบ
สุขภาพของชุมชน ภายใต้การบริหารงานสภาพการ
เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งด้านเศรษฐกิจ
สังคม การเมือง และเทคโนโลยีรวมทั้งผลกระทบโดยตรง
จากสภาวะการแข่งขันด้านการผลิตบัณฑิต และทรัพยากร
บุคคลที่เป็นกำลังสำคัญ เพื่อเป็นต้นทุนด้านสังคม
ฐานความรู้โครงสร้างองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับ Niyom
suwandej (2015) ที่พบว่า โครงสร้างขององค์กร
(structure) เป็นความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้
กำหนดไว้ในองค์กร เริ่มด้วยการกำหนดนโยบายการจัดสาย
งาน การกำหนดองค์ประกอบ คุณลักษณะของสมาชิก การ
จัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน เป็นแผนผังแสดงให้
เห็นถึงการแบ่งงานกันทำ ระหว่างผู้บริหาร กับผู้อยู่ใต้
บังคับบัญชา การจัดแผนงาน และระดับของการบริหาร
เหมือนกับการมอบหมายงาน โครงสร้างองค์กรก็



เปรียบเสมือนกับกระดูกของคนที่ เป็นแกนที่ทำให้อวัยวะ ส่วนต่างๆ ทุกรูปและสามารถทำหน้าที่ได้เหมือนกับที่ทำให้ องค์กรตั้งอยู่ได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้าง องค์กร การออกแบบรูปแบบโครงสร้างองค์กรจึงมี จุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้ เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่ เป็นอยู่ เพื่อให้องค์กรนั้น ได้บรรลุถึงจุดประสงค์ โครงสร้าง ขององค์กรและกระบวนการขององค์กร ต่างมีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งบรรยากาศในการ ทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด โครงสร้างขององค์กรเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงความ เหมาะสมของลักษณะองค์กรการแบ่งงานตามความชำนาญ เฉพาะอย่าง จะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงขึ้น

นอกจากนี้ในวิธีปฏิบัติงาน บุคลากรของ วิทยาลัยทำงานโดยยึดพันธกิจของวิทยาลัยและของกลุ่ม งานเป็นหลัก ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถตามที่ ตำแหน่งกำหนดในคุณลักษณะเฉพาะงานและคู่มือการ ปฏิบัติงาน มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน วิทยาลัยมีแนวทางในการลดขั้นตอนในการทำงาน บุคลากร มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ที่ต้องช่วยกันในการประหยัด พลังงานตามมาตรการที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กำหนด ทั้งนี้มีการสร้างจิตสำนึก ความเป็นเจ้าขององค์กร ให้กับบุคลากรทุกคน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อการสร้าง ผลลัพธ์การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การบริหารยังมุ่งเน้นที่บุคลากร เพราะการมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ดาวรุ่ง รัตนวัน, 2552)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรตระหนักในความสำคัญในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยทำให้เกิดความคล่องตัวในการ สื่อสาร และมีการจัดการความรู้เพื่อเป็นการสร้างโอกาส การเรียนรู้และสะท้อนผลงานของทุกระดับในองค์กรเพื่อให้

สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร

2. ในการบริหารงานองค์กรผู้บริหารควร สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในทิศทางขององค์กร ทำให้บุคลากรได้ เชื่อมโยงเข้าด้วยกันในองค์กร มีการส่งต่อข้อมูลและเกิด ความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเรื่องประสิทธิผลการ บริหารงานเป็นไปอย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการ ดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุ เพื่อทราบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการบริหารงาน และทำให้ได้ข้อมูลเชิงมห ภาคที่สะท้อนปัจจัยเชิงสาเหตุ และระดับประสิทธิผลการ บริหารงานวิทยาลัยพยาบาล

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อทราบอิทธิพลของ ประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความสุขในการ ทำงาน เป็นต้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร ในบริบทของ สถาบันการศึกษาอื่นๆ และในสังคมต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาหลักสูตร เพื่อ พัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน ขององค์กร และสร้าง เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน โดย วิเคราะห์ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ และข้อค้นพบ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ที่ได้จากผลการศึกษา นำมา พัฒนาตัวชี้วัดในแต่ละในในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของ องค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

ชัชวาลย์ ธรนิธย์. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มรภ. ที่มี ผลต่อประสิทธิผลการบริหาร.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552) การพัฒนาบุคลากรด้วย Project Assignment.

- ชุตินันท์ นามวงศ์. (2556). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวชิรวิทย์ ฝ่ายประถม ศึกษาอำเภอเมือง เชียงใหม่. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ญานิศา บุญจิตร (2552) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วิทยานิพนธ์ ปรินญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ดาวรุ่ง รัตนวัน. (2552). การศึกษาการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรินญาครุศาสตร์มหา บัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เปรมชัย สโรบล. (2550) ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อย จปร. มหาวิทยาลัยศิลปากร 2550 : 36.
- นัยนา นิลพันธ์. (2556). คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. ปรินญา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญายวีร์ สิ้นสวัสดิ์. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.ปรินญาดุขฎฐิบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ปรินญาดุขฎฐิบัณฑิต. สาขาวิชา การบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัมพร ทองไชย. (2558). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 28. ปรินญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Kettunan, J.,and Kantola, M. (2007). Strategic planning and quality assurance in the Bologna Process. Perspective; 11(3), 67-73.
- Lloyd L. Byars,L.L, and Rue,L.W. (2000). Human Resource Management. 6th ed. New York : Mcgraw-Hill.
- Luthans Fred. (2002). Organizational Behavior. 9th ed. New York : Mcgraw-Hill. 235p.
- Steers RM. (1991) Introduction to Organizational Behavior New York : Harper Collins Publishers, 99.
- Suwandej, N. (2015). Factors influencing total quality management. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 197, 2215-2222.