บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะนำเสนอโดยเรียงลำดับดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
    1.1 ความหมาย
    1.2 พัฒนาการของการศึกษาประสิทธิผลองค์การ
    1.3 รูปแบบของการศึกษาประสิทธิผลองค์การ
    1.4 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ
    1.5 ทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
        1) รูปแบบบูรณาการ
        2) องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ : ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
2. แนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมิน
4. การจัดการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเรื่องหนึ่งในทฤษฎีองค์การ ประสิทธิผลขององค์การเป็นแก่นสารที่สำคัญในการศึกษาทฤษฎีองค์การ ในความเป็นจริงแล้วเป็นการยากที่จะทำความเข้าใจทฤษฎีองค์การได้โดยที่ไม่กล่าวถึงแนวความคิดเรื่องประสิทธิผลองค์การ

ประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหารงาน เป็นเกณฑ์ที่ต้องพิจารณาว่าการดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ทฤษฎีทางการบริหารทุกเรื่องได้มุ่งเน้นที่จะนำเสนอวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการให้องค์การมีประสิทธิผลมากขึ้น (Zammuto, 1982 ; Robbins, 1990) ส่วนทฤษฎีองค์การพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่ามีปัจจัยใดที่ทำให้เกิดประสิทธิผลองค์การ การศึกษาประสิทธิผลองค์การเป็นการประมวลทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์การมาพิจารณา (Cameron, 1986) และเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะหลายมิติ (Hoy and Miskel, 1985) มีนักทฤษฎีองค์การได้เสนอแนวความคิด วิธีการวิเคราะห์ และรูปแบบของการศึกษาประสิทธิผลองค์การไว้มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลองค์การ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจึงมีความแตกต่างกันไปบ้าง

รอบบินส์ (Robbins, 1990) กล่าวว่าเมื่อผู้บริหารพิจารณาการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ หรือพิจารณางบประมาณที่ได้รับเพื่อใช้ในการบริหารหรือพิจารณาเปรียบเทียบการดำเนินงานภายในองค์การกับองค์การอื่นๆ ตลอดจนการที่ผู้บริหารต้องการคำตอบว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่กำลังดำเนินได้ดีภายในองค์การ และสิ่งใดเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารท่านนั้นกำลังดำเนินการประเมินองค์การ ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลองค์การจึงเป็นเรื่องที่มีความกว้างขวาง ประสิทธิผลองค์การสามารถพิจารณาได้ทั้งในลักษณะของวิธีการ กระบวนการ และเป็นผลผลิต

ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การเป็นแนวความคิดที่มีความซับซ้อน ความหมายของประสิทธิผลองค์การจึงมีหลากหลาย สรุปได้ดังนี้

เพอร์โรว์ (Perrow, 1961) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีเป้าหมายเดียว หรือหลายเป้าหมาย โดยพิจารณาประสิทธิผลเป็นจุดหมายปลายทางมากกว่าเป็นวิธีการ

อาร์จีรีส (Argyris, 1964) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงสภาวะที่องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตโดยที่ตัวป้อนคงที่หรือลดลง หรือมีผลผลิตคงที่โดยที่ตัวป้อนลดลง

เอทซิโอนี (Etzioni, 1964) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมาย

ลอว์เรนซ์และลอร์ส (Lawrence and Lorsch, 1967) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงสมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดก็ตาม

ซีชอร์และยูชท์แมน (Seashore and Yuchtman, 1967) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในการใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม ประสิทธิผลสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การอยู่ในสภาวะที่สามารถต่อรองกับสิ่งแวดล้อมได้มากที่สุด และสามารถสรรหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมที่สุด

เรดดิน (Reddin, 1970) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงการที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไพรซ์ (Price, 1972) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงระดับของการบรรลุเป้าหมายหลายประการขององค์การ

สเตียรส์ (Steers, 1977) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แฮนแนนและฟรีแมน (Hannan and Freeman, 1977) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลผลิต

ดาฟท์ (Daft, 1983) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การเป็นแนวคิดที่พิจารณาจากองค์ประกอบภายในและภายนอกองค์การ องค์การมีเป้าหมายหลายประการ และเป้าหมายจะบรรลุได้โดยการแข่งขันและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด

สเตียรส์และคณะ (Steers et.al., 1985) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การ มีความหมาย 2 นัยคือ (1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ (2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้

กอร์ดอน (Gordon, 1964) กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิผล

องค์การพิจารณาจากลักษณะ 4 ประการได้แก่

1) องค์การนั้นมีความสามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

2) องค์การนั้นสามารถจัดหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอก

3) การจัดการและข้อมูลข่าวสารภายในองค์การมีคุณภาพ

4) องค์การสามารถที่จะดำเนินการโดยสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย ทั้งในด้านผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์การ

รอบบินส์ (Robbins, 1990) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การคือระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มิลโคริชและบาวน์เดรีย (Milkorich and Boundreau, 1988) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึงความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กอร์ดอนและคณะ (Gordon et.al., 1990) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึงระดับกระบวนการในการสร้างผลผลิต

กิบสัน ไอแวนซีวิช และดอนเนลลี่ (Gibson , Ivancevich and Donnelly, 1973) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การในสาระของพฤติกรรมองค์การ หมายถึงความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประการคือผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนา

จะเห็นได้ว่าความหมายของคำว่าประสิทธิผลองค์การมีผู้ให้คำจำกัดความที่หลากหลาย แต่มีคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ การคำนึงถึงผลผลิตที่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม และการรักษาสภาพขององค์การให้อยู่ได้เป็นอย่างดีในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความหมายของคำว่า

ประสิทธิผลองค์การได้สะท้อนไปสู่รูปแบบของการศึกษาประสิทธิผลองค์การ

<u>พัฒนาการของการศึกษาประสิทธิผลองค์การ</u>

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิผลองค์การจะพบว่ามีพัฒนาการมานานประมาณ 60 กว่าปีมาแล้ว โดยเริ่มต้นในทศวรรษ 1930 มีการใช้รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก และในทศวรรษ 1940 และ 1950 ได้มีการนำตัวแปรด้านบุคคลมาศึกษา ในทศวรรษ 1950 เกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การในรูปแบบที่ยึดเป้าหมายได้ขยายความสนใจออกไป โดยรวมเกณฑ์ที่เกี่ยวกับบุคคลเข้าไปด้วย และมีการใช้เกณฑ์เกี่ยวกับบุคคลกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การในการศึกษาประสิทธิผลองค์การ (Katz, 1950 ; Kahn and Morse, 1951 ; Morse, 1953)

ปี 1959 ลิเคิร์ท (Likert, 1967) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การและระบุจุดอ่อนของรูปแบบที่ยึดเป้าหมายว่ายึดจุดหมายปลายทางมีความสำคัญน้อยกว่าวิธีการที่จะสร้างประสิทธิผล

ในปลายทศวรรษ 1950 ซีชอร์และยูชท์แมน (Seashore and Yuchtman, 1950) พัฒนารูปแบบระบบทรัพยากร

ในทศวรรษ 1960 และต้นทศวรรษ 1970 มีการศึกษาเรื่องประสิทธิผลองค์การ โดยมีการทบทวนงานพิมพ์ในเรื่องดังกล่าวโดยแคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) พบว่ามีเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลองค์การจำนวน 30 ตัวแปร ซึ่งมีทั้งเกณฑ์ที่ใช้ได้ทั่วไปในองค์การทุกประเภท เช่นเกณฑ์เกี่ยวกับคุณภาพและขวัญ และเกณฑ์เฉพาะที่ใช้ได้กับองค์การบางประเภท เช่นอัตราการเกิดอุบัติเหตุ และการขาดงาน (Robbins, 1990) นอกจากนั้นการ

ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การยังได้รับความสนใจจากนักวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา ตลอดจนนักสังคมวิทยามาประมาณ 20 กว่าปีมาแล้ว โดยเฉพาะที่สหรัฐอเมริกาได้มีโครงการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนของมลรัฐต่างๆ ตามที่มีปรากฏในรายงานการศึกษาที่ชื่อว่า "Coleman's Report"

ภายหลังจากที่มีการพัฒนารูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรดังกล่าวแล้ว ต่อมาได้มีการพัฒนารูปแบบที่ยึดกระบวนการภายในซึ่งเน้นมนุษยสัมพันธ์ และสนใจทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นสำคัญ ผู้ศึกษาในรูปแบบนี้ได้แก่ อาร์จีริส (Argyris, 1964) เบนนิส (Bennis, 1971) ลิเคิร์ท (Likert, 1967) และ เบคฮาร์ท (Beckhart, 1969) ต่อมามีการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การอีกหลายรูปแบบ โดยมีการประเมินจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์การจนถึงรูปแบบที่พิจารณาถึงผลผลิตที่ออกสู่สังคม จึงนับว่ามีการพัฒนารูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

สำหรับประเด็นที่ว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการปฏิบัติหรือทฤษฎีนั้น ได้มีแนวความคิดที่แตกต่างกันไป ในช่วงทศวรรษ 1950 และช่วงต้นทศวรรษ 1960 แฮนแนนและฟรีแมน (Hannan and Freeman, 1977) มีแนวความคิดว่าเรื่องประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องของการปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ ไม่ใช่เป็นการวิจัยหรือทฤษฎี (Goodman and Pennings, 1977) ต่อมาได้มีนักวิเคราะห์องค์การเริ่มรับรู้ว่าเรื่องประสิทธิผลองค์การเป็นการพิจารณาเชิงทฤษฎี โดยในช่วงที่มีการพัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์การได้มีการโต้แย้งกันว่ามีโครงสร้างบางประการเหมาะสมกว่าโครงสร้างอื่นเมื่อพิจารณาตามงานหรือสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะค้นหาว่าจะใช้เกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การพิจารณาจากกลุ่มใด และค้นหาดัชนีของประสิทธิผลองค์การ โดยมีคำถามสำคัญ 3 ประการ คือ (1) มีเกณฑ์สำคัญอะไรบ้างที่ใช้กำหนดประสิทธิผลขององค์การ

(2) จะใช้รูปแบบใดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ และ (3) จะอธิบายอย่างไรในกรณีที่มีประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน

<u>รูปแบบการศึกษาประสิทธิผลองค์การ</u>

การศึกษาประสิทธิผลองค์การอาจทำได้หลายวิธีได้แก่

1. ศึกษาจากรูปแบบของการประเมินประสิทธิผลองค์การ (Models of Organizational Effectiveness) รูปแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิผลองค์การ แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 ในยุคต้นของการศึกษาเรื่องนี้มักมีความคิดที่จะใช้เพียงเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งในการประเมินประสิทธิผลองค์การ เช่นผลการดำเนินงานทั้งหมด ผลงาน ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ การขาดงาน การออกจากงาน ผลตอบแทน กำไร บริการที่มีประสิทธิภาพ แนวความคิดนี้เรียกว่าการวัดประสิทธิผลเดี่ยว (Steers, 1977)

1.2 การใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินประสิทธิผลองค์การ แนวความคิดนี้เรียกว่าการวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Steers, 1977) เป็นการใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งคาเมอรอน (Cameron, 1984) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เพื่อวัดประสิทธิผลองค์การ โดยให้เหตุผลว่าประสิทธิผลองค์การเป็นแนวความคิดที่มีความซับซ้อน เครื่องมือที่ใช้ควรเป็นเครื่องมือที่ซับซ้อนเช่นเดียวกับปรากฏการณ์ที่จะวัด และได้เสนอแนะว่าควรใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้พหุดัชนีเป็นการสร้างรูปแบบซึ่งมีการกำหนดสมมติฐาน และนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

หลักซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ รูปแบบเหล่านี้มีประโยชน์มากกว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยเกณฑ์เดียว

2. ศึกษาจากประเภทของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ มี 2 ลักษณะคือ

2.1 รูปแบบที่มีลักษณะพรรณา (Descriptive Models) ได้จากการสรุปลักษณะซึ่งพบได้จากการวิเคราะห์องค์การที่ประสบความสำเร็จมาเสนอ

2.2 รูปแบบซึ่งเสนอตัวแปรหรือเกณฑ์ที่ได้จากวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Tecniques) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยของผู้เสนอแบบนั้นๆ

3. ศึกษาจากทฤษฎีและแนวความคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การ

การศึกษาประสิทธิผลองค์การในแนวนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

3.1 การศึกษาในลักษณะของทฤษฎี เป็นการศึกษาที่ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ จุดมุ่งหมายของทฤษฎีคือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและปฏิบัติ ในขณะที่ผลของการวิจัยจะช่วยปรับปรุงทฤษฎีและการปฏิบัติในด้านการบริหารองค์การจะมีพื้นฐานที่มั่นคงยิ่งขึ้นหากตั้งอยู่บนทฤษฎี

3.2 การศึกษาวิจัยหรือจากการสังเกตจากการปฏิบัติจริง ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลองค์การและศึกษาว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่

4. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลองค์การ เช่น ผลงานของจอร์โกพอลส์และแทนเนนบอม (Georgopouls and Tannenbaum, 1957) กล่าวว่าองค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือ

(1) เป้าหมายขององค์การ และวิธีการที่องค์การใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การและการบรรลุเป้าหมาย

(2) สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การทั่วไปมีดังนี้คือ

- ผลผลิตสูง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

- ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก โดยไม่สูญเสียความมั่นคง

- รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์

สำหรับองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การได้แก่

(1) ความสามารถในการผลผลิตขององค์การ

(2) ความยืดหยุ่นขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์การ

(3) การปราศจากความเครียดหรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การ หรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ

รูปแบบ (Model) ของการศึกษาประสิทธิผลองค์การมีหลายประเภท อาจแบ่งได้ดังนี้ (Etzioni, 1964; Katz and Kahn, 1966; Price, 1972 ; Campbell, 1974 ; Steers, 1977 ; ; Gannon, 1979 ; Daft, 1983 ; Robbins, 1987)

1. รูปแบบบรรลุเป้าหมาย (Goal Model or Goal Accomplishment Approach or Output Approach or Goal Optimization Approach)

2. รูปแบบระบบทรัพยากร (System Resouce Model or Resource Acquisition Approach)

3. รูปแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model or Healthy Systems Approach or Transformation Approach or Internal Functioning Approach or Process Approach)

4. รูปแบบเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มบุคคล (Strategic -

Constituencies or Satisfaction Model or Multiple Constituencies Approach)

5. รูปแบบบูรณาการ (Integration Model)

1. รูปแบบการบรรลุเป้าหมายเป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การในระยะเริ่มต้นเมื่อประมาณทศวรรษ 1930 โดยเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นรูปแบบที่ใช้กันอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบันโดยนำผลผลิตเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการศึกษาที่พิจารณาเป้าหมายมากกว่าวิธีการ

เอทซิโอนี (Etzioni, 1964) กล่าวว่าเป้าหมายขององค์การเป็นข้อความที่องค์การจะต้องพยายามดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานสำหรับการประเมินองค์การ ตัวอย่างของผลงานวิจัยในรูปแบบนี้ได้แก่ผลงานของเอทซิโอนี (Etzioni, 1964) และซีชอร์และยูชท์แมน (Seashore and Yuchtman, 1967)

เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารต้องกำหนดและสื่อสารเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจนไปสู่กลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป้าหมายจะเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงาน ได้มีองค์การเป็นจำนวนมากที่ดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายเนื่องจากจากขาดการสื่อสารให้บุคลากรในองค์การเข้าใจเป้าหมายขององค์การ

การกำหนดเป้าหมายเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมาก ในองค์การต่างๆ พบว่าผู้บริหารเป็นจำนวนมากไม่ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายต้องกำหนดหลายข้อ และจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และผู้บริหารต่างๆ ต้องมี

การนำเป้าหมายต่างๆ มาอภิปรายกัน

เป้าหมายขององค์การโดยทั่วไปมี 3 ประเภท คือ Hoy and Miskel, 1985)

1) เป้าหมายทางการ (Official Goals) เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ข้อความของเป้าหมายจะกำหนดในลักษณะที่เป็นนามธรรมและเป็นทางการ เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้รับรู้มากกว่าที่จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายที่แสดงให้เห็นถึงภารกิจและการปฏิบัติงานจริงในองค์การ

3) เป้าหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (Operational Goals) เป็นเป้าหมายที่กำหนดถึงเกณฑ์การประเมินผลอย่างชัดเจน

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) กล่าวว่าการประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การจะทำให้เกิดประสิทธิผล

สเตียรส์ (Steers, 1977) กล่าวถึงกุญแจสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาในรูปแบบนี้คือความเหมาะสม กล่าวคือองค์การจำเป็นต้องมีการดำเนินงานให้องค์การบรรลุผลในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม และมีความสมดุล และควรแยกกันให้ออกระหว่างเป้าหมายทั้ง 3 ลักษณะ

สำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์การมักจะวัดเป้าหมายเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายทางการ เนื่องจากเป้าหมายทางการมักจะมีลักษณะเป็นอัตนัย เป็นนามธรรม และวัดได้ยากกว่า รูปแบบนี้เหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดได้ และเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากรในองค์การ

รูปแบบการบรรลุเป้าหมายมีข้อตกลงดังนี้

1) องค์การนั้นต้องมีความมั่นคง มีเหตุผล มีเป้าหมายที่แน่นอน ดังนั้นความสำเร็จของเป้าหมายคือตัวที่วัดประสิทธิผล โดยเป้าหมายนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จและวัดได้

2) องค์การต้องมีเป้าหมายสูงสุด

3) เป้าหมายต้องมีการกำหนดให้ชัดเจน

4) เป้าหมายนั้นต้องสามารถจัดดำเนินการได้

5) ต้องมีการยอมรับในเป้าหมายนั้น

6) กระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าหมายต้องสามารถวัดผลได้

การศึกษาด้วยวิธีนี้สามารถอธิบายได้ด้วยการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO : Management by Objective) ซึ่งสามารถประเมินองค์การและบุคลากร โดยพิจารณาว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน มีการพัฒนา ตรวจสอบ และประเมินเป้าหมายได้ มีการกำหนดสภาวะที่บุคลากรสามารถทำได้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายจะต้องกำหนดเฉพาะเจาะจง ผลผลิตที่ได้ต้องประเมินและเปรียบเทียบกับเป้าหมายได้เพราะถึงแม้ว่างานในองค์การจะสำเร็จก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่ามีประสิทธิผล

ข้อวิจารณ์การใช้รูปแบบการบรรลุเป้าหมาย

1) เป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเป้าหมายที่กำหนดโดยผู้บริหารมากกว่าเป้าหมายของอาจารย์ นักศึกษา และผู้สนับสนุนสถาบัน นักวิจัยมีแนวโน้มที่จะถามผู้บริหารเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การมากกว่าการถามจากบุคคลอื่นทำให้ไม่สามารถตรวจสอบเป้าหมายเชิงปฏิบัติการขององค์การได้

2) รูปแบบการบรรลุเป้าหมายเป็นความสอดคล้องภายในโดยใช้เหตุผล แต่เป้าหมายขององค์การมีหลายเป้าหมาย ซึ่งบางเป้าหมายมีความขัดแย้งกัน การประเมินประสิทธิผลองค์การไม่สามารถใช้เพียงดัชนีเดียว

3) เป้าหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้ควรมีลักษณะเป็นพลวัตโดยมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมบุคคลในองค์การ แต่รูปแบบที่ยึดเป้าหมายยังคงมีสภาพที่นิ่งอยู่กับที่

4) เป้าหมายทางการขององค์การอาจไม่ใช่เป้าหมายเชิงปฏิบัติการในการปฏิบัติจริงมีความยุ่งยากซับซ้อน จึงไม่สามารถกำหนดเป้าหมายเชิงปฏิบัติการได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคลากรที่จะนำไปปฏิบัติ

5) ในเป้าหมายระยะสั้นที่แตกต่างจากเป้าหมายระยะยาวไม่ทราบว่าจะใช้เป้าหมายใด

6) การประเมินประสิทธิผลองค์การในรูปแบบนี้จะสนใจเฉพาะเป้าหมายขององค์การ ถ้าเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่ำ เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วหมายความว่าองค์การนั้นมีประสิทธิผลหรือไม่

7) เป้าหมายมีลักษณะอุดมคติ การบรรลุเป้าหมายอาจเป็นมาตรฐานที่เป็นอุดมคติของประสิทธิผลขององค์การ

8) เป้าหมายขององค์การมีหลายประการซึ่งจะต้องดำเนินการให้บรรลุในเวลาเดียวกัน

9) บางองค์การเช่นองค์การที่ไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ หรือองค์การของรัฐมักจะมีเป้าหมายที่วัดไม่ได้

จากการวิจารณ์ดังกล่าว เพื่อที่จะให้การศึกษามีความถูกต้องเที่ยงตรงมากขึ้น ต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้

1) ข้อมูลที่ได้รับมาจากแหล่งต่างๆ

2) เพิ่มเป้าหมายที่แท้จริง ซึ่งได้จากการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ)

3) ให้ระลึกว่าองค์การมีเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว

4) ยืนยันในเป้าหมายที่ทำได้ มีเหตุผล วัดได้ มากกว่าเชื่อในความคาดหวังที่คลุมเครือ

5) เป้าหมายที่กำหนดไว้ควรเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพและเวลาที่เปลี่ยนไปมากกว่าจะคงที่

2. รูปแบบระบบทรัพยากร (System Resource Model)

รูปแบบนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นเมื่อปลายทศวรรษ 1950 และได้รับความสนใจจากนักวิจัยเรื่ององค์การในระหว่างทศวรรษ 1960 และ 1970 (Georgopoulos and Tannebaum, 1957) รูปแบบนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบเปิด และใช้ทฤษฎีระบบมาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การ โดยพิจารณาประสิทธิผลองค์การในลักษณะที่เป็นความสามารถขององค์การที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมั่นคง และได้รับประโยชน์ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณค่า และผลิตเป็นผลิตผลและบริการสู่สิ่งแวดล้อม ซึ่งในส่วนของทรัพยากรบางอย่างมีความเป็นสากลสำหรับทุกองค์การ นั่นคือทุกองค์การจำเป็นต้องใช้ เช่นบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานองค์การ รวมถึงเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ รูปแบบนี้เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม พิจารณาตัวป้อนของระบบโดยเน้นถึงความสามารถขององค์การในการที่จะทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากร รูปแบบนี้ได้รับการพัฒนาโดยซีชอร์และยูชท์แมน (Seashore and Yuchtman, 1967)

การใช้แนวความคิดเรื่องระบบมีความสัมพันธ์กับรูปแบบที่ยึดเป้าหมาย การวิเคราะห์เป้าหมายของแนวความคิดนี้กระทำในรูปแบบของระบบซึ่งพิจารณาเป้าหมายว่าไม่ได้อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่ แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา นอกจากนี้การบรรลุเป้าหมายระยะสั้นคือตัวป้อนใหม่ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบรรลุเป้าหมายต่อไป ความเป็นวงจรของเป้าหมายขององค์การดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์การ (Steers, 1977) และเน้นความต่อเนื่องของกระบวนการการเปลี่ยนแปลง และการ

แข่งขันกับการขาดแคลนทรัพยากร (Hoy and Miskel, 1985) องค์การทางการศึกษาต้องแข่งขันกับสภาพแวดล้อมของสังคม และการเมือง ฯลฯ

การศึกษารูปแบบระบบทรัพยากรมีหลักเกณฑ์คือเป็นการพิจาณาความอยู่รอดขององค์การในระยะยาวได้แก่ความสามารถขององค์การในการจัดหาทรัพยากรใช้ในการดำเนินการทั้งนี้เพื่อรักษาระบบภายในขององค์การและองค์การประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการศึกษาโดยรูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรจึงให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นสำหรับทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ สรุปรูปแบบนี้ได้ดังนี้คือ

1) ความสามารถขององค์การในการที่จะดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร

2) ความสามารถของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์การที่จะรับและจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับ

3) ความสามารถภายในระบบในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในการสร้างผลิตผล

4) การดำรงไว้ซึ่งกิจกรรมภายในองค์การให้ดำเนินไปด้วยดี

5) ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

เหตุผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบระบบทรัพยากรเนื่องจากต้องการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้รูปแบบที่ยึดเป้าหมายโดยสามารถเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การได้จากการพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน สถานที่ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ และสารสนเทศ แม้ว่าองค์การเหล่านั้นจะมีเป้าหมายที่แตกต่างกันก็ตาม หากพิจารณาจากรูปแบบนี้จะพบว่าองค์การที่ประสบผลสำเร็จในการใช้ทรัพยากรเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล

รูปแบบระบบทรัพยากรมีข้อตกลง ดังนี้

1) องค์การถือเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วยมิติขององค์การ บุคคล กลุ่มบุคคล และการป้อนกลับซึ่งถือเป็นพื้นฐานในการประเมินประสิทธิผลองค์การ

2) การศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยยึดระบบทรัพยากรนั้น องค์การจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ถ้ามีหน่วยงานใดมีการปฏิบัติการที่มีคุณภาพลดลง ย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ในระบบทั้งหมด นอกจากนั้นยังต้องมีการใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม

3) ประสิทธิผลขององค์การต้องประกอบด้วยความสำเร็จและความตระหนักในการมีปฏิสัมพันธ์กับสถาบันภายนอก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ แหล่งวัตถุดิบ สถาบันของรัฐ กลุ่มองค์กรและสถาบันคล้ายๆ กันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความคงอยู่ขององค์การ

4) ความอยู่รอดขององค์การต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่ต้องให้มีอยู่เสมอคือแหล่งวัตถุดิบต้องมั่นคง แน่นอน จะต้องมีการสรรหาบุคลากรมาเพิ่มให้มีอัตราเต็มที่อยู่เสมอในกรณีที่มีบุคลากรลาออก หรือหมดอายุงาน ผลผลิตจะต้องเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ข้อวิจารณ์รูปแบบระบบทรัพยากร

1) ในการนำมาใช้กับองค์การทางการศึกษา เช่นในกรณีที่องค์การทางการศึกษาเน้นทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้า อาจทำให้ภารกิจที่รับผิดชอบมีความบกพร่องได้ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อผลผลิต

2) ข้อจำกัดของรูปแบบนี้คือ หากองค์การใดประสบความล้มเหลวในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จะไม่ได้รับการพิจารณาว่ามีประสิทธิผล

3) ในการวัดเป้าหมายเป็นการง่ายที่จะเปรียบเทียบกับความพยายามที่จะวัดกระบวนการในตัวแปรเช่น "ความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยน

แปลงของสภาพแวดล้อม" หรือ "มีความชัดเจนในการสื่อสารภายในองค์การ" ปัญหาอยู่ที่ข้อความที่ใช้หรือตัวแปรที่ใช้วัดนั้นเป็นวิธีที่ยากในการจัดวางตัวบุคคลที่จะวัด การที่จะพัฒนาความเที่ยงและความตรงของแบบวัดทั้งในด้านปริมาณที่ขยายมากขึ้นเป็นไปได้ยาก ถึงแม้ว่าแบบวัดที่ใช้จะเป็นคำถามปลายเปิด

4) ถ้าใช้แนวความคิดทั้งที่เน้นเป้าหมายและระบบทรัพยากรโดยขั้นแรกใช้เป้าหมายสูงสุด และต่อมาใช้เป้าหมายที่เป็นแนวทางจะพบว่าดีกว่าการใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง สเตียรส์ (Steers, 1977) ได้เสนอว่ารูปแบบที่ยึดเป้าหมายและรูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรเป็นรูปแบบที่ช่วยเสริมให้มีความสมบูรณ์ ดังนั้นควรนำมาใช้ร่วมกันในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

5) ในขณะที่รูปแบบระบบทรัพยากรได้เน้นว่าการดำเนินงานขององค์การขึ้นกับสภาพแวดล้อม เป็นรูปแบบที่นำมาใช้ในองค์การได้ยากในสภาพความเป็นจริง

3. รูปแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model)

รูปแบบนี้ประเมินประสิทธิผลขององค์การจากการวัดสุขภาพภายในองค์การ โดยสนใจกระบวนการภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ และมีการเพิ่มผลิตภาพ โดยพิจารณาถึงการที่องค์การมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดภาวะสุขภาพ และประสิทธิผลภายในองค์การ รูปแบบนี้อยู่บนพื้นฐานของการเน้นบทบาทของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว โดยสนใจทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นสำคัญ และเน้นความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์การ (Argyris, 1964 ; Bennis, 1971 ; Likert, 1967; Beckhard, 1969) หรืออีกนัยหนึ่งคือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์การจะสามารถ

บรรลุได้โดยอาศัยพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Steers, 1977) ซึ่งประเมินได้โดยใช้แบบสอบถามทัศนคติของบุคลากรต่อสุขภาพภายในองค์การ โดยวัดสิ่งต่อไปนี้

1) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

2) การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิผล

3) ความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีม

4) ความจงรักภักดี ความผูกพัน

5) ความรู้สึกต่อระบบการให้รางวัล

6) ประสิทธิภาพ

7) การประสานงาน

อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของรูปแบบนี้ว่าการประเมินสุขภาพภายในองค์การมักจะเป็นลักษณะอัตนัย นอกจากนั้นรูปแบบนี้ไม่พิจารณาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. รูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล (Strategic-Constituencies Model)

เป็นการศึกษาในกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบระบบทรัพยากร แต่มีจุดเน้นแตกต่างกัน ในรูปแบบนี้จะเน้นเฉพาะในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์การ

รูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคลมีข้อตกลง ดังนี้

1) รูปแบบจะพิจารณาเป้าหมายจำนวนหนึ่งซึ่งคัดเลือกจากเป้าหมายที่มีผลต่อกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ หมายถึงกลุ่มบุคคลทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์การ

2) ให้ความสำคัญและความสนใจแก่ผู้บริหารเจ้าของสถาบันการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความพอใจของผู้รับบริการ การสนับสนุน

บรรยากาศในการทำงาน สนใจในกลุ่มผู้รับบริการ บุคลากร ประสิทธิผลองค์การสามารถประเมินได้จากทัศนคติของแต่ละกลุ่ม

ข้อวิจารณ์

เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าความอยู่รอดเป็นสิ่งสำคัญขององค์การ ผู้บริหารควรรู้ว่าความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับใคร และใครมีอำนาจเหนือองค์การนั้น นอกจากนั้นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยรูปแบบนี้แตกต่างกัน องค์การไม่สามารถบรรลุเกณฑ์ทุกเกณฑ์ในเวลาเดียวกันได้ การตัดสินใจในการประเมินจึงขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญในกลุ่มใดตามลำดับ

จุดเด่นของรูปแบบนี้คือการพิจารณาทั้งภายในและภายนอกองค์การ จะเห็นได้จากการพิจารณาถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมในชุมชน รูปแบบนี้มีการผสมผสานเกณฑ์หลายประการ พิจารณาทั้งตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต

เมื่อพิจารณาแนวทางการศึกษาทั้ง 4 รูปแบบดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่ามีการกำหนดความหมายประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนวิธีการในการประเมินประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันออกไป การเลือกใช้รูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ความเหมาะสมของรูปแบบเป็นสำคัญ เงื่อนไขที่เหมาะสมสำหรับรูปแบบทั้ง 4 สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบรูปแบบการศึกษาประสิทธิผลองค์การ 4 รูปแบบ
(ที่มา : Cameron, 1984 : 276)

รูปแบบ	จุดเน้นของรูปแบบ	เงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้
การบรรลุเป้าหมาย	องค์การมีประสิทธิผลที่ระดับซึ่งองค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	การศึกษาตามรูปแบบนี้ควรเลือกใช้เมื่อเป้าหมายชัดเจน ขอบเขตระยะเวลาที่แน่นอน และสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้
ระบบ	องค์การสามารถจัดหาทรัพยากรที่ต้องการได้	การประสานเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรนำเข้ากับผลผลิต
กระบวนการภายใน	องค์การมีภาวะสุขภาพและองค์การบรรลุเป้าหมายได้โดยบุคลากร	การศึกษาตามรูปแบบนี้ควรเลือกใช้เมื่อสนใจเพียงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
กลยุทธ์-กลุ่มบุคคล	กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์มีความพึงพอใจ	กลุ่มบุคคลมีอิทธิพลต่อองค์การและองค์การตอบสนองความต้องการภายนอก

5. รูปแบบบูรณาการ (Integration Model)

มีนักทฤษฎีหลายคนได้พยายามบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย รูปแบบระบบทรัพยากร รูปแบบกระบวนการภายใน และรูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล เข้าด้วยกัน โดยมีแนวคิดว่าในการประเมินประสิทธิผลองค์การนั้นไม่อาจจะหลีกเลี่ยงในเรื่องการพิจารณาเป้าหมาย ระบบทรัพยากร กระบวนการภายใน และกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล อย่างไรก็ตามในรูปแบบระบบทรัพยากรนั้นเป้าหมายจะมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการบรรลุเป้าหมายระยะสั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรใหม่ที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอื่นๆ

การเลือกเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น รอบบินส์ (Robbins, 1990) ให้ข้อเสนอแนะว่าควรใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมินและควรเลือกเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์การ รูปแบบบูรณาการได้กำหนดแนวทางในการเลือกเกณฑ์เฉพาะ โดยใช้รูปแบบที่ได้รับการพัฒนาโดยพาร์สันส์ (Parsons, 1960) ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่ดีเยี่ยมรูปแบบหนึ่ง (Hoy and Miskel, 1985) พาร์สันส์ได้เสนอว่าระบบสังคมสามารถดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการได้แก่ (1) การปรับตัว (Adaptation) (2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) (3) การบูรณาการ (Integration) และ (4) การรักษาแบบแผน (Latency) ซึ่งหน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การได้ด้วย จากการพิจารณาแนวความคิดเกี่ยวกับระบบสังคมของพาร์สันส์ดังกล่าว ฮอยและมิสเกลได้พิจารณาเลือกเกณฑ์ที่ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) และสเตียรส์ (Steers, 1977) ได้สรุปไว้จำนวน 21 เกณฑ์ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม การเติบโต การพัฒนา การควบคุม ผลสัมฤทธิ์ ผลงาน การจัดหาทรัพยากร ประสิทธิภาพ คุณภาพ ความพึงพอใจ การลาออกของ

บุคลากร การขาดเรียนของนักศึกษา ความขัดแย้งและความสามัคคี บรรยากาศองค์กาแบบเปิด การติดต่อสื่อสารแบบเปิด ความผูกพัน ความสนใจในการทำงาน ความมีหลักฐาน ความสอดคล้องของบทบาทและปทัสถาน มาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลองค์การ

รูปแบบบูรณาการประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือ (Hoy and Miskel, 1985)

1) ระดับขององค์การ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือชั้นเรียน ระดับสถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียน ระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับท้องถิ่น ในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การจะต้องรู้ถึงหน่วยของการวิเคราะห์ อย่างไรก็ตามหน่วยของการวิเคราะห์ควรเป็นระดับองค์การมากกว่าระดับบุคคล

2) องค์ประกอบด้านกลุ่มบุคคลต่างๆ การประเมินประสิทธิผลองค์การศึกษาจากบุคคลกลุ่มใด ในสถาบันการศึกษาอาจเป็นกลุ่มนักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร หรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ

3) การใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ประสิทธิผลองค์การเป็นแนวคิดหลายมิติ ดังนั้นในการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร จะกำหนดเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การในแต่ละองค์ประกอบของระบบเปิด ได้แก่ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบสามารถใช้เป็นเกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การ ในการพัฒนาเกณฑ์หลายมิติที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การต้องมีการคัดเลือกเกณฑ์ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) ได้ทำการศึกษา และรวบรวมสรุปเป็นกลุ่มของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ 30 ตัวแปร และ สเตียรส์ (Steers, 1977) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผล

องค์การจำนวน 17 เรื่อง และสรุปเป็นเกณฑ์จำนวน 15 ตัวแปร

ในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การจำเป็นต้องใช้ทฤษฎี หรือรูปแบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลือกเกณฑ์เฉพาะ (Stewart, 1976) ซึ่งแซมมูโต (Zammuto, 1982) ได้เสนอแนะว่าควรพิจารณาองค์การว่าเป็นการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) ให้ข้อเสนอแนะว่ารูปแบบที่ควรใช้เป็นแนวทางในการเลือกเกณฑ์ประเมินควรใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยพาร์สันส์ (Parsons 1960) ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่ดีเยี่ยมรูปแบบหนึ่ง โดยพาร์สันส์ได้เสนอว่าระบบสังคมสามารถดำรงอยู่ได้จะต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1) การปรับตัว (Adaptation) เป็นความสามารถขององค์การที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ สถาบันการศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสภาพแวดล้อม และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนแปลงโปรแกรมภายในองค์การให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก เกณฑ์ที่ใช้วัดการปรับตัวแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม และการพัฒนา

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) ระบบจะกำหนดเป้าหมาย และจะใช้ทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เกณฑ์ที่ใช้ประเมินการบรรลุเป้าหมายแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลงาน และ การจัดหาทรัพยากร

3) การบูรณาการ (Integration) หมายถึงความสามัคคีกันภายในองค์การ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศองค์การแบบเปิด และการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

4) การรักษาแบบแผน (Latency) หมายถึงการรักษาสภาพความมั่นคงของระบบ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพัน ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน องค์การที่มีประสิทธิผลต้องการความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในระดับสูงและพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคลากรเพื่อให้เกิดปทัสถานและค่านิยมภายในองค์การ

สรุปลักษณะเด่นของรูปแบบบูรณาการมีดังนี้ (Hoy and Miskel, 1985)

1) กำหนดให้องค์การดำเนินหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการที่กำหนดไว้ในแนวความคิดเรื่องระบบสังคมของพาร์สันส์ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผน

2) รูปแบบบูรณาการได้รวมเกณฑ์ที่ใช้ประเมินความสำเร็จของเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การที่สรุปได้จากการศึกษาของแคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) และสเตียรส์ (Steers, 1977) โดยรวบรวมไว้เป็นกลุ่มของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน

เพราะเหตุที่รูปแบบบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดที่มีความซับซ้อน ดังนั้นในการนำรูปแบบบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การในสถาบันการศึกษานั้น ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัยที่จะใช้รูปแบบบูรณาการว่าควรมีการกำหนดสิ่งต่อไปนี้ให้ชัดเจนได้แก่ กลุ่มบุคคลที่จะศึกษา และตัวแปรซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การควรกำหนดหลายๆ ตัวแปร ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถประเมินภาพรวมของประสิทธิผลองค์การได้

การประเมินประสิทธิผลองค์การเป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญเรื่องหนึ่งในทฤษฎีองค์การและในการดำเนินงานในองค์การต่างๆ แนวทางในการประเมินมีหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตามไม่มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่สามารถประเมินประสิทธิผลองค์การได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์และในทุกองค์การ (Cameron, 1980) การประเมินควรเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับองค์การ และควรเลือกใช้รูปแบบหลายมิติ

ในส่วนของระดับของการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบการประเมินประสิทธิผลส่วนใหญ่มักจะศึกษาในระดับมหัพภาคโดยพิจารณาตัวแปรที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล แต่การศึกษาในลักษณะดังกล่าวอาจมีการละเลยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับความสำเร็จขององค์การ การศึกษาประสิทธิผลองค์การจึงควรผสมผสานทั้งการศึกษาในระดับมหัพภาคและจุลภาคให้สัมพันธ์กัน (ภรณี กีรติบุตร, 2529)

จากการศึกษาแนวความคิดเรื่องประสิทธิผลองค์การจะพบว่าไม่มีเกณฑ์ใดที่เป็นสากล ในระยะแรกได้พิจารณาองค์การในลักษณะระบบราชการ โดยตั้งสมมุติฐานว่าองค์การจะมีประสิทธิผลเมื่อองค์การมีลักษณะดังกล่าว ต่อมาเน้นความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การตลอดจนขวัญและการพัฒนาบุคลากร เกณฑ์ที่แตกต่างกันในการประเมินประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับแนวความคิดของผู้ศึกษา องค์การสมัยใหม่ต้องเผชิญกับกลุ่มบุคคลต่างๆ มากมาย จึงต้องการเกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การที่ประเมินจากความพึงพอใจของกลุ่มบุคคลต่างๆ

<u>เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ</u>

การประเมินประสิทธิผลขององค์การในยุคต้นๆ มักจะเน้นเกณฑ์

เดียว เช่นผลการดำเนินงานทั้งหมด ผลผลิต ความพึงพอใจ การขาดงาน การลาออก ผลตอบแทนกำไร เป็นต้น แต่รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การในระยะหลังจะใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ (Steers, 1977)

เกณฑ์ที่ผู้วิจัยแต่ละคนเสนอส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างกันไป อาทิ แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell et.al., 1977) ได้ทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การซึ่งเป็นผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ก่อน ค.ศ.1973 พบว่ามีตัวแปรซึ่งใช้วัดประสิทธิผลองค์การมากกว่า 25 ตัวแปร

ในปี 1964 แคบพลาว (Caplow, 1964) เสนอแนะว่าประสิทธิผลองค์การสามารถประเมินได้จากเกณฑ์ดังนี้คือ

1) ความมั่นคงขององค์การ หมายถึงการประเมินความสามารถขององค์การในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ เกณฑ์นี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวป้อนและกระบวนการในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้าง รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบ กิจกรรมเหล่านี้มุ่งสู่การสร้างองค์การซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้สำเร็จ

2) การบูรณาการ หมายถึงการประเมินความสามารถในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างสมาชิก วิธีการเบื้องต้นได้แก่การติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3) การสมัครใจ หมายถึงความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกับเรื่องของขวัญและความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการตอบสนองความต้องการของบุคลากร

4) ผลสัมฤทธิ์ หมายถึงผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ

กรอสส์ (Gross, 1965) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การได้แก่

1) การจัดหาทรัพยากร

2) การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การผลิตผลผลิตในรูปของการบริการหรือสินค้า

4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิค และด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล

5) การลงทุนในองค์การ

6) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม

7) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

ฟริดแลนเดอร์และพิคเกิล (Friedlander and Pickle, 1968) ได้พิจารณาองค์การในลักษณะของระบบเปิด ซึ่งการเติบโตและการอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับระบบภายในและระบบภายนอกองค์การซึ่งสนับสนุนซึ่งกันและกันและต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้นองค์ประกอบที่ใช้ประเมินประสิทธิผลองค์การคือ

1) ความสามารถในการดำเนินการให้ได้กำไร

2) ความมากน้อยของความมีคุณค่าขององค์การที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร

3) ความมากน้อยของความมีคุณค่าขององค์การที่มีต่อสังคมที่องค์การเป็นส่วนหนึ่ง

องค์ประกอบดังกล่าวรวมถึงการพิจารณาองค์การในเรื่องของการรักษาระบบและการเติบโต การสนองตอบระบบย่อย และการสนองตอบต่อสภาพแวดล้อม

สเตียรส์ (Steers, 1977) ได้ให้ข้อสังเกตว่าความหลากหลายของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การเกิดจากผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดที่ใช้อ้างอิงแตกต่างกัน ทำให้การหาเกณฑ์สากลซึ่งใช้ได้กับองค์การทุกประเภทเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก สเตียรส์มีความเชื่อเช่นเดียวกับแคมป์เบลล์ที่ว่าประสิทธิผลองค์การคือสิ่งที่คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ตัดสินใจว่าควรเป็นอย่างไร

สเตียรส์ (Steers, 1977) ได้รวบรวมเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามที่ผู้วิจัยแต่ละคนได้ระบุไว้ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการ นำไปใช้	วิธีการได้เกณฑ์
Georgopoulos and Tennenbaum (1957) - ความสามารถในการผลิต - ความยืดหยุ่น - การไม่มีแรงกดดัน	N	A	Ded. ตามด้วยศึกษาจากแบบสอบถาม
Bennis (1962) - ความสามารถในการปรับตัว - ความรู้สึกมีเอกลักษณ์ - ความสามารถในการทดสอบจริง	N	A	Ded. (ไม่ได้ทำวิจัย)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการนำไปใช้ได้ทั่วไป	วิธีการได้เกณฑ์
Blake and Mouton (1964) - การบรรลุเป้าหมายที่มุ่งที่ผลผลิตสูงและมุ่งที่บุคลากร	N	B	Ded. (ไม่ได้ทำวิจัย)
Caplow (1964) - ความมั่นคง - การบูรณาการ - ความเต็มใจ - สัมฤทธิผล	N	A	Ded. (ไม่ได้ทำวิจัย)
Katz and Kahn (1966) - ความเจริญเติบโต - การเก็บรักษา - ความอยู่รอด - การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม	N	A	Ind. จากการสำรวจงานวิจัย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการนำไปใช้	วิธีการได้เกณฑ์
Lawrence and Lorsch (1967) - ความสมดุลระหว่างการผสมผสานกับความแตกต่าง	D	B	Ind. จากการศึกษาวิจัย 6 หน่วยงาน
Yuchtman and Seashore (1967) - การได้มาซึ่งทรัพยากรซึ่งมีคุณค่าและมีจำกัด - การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม	N	A	Ind. จากการศึกษาหน่วยงานประกันภัย
Friedlander and Pickle (1968) - ความสามารถในการสร้างผลกำไร - ความพึงพอใจของบุคลากร - คุณค่าต่อสังคม	N	B	Ded. ตามด้วยการศึกษาวิจัยธุรกิจขนาดย่อม

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการนำไปใช้	วิธีการได้เกณฑ์
Price (1968) - ความสามารถในการผลิต - การทำตามแบบ - ขวัญ - ความสามารถในการปรับตัว	D	A	Ind. จากการศึกษาวิจัย 50 ชิ้นที่ได้รับการตีพิมพ์
Hamony and Weitzel (1969) รูปแบบสำหรับธุรกิจทั่วไป - ความสามารถในการผลิต - การสนับสนุนการใช้ประโยชน์ - การวางแผน - การเชื่อถือได้ - ความคิดริเริ่ม	D	B,R	Ind. จากการศึกษาวิจัยองค์การ 13 แห่ง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการนำไปใช้	วิธีการได้เกณฑ์
รูปแบบของหน่วยวิจัยและพัฒนา - ความเชื่อถือได้ - ความร่วมมือ - การพัฒนา			
Shien (1970) - การติดต่อสื่อสารแบบเปิด - ความยืดหยุ่น - การสร้างสรรค์ - ความรู้สึกผูกพัน	N	A	Ded. (ไม่มีการวิจัย)
Mott (1972) - ความสามารถในการผลิต - ความยืดหยุ่น - ความสามารถในการปรับตัว	N	A	Ded. ติดตามด้วยการวิจัยด้วยแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการนำไปใช้	วิธีการได้เกณฑ์
Duncan (1973) - การบรรลุเป้าหมาย - การบูรณาการ - การปรับตัว	N	A	Ded. ติดตามด้วยการวิจัยหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ
Gibson (1972, 1973) ระยะสั้น - ความสามารถในการผลิต - ประสิทธิภาพ - ความพึงพอใจ ระยะต่อมา - ความสามารถในการปรับตัว	N	A	Ind. จากการสำรวจรูปแบบที่ทำไว้ก่อน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการนำไปใช้	วิธีการได้เกณฑ์
ระยะยาว - การอยู่รอด			
Negandhi and Reimann (1973) เกณฑ์ทางพฤติกรรม - การได้มาซึ่งอัตรากำลัง - ความพึงพอใจของบุคลากร - การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในองค์การ - การใช้ประโยชน์จากอัตรากำลัง เกณฑ์ทางเศรษฐกิจ	N	B	Ded. ติดตามด้วยการศึกษาองค์การของอินเดีย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้ศึกษาและเกณฑ์ที่ใช้	ประเภทของการวัด	ความสามารถในการนำไปใช้	วิธีการได้เกณฑ์
- การเติบโตด้านการขาย - ผลกำไรสุทธิ			
Child (1974, 1975) - ความสามารถในการได้ผลกำไร - ความเจริญเติบโต	N	B	Ded. ติดตามการศึกษาหน่วยงานในอังกฤษ 82 แห่ง
Webb (1974) - ความสามัคคี - ประสิทธิภาพ - ความสามารถในปรับตัว	D	C	Ind. จากการศึกษาองค์การทางศาสนา

N หมายถึง รูปแบบซึ่งมีลักษณะเป็นการสร้างบรรทัดฐาน (Normative Model)

D หมายถึง รูปแบบซึ่งมีลักษณะเป็นการพัฒนา (Descriptive Models)

A หมายถึง องค์การทุกประเภท (All organizations)

B หมายถึง องค์การธุรกิจ (Business organizations)

R หมายถึงหน่วยวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

Ded. หมายถึง พิจารณาจากหลักทั่วไป (Deductive)

Ind. หมายถึง ด้วยวิธีพิสูจน์จากกรณีเฉพาะ (Inductive)

รายชื่อบางส่วนของตัวแปรเดี่ยวที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งแคมป์เบลล์ (Campbell, 1977) รวบรวมไว้มีดังนี้

ความมีประสิทธิผลโดยทั่วไป (Overall Effectiveness)	หมายถึง ระดับความมากน้อยขององการที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุความสำเร็จในงานหลัก วิธีประเมินผลทั่วไปคือการพิจารณาเกณฑ์เดี่ยวๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อตัดสินประสิทธิผลองค์การ
คุณภาพ (Quality)	คุณภาพของผลผลิตหรือบริการขององค์การ
ผลผลิต (Productivity)	ปริมาณของผลผลิตหรือบริการขององค์การสามารถวัดได้จาก 3 ระดับคือ บุคคล กลุ่ม หรือองค์การทั้งหมด ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นการวัดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีการคำนวณค่าใช้จ่าย เมื่อเทียบอัตราส่วนกับผลที่ได้รับ
ความพร้อม (Readiness)	การตัดสินทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์การในการปฏิบัติงานที่เฉพาะบางอย่างหากถูกขอร้อง
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	อัตราส่วนซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติกับค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติต่อ 1 หน่วย

ผลกำไร (Profit) หรือ ผลตอบแทน (Return)	ผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนในสายตาของเจ้าขององค์การ จำนวนทรัพยากรที่เหลืออยู่หลังจากจ่ายค่าใช้จ่ายและข้อผูกพันอื่นแล้ว คิดเป็นร้อยละ
การเติบโต (Growth)	การเพิ่มในสิ่งต่างๆ เช่นอัตรากำลัง เครื่องมือเครื่องใช้ในองค์การ ทรัพย์สิน การเริ่มสิ่งใหม่ โดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันขององค์การกับสภาพที่องค์การเคยเป็น
การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of Environment)	ความกว้างขวางขององค์การในการประสบผลจากการมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยสามารถนำทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีจำกัดซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การมาใช้ได้ เพื่อดูความสม่ำเสมอของทรัพยากรด้านการเงินและอัตรากำลัง โดยพิจารณาในระยะยาว
ความมั่นคง (Stability)	การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรไว้ได้ในระยะเวลาที่ผ่านไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่มีความกดดัน
การรักษาคนไว้ได้ (Retention)	การรักษาบุคคล หรือจำนวนคนซึ่งอยู่ในองค์การได้เป็นระยะเวลานาน

การขาดงาน (Absenteeism)	ความบ่อยครั้ง หรือจำนวนของบุคลากรที่ขาดงาน
อุบัติเหตุ (Accidents)	ความบ่อยครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งมีผลทำให้เกิดความล่าช้าของงาน
ขวัญ (Morale)	สภาพการจูงใจให้บุคลากรมีความพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในรูปของกลุ่ม
การจูงใจ (Motivation)	พลังความรู้สึกพร้อมหรือเต็มใจของบุคคลที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน
ความพึงพอใจ (Satisfaction)	ความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การ โดยเห็นว่าการทำงานดังกล่าวตนได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์การที่ตนทำงานอยู่
การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน (Internalization of Organizational Goal)	การยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยบุคคลและหน่วยงานภายในองค์การ โดยเชื่อว่าเป้าหมายขององค์การถูกต้องและเหมาะสม
ความขัดแย้ง ความสามัคคี (Conflict-Cohesion)	ความขัดแย้งหมายถึงความขัดแย้งทั้งทางวาจาและร่างกาย การไม่ประสานงาน

	กัน และการสื่อข้อความที่ไม่มีประสิทธิผล ความสามัคคีหมายถึงการที่บุคลากรมีความชอบพอกัน ทำงานร่วมกันได้ดี ติดต่อสื่อสารเต็มที่และเปิดเผย และประสานงานกันดี
ความยืดหยุ่น การปรับตัว (Flexibility-Adaptation)	ความสามารถขององค์การในการเปลี่ยนวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการทำงานให้สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ให้องค์การเข้มงวดเกินไปจนไม่สนองตอบต่อแรงกระตุ้นของสภาพแวดล้อม
การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (Evaluation by External Entities)	การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยบุคคลและองค์การในสภาพแวดล้อมที่องค์การมีความสัมพันธ์ด้วย โดยพิจารณาจากความเลื่อมใส ศรัทธา ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนที่กลุ่มต่างๆ รวมทั้งประชาชนทั่วไปให้แก่องค์การ

ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบบูรณาการซึ่งได้รับการพัฒนาโดย ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) รูปแบบบูรณาการเป็นรูปแบบที่มีความซับซ้อน มีการบูรณาการรูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การหลายรูปแบบ และอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดและรูปแบบต่างๆ นอกจากนั้นยังเป็นรูปแบบที่พิจารณาจากบริบทของการบริหารการศึกษา สรุปลักษณะของรูปแบบบูรณาการได้ดังนี้

1. รูปแบบบูรณาการ เป็นรูปแบบที่มีการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมาย รูปแบบระบบทรัพยากร รูปแบบกระบวนการภายในและรูปแบบเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มบุคคล

2. รูปแบบบูรณาการประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือ (1) ระดับขององค์การ ได้แก่ระดับกลุ่ม ชั้นเรียน ระดับของสถาบันการศึกษาเช่นโรงเรียน วิทยาลัย ระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับท้องถิ่น ในการพิจารณาประสิทธิผลองค์การต้องรู้หน่วยของการวิเคราะห์ อย่างไรก็ตามหน่วยของการวิเคราะห์ควรเป็นระดับองค์การมากกว่าระดับบุคคล (2) กลุ่มบุคคลต่างๆ การประเมินประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาจะพิจารณาจากกลุ่มบุคคลประเภทใด เช่น นักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร หรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ

3. รูปแบบบูรณาการได้กำหนดแนวทางการเลือกเกณฑ์เฉพาะและใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ โดยใช้ทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์ (Parsons, 1960) เป็นพื้นฐาน ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่ดีเยี่ยมรูปแบบหนึ่ง (Hoy and Miskel, 1985)

4. ในการนำรูปแบบบูรณาการไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การนั้น ฮอยและมิสเกลได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรกำหนดกลุ่มบุคคลที่จะศึกษา และกำหนดตัวแปรซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การหลายตัวแปร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดดังนี้

1. หน่วยของการวิเคราะห์คือระดับองค์การ ซึ่งหมายถึงการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. กลุ่มบุคคลที่ศึกษา รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและอาจารย์

3. เกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อน การใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์จะทำให้สามารถประเมินภาพรวมของประสิทธิผลองค์การได้ เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1 การปรับตัว (Adaptation) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม และการพัฒนา

3.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ผลงาน และการจัดหาทรัพยากร

3.3 การบูรณาการ (Integration) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศองค์การแบบเปิด การติดต่อสื่อสารแบบเปิด

3.4 การรักษาแบบแผน (Latency) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความผูกพัน และความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์การในอันที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973) เบนนิส (Bennis, 1971) ให้ความหมายว่าการปรับตัวหมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหาซึ่งขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่น ความคล่องตัวขององค์การ นั่นคือความสามารถในการเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

ในบรรดาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ จากการศึกษาของสเตียรส์ (Steers, 1977) พบว่าการปรับตัวเป็นเกณฑ์ที่นักวิจัยนิยมนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การมากที่สุด เกณฑ์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์การในการปรับตัวทางด้านการดำเนินงานขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ทางด้านสถาบันการศึกษานั้นการปรับตัวหมายถึงความสามารถของนักการศึกษาในการเปลี่ยนแปลง และการริเริ่มนโยบายใหม่และปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ

สเตียรส์ (Steers, 1977) กล่าวว่าการที่องค์การจะสามารถประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์สภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ในการประเมินการปรับตัวขององค์การนั้นเครื่องมือที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือแบบสอบถาม แต่แบบสอบถามที่มีคุณลักษณะที่จะประเมินมิติสัมพันธ์เพื่อใช้ประเมินความสามารถในการปรับเปลี่ยนขององค์การทางการศึกษามีความจำกัด อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยหลายเรื่องทำการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนขององค์การโดยศึกษาจากความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนมากกว่าการประเมินปฏิกริยาต่อการปรับเปลี่ยน ทั้งนี้เนื่องจากแม้ว่าผู้บริหารและอาจารย์จะสามารถกำหนดแผน และนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพร้อมสำหรับนวัตกรรม เมื่อถึงเวลาของการตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนของสถาบันการศึกษาอาจจะสามารถปรับเปลี่ยนได้ หรืออาจจะปรับเปลี่ยนไม่ได้

นักวิเคราะห์องค์การหลายคนได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิผลองค์การ เช่น เบิรนส์ และสต๊อคเกอร์ (Burns and Stalker, 1961) ทำการศึกษาจากองค์การอุตสาหกรรมอังกฤษ จำนวน 20 แห่ง เพื่อหาลักษณะบางประการของสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารพบว่ามีลักษณะการบริหาร 2 แบบ แบบแรกเรียกว่า Mechanistic แบบที่สองเรียกว่า Organic การบริหารแบบ Mechanistic มีลักษณะการรวมอำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง มีการติดต่อสื่อสารในแนวดิ่งจากบนลงล่าง และพบว่าไม่มีความคล่องตัวในการดำเนินงานขององค์การ ส่วนแบบ Organic มีลักษณะการกระจายอำนาจ บุคลากรมีอิสระในการทำงานสูงกว่า มีการติดต่อสื่อสารในแนวนอนมากกว่า มีความคล่องตัวในการดำเนินงานและมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนมากกว่า เบิรนส์และสต๊อคเกอร์เสนอแนะว่าองค์การที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และจำเป็นต้องเปลี่ยนทิศทางการทำงานเพื่อปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น องค์การนั้นควรมีลักษณะของ Organic จะมีความเหมาะสมกว่าเพราะมีความคล่องตัว และปรับตัวได้ง่ายกว่า

เบิรนส์และสต๊อคเกอร์มีแนวความคิดเช่นเดียวกับสเตียรส์ที่ว่าที่ว่าประสิทธิผลองค์การจะถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอาทิความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง องค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุดส่วนหนึ่งจะถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมภายนอก บทบาทของผู้บริหารคือการทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมภายนอก และปรับโครงสร้างและแนวทางการปฏิบัติบางอย่างให้เหมาะสมกับสภาพดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้องค์การคงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ในสถาบันการศึกษาก็เช่นเดียวกัน แม้ว่าสถาบันการศึกษามีแบบแผนการดำเนินงานตามระบบราชการ แต่สถาบันการศึกษาก็ต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การปรับตัวขององค์การให้เหมาะสมเป็นสิ่งปรารถนาของการบริหารงาน องค์การต้องมีลักษณะของความพร้อมที่จะรับความกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่วนวิธีการที่จะเพิ่มสมรรถภาพขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้นั้นต้องใช้วิธีการพัฒนาสมรรถภาพและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการจัดการอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวที่ประสบความสำเร็จว่าจะทำให้สามารถรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือได้ และมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ นอกจากนั้นองค์การใดที่มีผู้บริหารที่สามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง องค์การนั้นมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากเท่านั้น

มอทท์ (Mott, 1972) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การพบว่าปัจจัยประการหนึ่ง ได้แก่ความสามารถในการปรับตัวโดยพิจารณาถึงความรวดเร็วของการที่คนในองค์การเกิดการยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่เกิดขึ้น

รัทซอย แบบคอค และคาลด์เวลล์ (Ratsoy, Babcock

and Caldwell, 1978) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของสถาบันการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนที่มีต่อโปรแกรมการศึกษาของครูที่ยึดรูปแบบโปรแกรมการศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นพื้นฐาน จากการวิจัยดังกล่าวพบว่าโรงเรียนได้แสดงถึงความพร้อมในการเพิ่มระยะเวลาของโปรแกรมโดยการเพิ่มครูที่ฝึกสอน และการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการประสานงานของครู กล่าวโดยสรุปคือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความพร้อมในการปรับตัว

การพัฒนา (Development)

การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงองค์การจะต้องลงทุนให้กับตัวเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว การพัฒนาเป็นกระบวนการที่มุ่งดำเนินการเพื่อความมีประสิทธิผลองค์การด้วยการผสมผสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์การ โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องกระทำอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์การ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนารวมถึงการพัฒนาบุคลากร (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973)

การพัฒนาสถาบันการศึกษาเป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร หากพิจารณาในเชิงการจัดทำแผนพัฒนาสถาบัน ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในจัดทำแผนพัฒนาสถาบัน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจการวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับงานทางการศึกษาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ การวางแผนเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำเพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจของสถาบันด้วยวิธีการที่เหมาะสมที่สุดและมีประสิทธิภาพภายใต้ความจำกัดของทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในอนาคต การจัดทำแผนพัฒนาสถาบันมีทั้งแผนระยะสั้นและ

ระยะยาว ทั้งนี้แผนพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลควรพิจารณาจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา และแผนพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ ตลอดจนพิจารณาถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แผนระยะ 5 ปีเป็นแผนที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานการพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลในอนาคต และเป้าหมายที่สถาบันการศึกษากำหนดไว้ สำหรับแผนพัฒนาประจำปี (Annual Developement Plan) เป็นแผนที่กำหนดเค้าโครงของสิ่งที่จะดำเนินการในช่วง 1 ปี และได้นำเสนอเพื่อการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและพัฒนาสถาบันการศึกษาจะมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสถาบัน ประกอบด้วยผู้บริหารของสถาบันการศึกษา ผู้รับผิดชอบในการประสานงานการวางแผน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งเท่าที่จำเป็น และตามความเหมาะสมทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532)

นวัตกรรม (Innovation)

มิสเกล (Miskel, 1977) ให้ความหมายว่านวัตกรรมหมายถึงแนวความคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ๆ ทั้งหมด หรือบางส่วนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงสิ่งที่เคยปฏิบัติมา แล้วนำมาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

จากการศึกษาของสเตียรส์ (Steers, 1975) พบว่านวัตกรรมเป็นเกณฑ์หนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การมากที่สุดเกณฑ์หนึ่ง อย่างไรก็ตามยังมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาเกณฑ์ดังกล่าวให้มากขึ้น (Miskel, 1977)

ประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย

1) นวัตกรรมด้านระบบการศึกษา ได้แก่ระบบการสอนทางไกล

การสอนระบบเปิด การสอนนอกระบบ เป็นต้น

2) นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรแบบบูรณาการ หลักสูตรเอกัตภาพ หลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์ เป็นต้น

3) นวัตกรรมทางการเรียนการสอน ได้แก่ การสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์ การสอนแบบโปรแกรม การสอนแบบศูนย์การเรียน การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

4) นวัตกรรมทางด้านสื่อการสอน ได้แก่โทรทัศน์เพื่อการศึกษา วิทยุโรงเรียน บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น

5) นวัตกรรมทางด้านการวัดผลและประเมินผล ได้แก่ การวัดผลแบบอิงกลุ่ม การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การเลื่อนชั้นอัตโนมัติ เป็นต้น

6) นวัตกรรมด้านการบริหารและการบริการ ได้แก่ การจัดโรงเรียนแบบไม่มีชั้นเรียน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในโรงเรียน เป็นต้น

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสิ่งใหม่ หรือวิธีการต่างๆ ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาการให้อิสระ ให้กำลังใจ ให้ความสำคัญต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ดังนี้

1) เป็นผู้ริเริ่ม โดยการศึกษาหาความรู้ และทำความเข้าใจนวัตกรรมต่างๆ รวมทั้งนำมาเผยแพร่ให้ครูได้เข้าใจด้วย และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับรู้ เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ

2) เป็นผู้สนับสนุน โดยให้คำแนะนำปรึกษาและจัดสรรทรัพยากรที่ต้องการ กระตุ้นให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ติดตามความก้าวหน้าในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสไปรับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ตามโอกาสอันควร

3) เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อขอความช่วยเหลือด้านงบประมาณ สื่อ วัสดุ และความรู้ทางวิชาการ

4) เป็นผู้ประเมินผล โดยทำหน้าที่วางแผนการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในโรงเรียนว่าได้ผลดีเพียงใด มีปัญหาในการดำเนินการอย่างไร รวมทั้งต้องประเมินว่านวัตกรรมนั้นเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับโรงเรียนหรือไม่ หรือต้องดัดแปลงแก้ไข

การนำนวัตกรรมมาใช้ต้องอาศัยการดำเนินงานที่เป็นระบบมีขั้นตอน มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน มีการฝึกอบรมการใช้ และมีการติดตามประเมินผลการใช้ การพัฒนาและการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ต้องเป็นความคิดริเริ่มจากภายในสถาบันการศึกษา ตลอดจนบุคลากรต้องเห็นความสำคัญ และมีความเต็มใจที่จะใช้นวัตกรรม การใช้นวัตกรรมจึงจะผลในการพัฒนาการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มิสเกล (Miskel, 1977) ศึกษาความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่กับองค์ประกอบด้านสถานการณ์ และระดับของความพยายามเกี่ยวกับการดำเนินการด้านนวัตกรรมภายในโรงเรียน ซึ่งหมายถึงจำนวน

ของโปรแกรมใหม่ที่เริ่มขึ้นใหม่หรือที่มีอยู่ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่ใช้กับครูและครูใหญ่ ในการพัฒนาโปรแกรมหรือนวัตกรรมใหม่ภายในโรงเรียนตลอดปีการศึกษา โรงเรียนที่มีเทคโนโลยีและประสบการณ์ในระดับต่ำแสดงถึงคุณลักษณะของครูใหญ่ที่ไม่ได้มุ่งเน้นในด้านนวัตกรรม

ผลงาน (Productivity)

หน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2518) ในการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลจำเป็นต้องมีผลงานด้านต่างๆ ตามที่ได้กำหนดในหน้าที่ของวิทยาลัยฯ

แอสติน (Astin, 1991) ได้กล่าวถึงการประเมินคุณภาพของสถาบันการศึกษาในแนวความคิดของการพิจารณาผลิตผลว่าพิจารณาจากผลงานของอาจารย์ โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ ความสำเร็จของนักศึกษาในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ความมีชื่อเสียงของศิษย์เก่า การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของท้องถิ่น เป็นต้น

จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรจำนวน 4,000 คน ในสหรัฐอเมริกา เมื่อปี 1972 โดย The Opinion Research Corporation ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าร้อยละ 57 ของผู้ตอบ ตอบว่ารู้สึกว่าตนสามารถทำงานเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่ได้ทำเพิ่มขึ้นเพราะยังไม่เห็นว่ามีเหตุผลเพียงพอที่จะต้องเพิ่มผลงาน ความคิดเห็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานให้ได้มากที่สุดเพื่อเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผลงานจึง

เป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงความมีประสิทธิผลองค์การ (ภรณี กีร์ติบุตร, 2529)

การจัดหาทรัพยากร (Resource Acquisition)

ทรัพยากรในการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่อยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์มากที่สุด

การจัดหาและการใช้ทรัพยากรเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร เพราะเป็นการจัดหาและการใช้ทรัพยากรทางการจัดการ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แอสติน (Astin, 1991) กล่าวถึงแนวความคิดในการประเมินคุณภาพของสถาบันการศึกษา โดยการจัดทรัพยากรต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปจะพิจารณาจากความสามารถและชื่อเสียงของอาจารย์ การเงิน และทรัพยากรต่างๆ ที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษา และคุณภาพของนักศึกษา ด้านความสามารถของอาจารย์พิจารณาจากสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก และชื่อเสียงของอาจารย์พิจารณาจากผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออ้างถึง หรือเป็นนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ ส่วนทรัพยากรต่างๆ พิจารณาจากการลงทุน ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา อาคาร ทุนวิจัย หนังสือในห้องสมุด เงินเดือนของอาจารย์ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ฯลฯ คุณภาพนักศึกษาพิจารณาจากคะแนนสอบของนักศึกษาในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการจัดหาและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด การดำเนินการจัดหาและใช้ทรัพยากรอาจทำได้ดังนี้

1. การจัดการ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนและการจัดการที่ดี

2. บุคลากร ต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนภารกิจหลักของโรงเรียน มีการนิเทศและการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. เงิน งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนการจัดหางบประมาณ การใช้งบประมาณ ตลอดจนการประเมินผลการใช้งบประมาณ

4. วัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารต้องดำเนินการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ มีการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า มีการจัดเก็บ บำรุงรักษาไว้ให้ดี และมีการประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ว่าใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่หรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ในการบริหารงานด้านงานบุคลากร งานธุรการการเงิน และงานอาคารสถานที่ อาจสรุปได้ดังนี้

1. งานบุคลากร มีลักษณะงานหลัก 4 ประการดังนี้

1.1 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ การพิจารณาหน้าที่และภารกิจของบุคลากรตามขอบเขตของงาน การพิจารณาจำนวนความรู้ความสามารถของบุคลากร การกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ การจัดทำแผนภูมิการบริหาร การปฐมนิเทศบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ การจัด

ทำทะเบียนประวัติของบุคลากร ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรได้แก่การวางแผน กำหนดขั้นตอน วิธีการพัฒนาและธำรงรักษา การจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เป็นต้น

1.3 การรักษาระเบียบวินัย ได้แก่ การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านวินัยโดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตของวินัย การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน การดำเนินการแก้ไขปัญหาบุคลากรไม่ปกบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนการจัดรวบรวมเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและเป็นข้อมูลของผู้บริหารในการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่การประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อพัฒนางานด้านต่างๆ เป็นต้น

2. งานธุรการ การเงินและพัสดุ ปฏิบัติโดยยึดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ เงื่อนไขตามหนังสือสั่งการ จึงเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเป็นงานประจำ ผู้บริหารต้องเข้าใจขอบเขตของงานและมีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ติดตามตามกำหนดเวลาอย่างต่อเนื่อง ขอบเขตของงานได้แก่ งานธุรการ งานการเงิน และงานการพัสดุ

2.1 งานธุรการ เป็นงานประสานและสนับสนุนงานอื่นๆ ให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความราบรื่น

2.2 งานการเงิน เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ งานนี้ครอบคลุมถึงเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และเงินรายได้แผ่นดิน

2.3 งานพัสดุ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการซื้อ การจ้าง การซ่อม การบำรุงรักษา การจัดทำเอง การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม

3. งานอาคารสถานที่

3.1 งานการจัดอาคารสถานที่

3.2 งานการใช้อาคารสถานที่ โดยมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ใช้สอยมากที่สุดต่อการเรียนการสอน

3.3 งานบำรุงรักษาอาคารสถานที่

3.4 งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่

3.5 งานประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ฮอปปอค (Hoppock, 1935) เป็นผู้กำหนดคำจำกัดความของคำว่า ความพึงพอใจในงานในระยะแรก ฮอปปอคกล่าวว่าความพึงพอใจเป็นการผสมผสานด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม ซึ่งทำให้บุคลากรกล่าวว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ส่วนวีรูม (Vroom, 1964) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และในประสบการณ์การทำงานจะสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของบุคคล (Smith, 1967) ลอค (Locke, 1976) สรุปว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงความยินดีหรือภาวะทางอารมณ์ด้านบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ในการจัดการศึกษา ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกในอดีตและปัจจุบันของบุคคลที่เป็นผลมาจากนักการศึกษาประเมินจากงานที่ปฏิบัติ

กิบสันและคณะ (Gibson et al., 1973) ซึ่งกล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง การที่องค์การสามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากรได้มากน้อยเพียงใด

ลอค (Locke, 1976) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งเกิดจากการชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจในงานเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานที่ทำและผลที่ได้รับ โดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนั้นความพึงพอใจเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับกับสิ่งที่รู้สึกว่าได้รับในปัจจุบัน (Porter, 1970)

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรนั้นมีความสำคัญเนื่องจากการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานมีผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ และยังทำให้บุคลากรอยู่ในงานได้ยาวนานด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้

วิธีการหนึ่งซึ่งผู้บริหารอาจกระทำได้ในการสร้างความพึงพอใจและจูงใจคนในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลองค์การ โดยจัดให้มีการปฏิบัติงานในลักษณะดังนี้ คือ ในการปฏิบัติงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนตัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงานจะต้องเกิดขึ้นจากความพยายามของแต่ละบุคคล วิธีการนี้หากงานสำเร็จบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและรู้สึกภูมิใจ งานที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานสูงหมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงาน (ภรณี กีร์ติบุตร, 2529)

ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ องค์การต้องได้รับการตอบสนองจากบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การ พฤติกรรมสำคัญประการหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้อง

กับความพึงพอใจของบุคคล ได้แก่ (1) องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรแล้วองค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลที่มีคุณค่าไว้ด้วยการจัดระบบค่าตอบแทน และรางวัลให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคล (Steers, 1977)

รัทซอย (Ratsoy, 1973) สรุปว่าความพึงพอใจในงานของครูโดยทั่วไปพบว่ายังอยู่ในระดับต่ำ ถ้าครูรับรู้ถึงระดับของความเป็นข้าราชการสูงกล่าวคือในองค์ประกอบด้านระบบราชการซึ่งมีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกัน และมีการรวมอำนาจ จะพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ และพบว่าความชัดเจนของงานจะส่งเสริมให้ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับสูง

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) กล่าวว่าระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหมาะสมระหว่างสภาพการทำงานในอุดมคติกับการรับรู้ต่อสภาพการทำงานที่เป็นจริง ถ้าผลตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จะนำไปสู่ความพึงพอใจ ซึ่งข้อค้นพบของมิสเกล กลาสแนพพ์และฮัทเลย์ (Miskel, Glasnapp and Hatley, 1972) ได้สนับสนุนสมมติฐานดังกล่าวในการวิจัยในสภาพขององค์การทางการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคคลเริ่มต้นในช่วงต้นทศวรรษ 1930 โดยมีการศึกษาที่เรียกว่า "Hawthorne Studies" และในปี ค.ศ. 1935 ฮอปปอค (Hoppock, 1935) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู จากการศึกษาวิจัยพบว่ามีครูจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างมีความไม่พึงพอใจในงาน

ในช่วงทศวรรษ 1960 และต้นทศวรรษ 1970 เป็นช่วงที่มีการหยุดงานของครู และมีการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ เนื่องจากครูเกิดความไม่พึงพอใจในช่วงดังกล่าวมีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจหลายเรื่อง อาทิ

เชส (Chase, 1951) ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการสอนของครู จากการศึกษาพบว่าครูน้อยกว่าร้อยละ 8 มีความไม่พึงพอใจในงาน

ฟูลเลอร์และมิสเกล (Fuller and Miskel, 1972) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู พบว่าครูจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 8 มีความไม่พึงพอใจในงาน ในช่วง 40 ปีที่ผ่านมาพบว่ามีครูจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 มีความไม่พึงพอใจในงาน และได้เปรียบเทียบการประเมินความพึงพอใจในงานโดยทางตรงและทางอ้อมโดยประเมินความพึงพอใจในงานด้วยคำถามโดยตรง เช่น คุณรู้สึกอย่างไรต่องานที่ทำ ในขณะที่มิสเกล กลาสแนพพ์ และฮัทเลย์ (Miskel , Glassnapp and Hatley, 1972) ใช้คำถามที่วัดโดยอ้อม โดยสอบถามความเห็นด้วยกับข้อความที่แสดงถึงความคิดเห็นที่มีต่องาน

ลอค (Locke, 1976) ได้สรุปไว้ว่างานวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในงานได้รับการตีพิมพ์ก่อนปี ค.ศ. 1972 มีประมาณ 3,350 เรื่องและมีงานพิมพ์เพิ่มขึ้นประมาณ 100 เรื่องในแต่ละปี ความพึงพอใจในงานจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ นักทฤษฎีและนักบริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าบุคลากรที่มีความสุขเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการผลิต

โฮลด์อเวย์ (Holdaway, 1978) ได้พัฒนาเครื่องมือประเมิน

ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานโดยการสัมภาษณ์ครูและสรุปเป็นองค์ประกอบที่จะวัดความพึงพอใจที่มีต่องานจำนวน 7 องค์ประกอบดังนี้

1) การยอมรับและสถานภาพ : สถานภาพของครูในสังคม

2) นักเรียน : ทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียน

3) ทรัพยากร : ทรัพยากรทางด้านห้องสมุด

4) วิธีการสอน : เสรีภาพในการเลือกวิธีการสอน

5) การมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6) ภาระงาน : จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์

7) เงินเดือนและสวัสดิการ : อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ

สมิธ เคนดอลล์ และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจในงานในช่วงกลางทศวรรษ 1960 เครื่องมือดังกล่าวประกอบด้วย 5 ประเด็นหลักได้แก่ (1) งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (2) การนิเทศ (3) รายได้ (4) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (5) โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน แต่ละประเด็นจะมีข้อย่อยประมาณ 9 หรือ 18 ข้อ เครื่องมือดังกล่าวได้รับการทดสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่นสูง มีผู้วิจัยหลายคนได้นำไปเป็นเครื่องมือในการวิจัย

บีลาส และอัลลูตโต (Belasco and Allutto, 1972) และโมห์แมน คูก และโมห์แมน (Mohrman, Jr.Cooke and Mohrman, 1978) ทำการศึกษาวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอนจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานสูง และในทำนองเดียวกันการขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Holdaway, 1978) และกระบวนการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู (Nicholson, 1980) การติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรมีความเข้าใจในงาน

ตลอดจนการติดต่อสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเกี่ยวข้องของการดำเนินงานที่รับผิดชอบกับเป้าหมายของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอีกประการหนึ่ง ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่านักการศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่านักการศึกษาที่มีความไม่พึงพอใจ (Brayfield and Crockett, 1955) แต่เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1957) มีความเห็นต่างกันออกไป เขากล่าวว่าจากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) และลอค (Locke, 1976) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการปฏิบัติงานและความพึงพอใจควรแยกจากกันพิจารณาในการประเมินประสิทธิผลองค์การ

จากการพิจารณาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังกล่าวจะพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ และส่วนใหญ่ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ผ่านมามักจะแยกกันเป็นส่วนๆ ดังนั้นจึงควรมีการนำเกณฑ์นี้มาศึกษาต่อไป

บรรยากาศองค์การแบบเปิด (Open Organizational Climate)

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร บรรยากาศขององค์การแต่ละแห่งนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ (Steers, 1977)

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลองค์การพบว่าพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการดำเนินงานขององค์การมีความสัมพันธ์กันเกิดเป็นบรรยากาศองค์การ ดังนั้นบรรยากาศซึ่งแตกต่างกันย่อมมีผลทำให้ประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจที่แตกต่างกัน (Gibson et al., 1973)

เบลคและมูตัล (Blake and Mouton, 1964) เน้นว่าการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้นจะต้องเป็นการผสมผสานกันระหว่างความสนใจต่อผลงานเท่าๆ กับความสนใจต่อตัวบุคลากร หรืออีกนัยหนึ่งประสิทธิผลองค์การจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารมุ่งเน้นทั้งผลงานและบุคลากร บรรยากาศองค์การแบบเปิดจะเน้นทั้งความต้องการของบุคลากรและการบรรลุความสำเร็จของงาน โดยบุคลากรจะมีขวัญในการทำงานมีความสุข มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความผูกพันกับองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และทำงานเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า ผู้บริหารจะมีความกระตือรือล้นในการทำงานและมีความสนใจในการพัฒนาด้านการศึกษา จะมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสำหรับทุกคน ผู้บริหารจะเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับอาจารย์และจะเน้นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรเป็นอย่างดี และแมคเกรเกอร์ (Mcgragor, 1960) กล่าวสนับสนุนว่าการกระทำต่างๆ จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ผู้นำจะต้องคำนึงถึงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลจะต้องปรับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารให้มีพฤติกรรมแบบประสานคนและงานในระดับสูงให้มากที่สุดที่จะสามารถทำได้ โคล์ป รูบินและแมคอินไทร์ (Kolb, Rubin and McIntyre, 1974) มีความเห็นที่สอดคล้องว่าบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่น มีการสนับสนุน และรางวัลสูง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการสัมฤทธิผลสูง และความพอใจสูงในเรื่องการท้าทายให้ถึงเป้าหมาย บรรยากาศองค์การแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ผู้บริหารจะยอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ อาจารย์จะมีความร่วมมือในการทำงานและมีความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิบสัน ไอแวนซีวิค และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973) ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล บุคคลสำคัญที่สุดที่ทำให้บรรยากาศองค์การดีขึ้นมากคือผู้นำที่มีลักษณะเน้นการประสานคนและงานในระดับสูงเพราะพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การสูงมาก

การจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Miskel, McDonald and Bloom, 1983) และองค์การที่มีบรรยากาศองค์การแบบเปิด หรือแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ระดับความพึงพอใจของครูเพิ่มขึ้น (Miskel, Fevurly and Stewart, 1979)

บลอคเกอร์และริชาร์ดสัน (Blocker and Richadson, 1963) กล่าวว่าภาวะผู้นำและการตัดสินใจของครูใหญ่มีผลต่อขวัญและความพึงพอใจของครู สถาบันการศึกษาที่ภายในสถาบันมีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับที่ดี และผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ครูจะมีขวัญที่ดี

เฟรดเดอริคสัน (Frederickson, 1966) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่าบรรยากาศที่มีการปรึกษากันระหว่างบุคลากร บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนตนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้นยังพบว่าองค์การที่มีบรรยากาศที่มุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งมีการ

ติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมักจะนำไปสู่การปฏิบัติงานซึ่งมีผลงานเพิ่มขึ้น บรรยากาศที่ดีที่จะเสริมสร้างความพึงพอให้กับบุคลากรและเพิ่มผลงานได้แก่บรรยากาศที่เน้นการบรรลุเป้าหมาย และการเอาใจใส่ต่อบุคลากร วิธีการหนึ่งซึ่งผู้บริหารควรดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การก็คือการเสริมสร้างให้มีบรรยากาศซึ่งเน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความร่วมมือกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ และไม่มีแบบของการบริหารเพียงแบบเดียวที่มีความเหมาะสมกับองค์การทุกแห่ง อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ บรรยากาศองค์การ แบบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคลากรในองค์การ

การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)

อุทัย บุญประเสริฐ (2529) ให้ความหมายว่าการติดต่อสื่อสารหมายถึงการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล และสารนิเทศระหว่างกันและกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับ เป็นการถ่ายทอดความหมายต่อกันเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การเพราะองค์การเป็นระบบของความร่วมมือที่สัมพันธ์กับความเต็มใจ และเป้าหมายร่วมกันของบุคคลที่มาทำงานร่วมกันในองค์การ ทำให้บุคคลและกลไกการทำงาน

ประสานกันไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1985) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจความหมาย มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือหมายถึงการสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งไปยังบุคลากรพร้อมกับรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่างๆ กิจกรรมต่างๆ ในองค์การต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะการติดต่อสื่อสารจะใช้สำหรับการสั่งการไปยังบุคคลในองค์การ การชี้แจงบุคลากร และการประสานงานในกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ นอกจากนั้นยังพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลคือ การที่ภายในองค์การมีการติดต่อสื่อสารกันสูง (ภรณี กีร์ติบุตร, 2529)

กล่าวโดยสรุป การติดต่อสื่อสารหมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ความคิดเห็น ความรู้สึกระหว่างกันและกัน ระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน การสื่อสารในสถาบันการศึกษาจะเป็นการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

การติดต่อสื่อสารในองค์การมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในองค์การ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานความร่วมมือร่วมใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การทุกฝ่าย (อุทัย บุญประเสริฐ, 2529)

การติดต่อสื่อสารที่ดีต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ลักษณะการติดต่อสื่อสารในองค์การมีหลายแบบ บาร์นาร์ด (Barnard, 1938)

แบ่งลักษณะของการติดต่อสื่อสารในองค์การเป็น 2 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ มีข้อกำหนดชัดเจน เช่น การติดต่อในราชการต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารที่มิได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ เช่นการสนทนาปรึกษาหารือ เป็นต้น

คาทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn quoted in Hoy and Miskel, 1985) ได้แบ่งการติดต่อสื่อสารเป็น 3 แบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา จากบนลงสู่ล่างในลักษณะของคำสั่ง นโยบาย ระเบียบปฏิบัติต่างๆ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างไปสู่เบื้องบน เป็นการติดต่อสื่อสารที่สนองตามการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการส่งข้อมูลกลับไปยังผู้บังคับบัญชาในลักษณะการรายงานผลการปฏิบัติงาน อุปสรรคในการทำงานความคิดเห็น คำชี้แจง คำร้องทุกข์ เป็นต้น

3. การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน เป็นการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน ระหว่างสมาชิกในองค์การ มีลักษณะของการปรึกษาโดยมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับหน่วยงานที่ต้องมีการประสานงานกัน มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

สก๊อต และอัลเลน (Scott and Allen, 1964) นำเสนอหลักสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการติดต่อสื่อสารดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือ ข่าวสารต้องมีความน่าเชื่อถือ

2. สภาวะแวดล้อม มีการใช้วิธีการในลักษณะต่างๆ อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ เป็นข่าวสารที่มีสาระ มีความหมาย มีความน่าสนใจ

4. ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ การติดต่อสื่อสารต้องมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ช่องทางข่าวสาร ต้องมีการเลือกวิธีการสื่อสารที่ได้ผลรวดเร็ว ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและมีความสะดวก

6. ความสามารถของผู้รับ ต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้รับ และง่ายต่อความเข้าใจมากที่สุด

7. ความชัดเจน ภาษาที่ใช้ควรมีความชัดเจน เข้าใจง่าย โดยใช้ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของบาร์นาร์ด (Barnard) และแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในการติดต่อสื่อสารของฮาเซน (Hazen) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของมิสเกล (Miskel) ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกพัน (Commitment)

ตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลองค์การประการหนึ่ง คือ ลักษณะของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ได้แก่ (1) ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

นั่นคือความผูกพัน (2) ความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นั่นคือความผูกพันของบุคคลในองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น (Steers, 1977)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (ภรณี กีร์ติบุตร, 2529)

พอร์เตอร์และสมิทธ์ (Porter and Smith, 1970) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นระดับความมากน้อยที่บุคคลแสดงตัวและเข้าไปมีความสัมพันธ์กับองค์การ เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงออกมาในรูปของ (1) ความศรัทธาและการยอมรับอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความภักดีที่จะทำงานให้กับองค์การนั้นตลอดไป ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป และ (3) ความเต็มใจที่จะใช้วิจารณญาณ ความสามารถ และใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ

สเตียรส์ (Steers, 1977) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับประสิทธิผลองค์การดังนี้ (1) บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงต่อองค์การมักจะมีความปรารถนาอย่างมากที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคอชและสเตียรส์ (Koch and Steers, 1976) (2) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ บุคคลจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการทำงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้องค์การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย

แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น โดยมีบุคคลสองกลุ่มที่ตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์การ (Steers, 1977) บุคคลทั้งสองกลุ่มพยายามคิดค้นหาวิธีการที่จะบำรุงรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลของการคิดค้นนี้ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์การเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Porter and Smith, 1970) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันต่อองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งของความมีประสิทธิผลองค์การ (Steers, 1975)

ความสอดคล้องกันระหว่างบทบาทและปทัสถาน

บทบาท เป็นแนวความคิดทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรมจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ในตำแหน่งต่างๆ ในองค์การจะมีการกำหนดพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ บทบาท อาจแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บทบาทพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นที่เป็นที่คาดหมายของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ส่วนงานในทางปฏิบัติเป็นบทบาทที่ได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ บทบาทภาระงานที่มีมากเกินไปอาจทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ บทบาทเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์การแสดงถึงพฤติกรรมของคนในองค์การที่คาดว่าจะแสดงออก บทบาทอาจเกิดจากผลของความเกี่ยวพันกันระหว่างองค์การที่เป็นทางการ องค์การที่ไม่เป็นทางการและความคาดหมายของบุคคล บทบาทจึงเป็นเสมือนสิ่งที่กำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในองค์การ ในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลองค์การ องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ (Steers, 1977)

จากการศึกษาของคาห์น (Kahn, 1982) พบว่าบุคคลที่อยู่ภายใต้สภาวะที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงจะมีความตึงเครียดสูง มีความพึงพอใจในงานต่ำ มีความเชื่อมั่นในองค์การลดลง

ปทัสถาน (Norm) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการได้แก่ ความตกลงระหว่างพฤติกรรมที่ยอมรับได้ และความคาดหวัง ปทัสถานจะอธิบายถึงแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย ในสถาบันการศึกษา ปทัสถานเป็นแนวทางของพฤติกรรมของอาจารย์ ส่วนบทบาทจะเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ คุณลักษณะของสถาบันการศึกษาส่วนหนึ่งคือการเน้นด้านวิชาการ การทำงานหนัก และการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ (Hoy and Miskel, 1986)

แนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Model)

คำว่ารูปแบบในพจนานุกรมการศึกษาซึ่งมีกูด (Good, 1973) เป็นบรรณาธิการได้สรุปความหมายว่าหมายถึง

1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่นตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น

3) เป็นแผนภูมิซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิด

4) เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบ และสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

โทซีและแคโนล (Tosi and Canole, 1982) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปธรรมอย่างง่ายๆ จนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ

รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนด

ที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นกับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ว่ารูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร รูปแบบทางสังคมศาสตร์เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ และ/หรือบรรยายคุณสมบัตินั้นๆ (Bardo and Hartman, 1982)

อาจสรุปได้ว่ารูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆที่ผู้เสนอได้ศึกษา และพัฒนาขึ้นเพื่อแสดง อธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป รูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

คีฟ (Keeve, 1988) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

1) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ และสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

2) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งจะเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาด้วย

แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมิน

การประเมินเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการในทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินไว้ดังนี้คือ

ไทเลอร์ (Tyler, 1950 quoted in Nevo, 1983) ให้ความหมายไว้ว่าการประเมินเป็นกระบวนการในการตัดสินว่าวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ได้บรรลุผลอย่างแท้จริงหรือไม่

วิลล์โกส (Willgose, 1961) ให้ความหมายว่าการประเมินเป็นกระบวนการในการพิจารณาตัดสินผลสัมฤทธิ์ในประสบการณ์ทางการศึกษา

เทนบริงค์ (Tenbrink, 1974) ให้ความหมายว่าการประเมินเป็นกระบวนการในการใช้ข้อมูลสำหรับการพิจารณาและตัดสิน

ปีเตอร์ (Peter, 1973) ให้ความหมายว่าการประเมินเป็นกระบวนการของการค้นหาหรือการกำหนดค่า

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1977) ให้ความหมายว่าการประเมินเป็นกระบวนการในการกำหนดกรอบการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการพิจารณาตัดสินทางเลือกที่เหมาะสม

คณะกรรมการร่วมในการวางเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน (A Joint Committee on Standards for Evaluation, 1983 qouted

in Nevo 1983) ให้ความหมายไว้ว่าการประเมินเป็นการสืบสวนอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดค่าหรือคุณสมบัติของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

อุทุมพร ทองอุไทย (2530) ให้ความหมายว่าการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดตามเกณฑ์ภายในและภายนอก

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2535) ให้ความหมายว่าการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าการประเมินเป็นกระบวนการในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน อุทุมพร ทองอุไทย (2532) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้
   1.1 การกำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และตัวชี้วัด
   1.2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
   1.3 การสร้างข้อกระทงและการตรวจสอบ
   1.4 การนำไปทดลองใช้ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
   1.5 การปรับปรุงเครื่องมือ

2. การพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้
   2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
   2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.3 การปรับปรุงเครื่องมือ

3. การทดสอบเครื่องมือ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การสรุปผล

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาชีพแขนงหนึ่ง ซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของประเทศเป็นอย่างมาก การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาที่มีเอกลักษณ์ไม่เหมือนการศึกษาในสาขาอื่นๆ กล่าวคือเป็นการเรียนกับชีวิตของมนุษย์ซึ่งไม่อยู่ในภาวะที่จะทดลองได้ ฉะนั้นหลักสำคัญที่นักการศึกษาพึงตระหนักคือความสมดุลระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ทัศนคติเกี่ยวกับวิชาชีพตลอดจนทักษะต่างๆ ต้องอาศัยการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การสอนภาคปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนในวิชาชีพการพยาบาล เพราะนักศึกษาจะได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ด้วยตนเอง ทั้งเหตุการณ์ปกติและฉุกเฉินเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของผู้รับบริการ นักศึกษาได้รู้จักให้การพยาบาลโดยตรง และศึกษาการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม นอกจากนั้นช่วยให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในขณะที่นักศึกษาพยาบาลใช้เวลาศึกษาภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยนั้นจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาพยาบาล และเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคุณค่าของโปรแกรมการศึกษา ลักษณะการศึกษาพยาบาลนั้นค่อนข้างจะซับซ้อน เพราะต้องอาศัยการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและทักษะในการปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการฝึกปฏิบัติการพยาบาลจะเกิดประสิทธิผลนั้นนอกจากผู้สอนแล้วสถานที่ฝึกปฏิบัติการพยาบาลเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้การฝึกปฏิบัติสัมฤทธิผลมากน้อยเพียงใด ดังนั้นสถานที่ฝึกปฏิบัติจึงควรมีลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติ คือมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม มีมาตรฐานในการปฏิบัติการพยาบาล

การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาวิชาชีพในระดับอุดมศึกษาสาขาหนึ่งซึ่งเป็นวิชาชีพที่ส่งผลโดยตรงต่อชีวิตมนุษย์ คุณภาพของการศึกษาพยาบาล

จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจ เนื่องจากมีความหลากหลายของนโยบายการผลิตพยาบาลซึ่งมีอยู่หลายสังกัด การปรับเปลี่ยนหลักสูตรตลอดจนการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาเหตุดังกล่าวก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาพยาบาลมากมาย อาทิ คณะรัฐมนตรีมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษาพยาบาล เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2524 เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการจัดการศึกษาพยาบาลสังกัดต่างๆ และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ได้มีการจัดทำแผนการศึกษาพยาบาล เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2532) นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับคุณภาพของการผลิตพยาบาล โดยได้จัดดำเนินการให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพการศึกษาพยาบาล เมื่อวันที่ 8-11 กันยายน 2530 (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530) และครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2536 (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536) และมีการก่อตั้งสภาการพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2528 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2528) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล ควบคุม และสนับสนุนให้สถานศึกษาพยาบาลผลิตพยาบาลให้ได้คุณภาพ

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ปรุง โกมารทัต, 2536)

กระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การบริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนทั่วประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการสาธารณสุขของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชนในด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพ

การจัดระบบการศึกษาจะเน้นนโยบายการสาธารณสุขของชาติเป็นหลัก เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและประเทศ

การจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้นักศึกษาได้รับการอุดหนุนในด้านอาหาร เครื่องแบบ และที่พัก ด้วยเหตุผลที่ว่าการจัดการเรียนการสอนที่จะได้บุคลากรที่มีประสิทธิผลตรงกับเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และโดยลักษณะการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรการศึกษาพยาบาล ซึ่งจะต้องสอนให้นักศึกษามีการฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยอย่างแท้จริง ทั้งเวรเช้า บ่าย ดึก ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อฝึกฝนให้นักศึกษาเข้าใจสภาพงานในแต่ละเวลา และรู้จักรับผิดชอบชีวิตของผู้ป่วยในแต่ละภาวะ ถึงแม้จะเป็นการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาก็เป็นส่วนช่วยในด้านบริการสาธารณสุขอย่างมากแก่สถานบริการด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขที่ขาดแคลนบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้นักศึกษารับทุนการศึกษา โดยมีสัญญาผูกพันในการรับราชการตามสถานที่และระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการกระจายบุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม และเพียงพอกับความต้องการของโรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุข การจัดการศึกษาในกระทรวงสาธารณสุขนับว่ามีความเหมาะสม ทั้งในด้านการศึกษาภาคทฤษฎีและแหล่งฝึกปฏิบัติ สามารถจัดให้นักศึกษากระจายไปในโรงพยาบาลทุกระดับทั่วประเทศ เพราะสามารถประสานงานในกรม กอง และจังหวัดเป็นไปด้วยดี และสอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข

การจัดการศึกษาพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุขจะสอดคล้องกับการบริการสาธารณสุขของรัฐ และสามารถที่จะพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาผลผลิตให้สอดคล้องกับนโยบายการบริการสาธารณสุขของรัฐซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนใหญ่ได้ทันต่อเหตุการณ์ตามสภาพความเป็นจริง

การมีวิทยาลัยพยาบาลตั้งกระจายอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ มีส่วนช่วยสนับสนุนการบริการสาธารณสุข และการบริการสังคมและชุมชนของจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียงที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลนั้นๆ

กองงานวิทยาลัยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารและจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพยาบาลระดับต่างๆ รวมทั้งการจัดการศึกษาต่อเนื่องให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลแต่ละระดับของกระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขแห่งแรกของประเทศไทยได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2489 ณ โรงพยาบาลกลาง มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตพยาบาลให้กับโรงพยาบาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ต่อมาได้ย้ายไปอยู่ที่โรงพยาบาลหญิงในปี พ.ศ. 2494 และได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพในเวลาต่อมา

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งเดิมสังกัดกองงานวิทยาลัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขใหม่ โดยมีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 110 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536 ได้กำหนดให้มีสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข มีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข โดยการผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับพื้นฐาน และระดับต่อเนื่อง และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และพัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากรด้านสาธารณสุข (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2536) สำหรับการจัดเตรียมพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่สำคัญยิ่งกลุ่มหนึ่ง สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขได้มีการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์การศึกษาเพื่อให้พยาบาลสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งการรู้จักใช้แหล่งประโยชน์จากทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในชุมชน

สำหรับหลักสูตรการศึกษาพยาบาลระดับวิชาชีพ เป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชน ซึ่งใช้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2528 สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขได้ตระหนักถึงความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ อันประกอบด้วยนักวิชาการศึกษา วิทยาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลได้ร่วมกันพิจารณาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ที่เน้นชุมชน ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และแนวโน้มของสภาพสังคมปัจจุบัน โดยให้เป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชนที่ได้เพิ่มเติมในประเด็นของสิ่งแวดล้อม จริยธรรมของวิชาชีพ และให้ผู้เรียนมีการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตระหนักในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ในการรับการบริการทางด้านสุขภาพที่เท่าเทียมกัน และมีศักยภาพในการดูแลตนเองของบุคคล เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสพัฒนาคุณภาพชีวิตตามกำลังความสามารถของตนโดยได้รับการสนับสนุนจากพยาบาล และให้การดูแลช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรดังกล่าวได้มุ่งหวังว่าจะสามารถผลิตพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการพยาบาลทั้งในสถานบริการ และในชุมชนทุกระดับ มีความตระหนักในจริยธรรมของวิชาชีพเป็นสำคัญ ตลอดจนมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดไป (ส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2537)

ปรัชญาของหลักสูตร ได้กำหนดไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเชื่อว่าสถาบันการศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบในการเตรียมพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพ พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติการพยาบาลทุกระดับเพื่อสนองความต้องการด้านบริการพยาบาลในสังคมไทยซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวในด้านชีวจิตสังคมต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยใช้กลไกการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสมดุลในสภาวะของการมีสุขภาพดีและการเจ็บป่วย การบริการพยาบาลมุ่งช่วยให้มนุษย์มีสุขภาพดี เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมีสุขภาพดีเป็นสภาวะที่ไม่หยุดนิ่งของการเป็นอยู่ดี ซึ่งบุคคลสามารถพัฒนา และสนองความต้องการพื้นฐานได้ในระดับที่เขาสามารถปฏิบัติกิจกรรมและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความพอใจและมีคุณภาพ

การพยาบาลเป็นบริการที่จำเป็นยิ่งของสังคม และเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพ ปฏิบัติโดยการประยุกต์มโนมติทางวิทยาศาสตร์บางประการ ทฤษฎี และหลักการต่างๆ พร้อมทั้งใช้กระบวนการพยาบาลในการให้บริการพยาบาล เพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคลทุกคน เป้าหมายของการพยาบาลคือ การช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว และชุมชนให้มีพัฒนาเพื่อที่จะสามารถพึ่งตนเองได้มีสุขภาพดี ดำรงชีวิต และมีส่วนร่วมในชุมชนของตนอย่างมีคุณภาพตลอดวงจรชีวิต

การบริการพยาบาลสามารถปฏิบัติได้ในทุกระดับของบริการสุขภาพ และในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ การพยาบาลจึงต้องอาศัยความสามารถทางสติปัญญา ทักษะทางสังคม และปฏิบัติการทางวิชาชีพโดยใช้หลักการ ทฤษฎีในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และศาสตร์ทางการพยาบาล และใช้กระบวนการพยาบาลในการส่งเสริมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชาติในการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า การเตรียมเพื่อให้พยาบาลมีความสามารถดังกล่าวนั้น บรรยากาศของการเรียนการสอนต้องเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความคิด การวิเคราะห์วิจารณ์ การรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้า การตัดสินใจที่รอบคอบและถูกต้อง

ทักษะการเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นลำดับและเกิดจากตัวผู้เรียนเอง และจะเกิดขึ้นได้ง่ายเมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์ มีความพร้อมที่จะเรียนและใฝ่รู้ใฝ่เรียน รวมทั้งได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้สอนและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรมเป็นแกนนำในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติการพยาบาลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และการดำรงตนเป็นพลเมืองดีของสังคม (ส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2537)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรกำหนดไว้ดังนี้

เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพการพยาบาลในการให้บริการพยาบาลได้ทุกระดับของการบริการสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจะมีความสามารถดังนี้

1. ตระหนักและคำนึงถึงคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาล และสิทธิมนุษยชนของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

2. ให้บริการพยาบาลโดยใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการพยาบาล กระบวนการพยาบาล และศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นศักยภาพการดูแลตนเองของบุคคลในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพตามความต้องการและสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ครอบครัว และชุมชน

3. แสดงความสามารถในการคิด วิจารณญาณ และตัดสินใจโดยอาศัยหลักการเชิงวิชาการทางคลินิคในการแก้ปัญหาทางสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

4. ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพ และบุคลากรหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ในการให้การสาธารณสุขทุกระดับ

5. ริเริ่ม ปรับปรุง แก้ไขในการบริการและการบริหารจัดการทางการพยาบาล ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี

6. มีส่วนร่วมในการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการพยาบาล

7. มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติการพยาบาล และการดำรงชีวิต

8. สอน บริหาร และนิเทศงานบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ

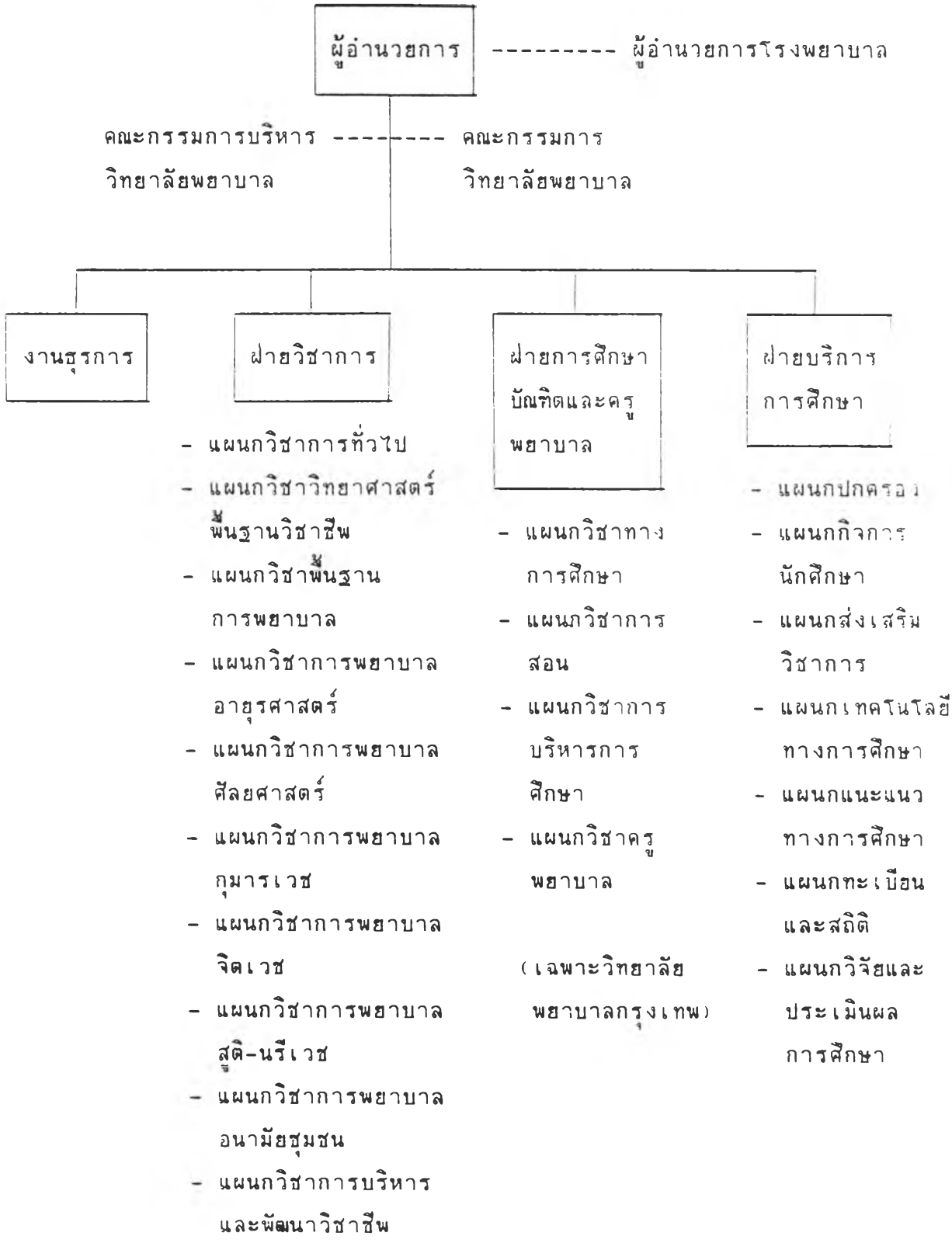
9. ใฝหาความรู้ และมีการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

10. สนับสนุนหลักการประชาธิปไตย และดำรงตนเป็นพลเมืองดีของสังคม

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการจัดการศึกษาระดับต่างๆ ตามหลักสูตรที่อยู่ในความดูแลของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เพื่อสนองความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาล และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ ให้บริการทางวิชาการพยาบาลแก่สถาบันการศึกษาพยาบาล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ศีลธรรม และปลูกฝังทัศนคติ จรรยาวิชาชีพ และการเป็นพลเมืองดี ศึกษาวิจัยทั้งด้านการศึกษาพยาบาลและการพยาบาล เพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งงานเป็น 2 ฝาย กับ 1 งาน ได้แก่ (1) ฝายวิชาการ (2) ฝายบริการการศึกษา และ (3) งานธุรการ เฉพาะวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพที่เพิ่มอีก 1 ฝาย คือ ฝายการศึกษาบัณฑิตและครูพยาบาล ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงแผนภูมิการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2534 : 4)



จากแผนภูมิการบริหารดังกล่าว จะเห็นได้ว่าวิทยาลัยพยาบาลมีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุด มีการแบ่งสายงานเป็น 2 ฝ่าย กับ 1 งาน (ยกเว้นวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ มี 3 ฝ่าย กับ 1 งาน) โดยมีหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป.)

1. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

2. ฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาและปลูกฝังให้นักศึกษามีระเบียบวินัย จรรยามารยาทที่ดี ส่งเสริมสุขภาพ กิจการนักศึกษา และสนับสนุนงานทางวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายการศึกษาพยาบาล

3. ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของวิทยาลัยพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ ได้แก่ งานสารบรรณ งานการเงิน งานบุคลากร และพัสดุ ได้แก่ งบประมาณและการเงิน การบัญชี และการพัสดุ

4. ฝ่ายการศึกษาบัณฑิตและครูพยาบาล (มีเฉพาะในวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ) มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในแผนกวิชาการทางการศึกษา แผนกวิชาการสอน แผนกวิชาการบริหารการศึกษา และแผนกวิชาครูพยาบาล เพื่อผลิตครูพยาบาลทั้งในระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตร โดยให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เปิดดำเนินการสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (4 ปี) รับผู้สำเร็จการศึกษาตอนปลายสายสามัญ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบได้ไม่

ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาล บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เปิดสอนในวิทยาลัยพยาบาล 25 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ
2. วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
4. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
6. วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
7. วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง 1
11. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีมหาสารคาม
12. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส
13. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
14. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
15. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1
16. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์
17. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี
18. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
19. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
20. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช
21. วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธบาท
22. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า
23. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
24. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม
25. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีธัญญา

ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดการศึกษาในหลักสูตรพื้นฐานทางการพยาบาลจำนวน 2 หลักสูตร หลักสูตรต่อเนื่อง 2 หลักสูตร และการฝึกอบรม 8 หลักสูตร

ในแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) เป็นระยะการพัฒนาสถานีอนามัย ซึ่งได้เน้นความครอบคลุมและคุณภาพของการให้บริการกระทรวงสาธารณสุขจำเป็นต้องผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเร่งด่วน ในการนี้คณะกรรมการด้านแผนพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข ได้มีมติเห็นชอบให้เพิ่มอาจารย์ปีละ 210 คนตลอดแผน เพื่อให้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1:8 ตามเกณฑ์มาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดและมีโครงการก่อสร้างวิทยาลัยพยาบาลเพิ่ม 2 แห่ง และได้รับงบประมาณการก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติม เพื่อลดความแออัดในสถานศึกษา ซ่อมแซมอาคารเดิมเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ากระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของวิชาชีพ

ในด้านการพัฒนาอาจารย์พยาบาล จากการเร่งการผลิตพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่แผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 5 ทำให้อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องรับภาระงานหนัก ไม่มีเวลาเพื่อพัฒนาทางวิชาการ มีการโอน ลาออกของอาจารย์สูง ประกอบกับการเพิ่มจำนวนอาจารย์ได้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปีจึงทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขขาดแคลนอาจารย์ค่อนข้างมาก ปัจจุบันอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาประมาณ 1:18 แต่เกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดคือ 1:8 ถึง 1:4 จากจำนวนของนักศึกษาที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบในการสอนมีมาก ย่อมส่งผลถึงคุณภาพของการสอน นอกจากนั้นจากการนิเทศงานในวิทยาลัยพยาบาลในเดือนมิถุนายนถึงสิงหาคม พ.ศ. 2533 (กองงานพยาบาล, 2533) พบว่าวิทยาลัยพยาบาลประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ อุปกรณ์ ยานพาหนะ และอาคารสถานที่ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มาจากการเร่งผลิตพยาบาลตามนโยบายในแผนพัฒนาการสาธารณสุข ปัญหาด้านปริมาณอาจารย์นั้น กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายให้คัดเลือกพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา

หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ประมาณร้อยละ 10 ต่อปี พยาบาลกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ที่มีผลการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานด้านการสอนเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นและเป็นอาจารย์ ซึ่งจะช่วยลดภาวะการขาดแคลนอาจารย์ด้านคุณวุฒิของอาจารย์ซึ่งยังไม่ได้มาตรฐาน พบว่าสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาตรี:ปริญญาโท:ปริญญาเอก เท่ากับ 8.1:1.6:0.02 โดยทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคือ 2.0:5.5:2.5 และจากข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2538 ได้กำหนดสัดส่วนวุฒิอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาที่ทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับวิชาชีพ วุฒิปริญญาเอก:ปริญญาโท:ปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า 3:6:1 (สภาการพยาบาล, 2538) ซึ่งทางกระทรวงสาธารณสุขได้พยายามส่งเสริมให้มีอาจารย์ได้รับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจากการที่สภาการพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรนิติบุคคลที่เกิดขึ้นโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 มีอำนาจและหน้าที่ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล และมีหน้าที่ในการรับรองหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นระยะๆ ตามระยะเวลาที่สถาบันแต่ละแห่งจะได้รับการรับรอง โดยมีคณะอนุกรรมการพิจารณาการรับรองสถาบันและหลักสูตรการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ผลการประเมินจะประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา สำหรับการพิจารณารับรองวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 24 แห่งมีดังนี้ วิทยาลัยพยาบาลที่ได้รับการรับรอง 8 ปี มีจำนวน 4 แห่งรับรอง 6 ปี มีจำนวน 17 แห่ง แบ่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลที่ได้ดำเนินการสอนในหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง จำนวน 11 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลที่เปิดสอนในหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นสองในช่วงที่มีการพิจารณาประเมินสถาบัน จำนวน 6 แห่ง ซึ่งปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลเหล่านี้ได้เปิดสอนในหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และได้รับการรับรอง 2 ปีจำนวน 2 แห่ง และรับรอง 1 ปี จำนวน 1 แห่ง (สภาการพยาบาล, 2532)

การบริหารการศึกษาและการพัฒนาการบริหารการศึกษา

สำหรับแนวความคิดทางด้านการบริหารการศึกษานั้น ได้มีผู้ให้แนวความคิดที่น่าสนใจไว้หลายคนอาทิเช่น เซลดิน (Seldin) และเชท (Cheit)

จากการพิจารณาผู้บริหารการศึกษาในวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหลายแห่ง เซลดิน (Seldin, 1988) กล่าวเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาควรมีความกระตือรือล้นมากขึ้น โดยมีการชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน มีการกำหนดกลยุทธ์ทางวิชาการ และการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการเน้นด้านวิชาการ คุณภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถาบัน

2. ผู้บริหารควรให้ความสนใจและมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในงานบริหาร เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ตัวอย่างของข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เช่น มีข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลองค์การทางการศึกษา

3. มีความสนใจอย่างใกล้ชิดกับสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวัฒนธรรม การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางแผนสถาบัน ซึ่งในการวางแผนต้องใช้ข้อมูลต่างๆ

เซลดินได้แสดงความคิดเห็นว่าในขณะที่มีสถาบันการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ควรมีการพิจารณาถึงศักยภาพของผู้บริหารด้วย ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาการบริหารสถาบัน โดยอาจพิจารณาจากการที่สถาบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

เชท (Cheit, 1973) กล่าวถึงการประเมินและการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารดังนี้

1. ควรมีการกำหนดบทบาทของผู้บริหารให้ชัดเจน

2. การประเมินอาจประเมินจากผู้ที่ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

3. การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารจะช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาบุคลากร

เชทได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และในทีมงาน

2. ควรเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3. ควรรักษาผู้บริหารที่มีคุณภาพ และมีความสามารถ

4. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ควรมีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารซึ่งจะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายของสถาบันและการบริหาร

6. ควรจัดหาข้อมูลสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร

7. ควรกำหนดเป้าหมายของสถาบัน

ในองค์การหลายแห่งต้องการพัฒนาทักษะในการบริหารงานของผู้บริหาร บางแห่งมีการจัดสัมมนาซึ่งมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเงิน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินประสิทธิผลของสถาบัน

นอกจากนั้นเซลดิน (Seldin, 1987) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารดังนี้ คือ ควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และควรมีการฝึกปฏิบัติงานด้านบริหารด้วย

ในประเด็นของการบริหารสถาบันการศึกษาพบว่าการบริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารและมีนักวิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมทางวิชาการ (Academic Culture) ใน

สถาบันการศึกษาหลายแห่ง และสรุปว่าวัฒนธรรมทางวิชาการประกอบด้วย

1. เอกสิทธิ์ของผู้บริหารแต่ละคน ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ โอกาสที่จะให้แก่ผู้บริหารสถาบัน

2. ศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. ความขัดแย้ง โดยพิจารณาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร ผู้บริหารกับอาจารย์

4. ความร่วมมือของบุคลากรในสถาบัน

5. การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ

6. การสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานต่างๆ

7. การติดต่อสื่อสาร มีความรวดเร็วและข้อมูลถูกต้อง

8. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพียงใด และผู้บริหารกระตุ้นให้มีนวัตกรรมเพียงใด

9. ความพึงพอใจของผู้บริหารและบุคลากร

10. การให้รางวัล การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

11. เอกลักษณ์ของสถาบัน

สำหรับการพิจารณาวัฒนธรรมทางวิชาการอาจประเมินได้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด

2. รูปแบบการบริหาร พิจารณาว่าการตัดสินใจโดยผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

3. การยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากร

4. การประเมินการปฏิบัติงาน ผู้บริหารบางแห่งอาจมีทัศนคติด้านลบ ในขณะที่ผู้บริหารบางแห่งมีทัศนคติด้านบวก โดยเห็นว่าการประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

5. ทีมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี หรือผู้บริหารและบุคลากรไม่มีการทำงานเป็นทีม บางแห่งบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผู้บริหาร

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความกระตือรือล้น มีการ

สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

เชทได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาผู้บริหารทางการศึกษาว่าควรพิจารณาจากการประเมินคุณลักษณะของวัฒนธรรมทางวิชาการของสถาบัน

จากการสัมมนาเรื่องรูปแบบการบริหารการศึกษาพยาบาลในสองทศวรรษหน้า ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2534 ณ ห้องประชุมใหญ่ อาคาร 5 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข ร่วมกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล (ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534) จากการสัมมนาดังกล่าวสรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต้องยึดนโยบายด้านการศึกษาและการสาธารณสุขของประเทศ ความต้องการของสังคมไทย ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนโยบายการศึกษาของประเทศในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และมุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีศักยภาพ

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาพยาบาลซึ่งมีความสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพในการให้การบริการด้านสุขภาพอนามัยที่ดีแก่ประชาชน

ในอีกสองทศวรรษหน้า การจัดการศึกษาพยาบาลจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และการจัดการศึกษาพยาบาลต้องสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของประเทศ การบริหารการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา ดังนั้นการบริหารในสถาบันการศึกษาจึงต้องมีการปรับ

เปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถส่งเสริมการบริหารงานบุคคล และการบริหารหลักสูตร เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพอันจะเป็นผลให้การจัดการศึกษาพยาบาลมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลจะต้องเห็นความสำคัญดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันและในอนาคตนั้น การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจะต้องตอบสนองเป้าหมายหลายประการเช่น ความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การดำเนินการพัฒนาบริหารการศึกษาพยาบาลไปในทิศทางเดียวกันจะช่วยส่งเสริมและเอื้อต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และมีผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพอันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

ในการมองการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในอนาคตนั้น จุดเริ่มต้นคือสถาบันการศึกาต้องพร้อมที่จะปรับตัว องค์การต้องมีการปรับตัว ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาในส่วนหนึ่งจะมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำกับ

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและในอนาคตเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตผู้บริหารต้องมีทักษะทางการบริหารมากขึ้น ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เทคนิคใหม่ๆ ทางการบริหาร เมื่ออยู่ในยุคข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารต้องเปิดรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ และต้องใช้ข้อมูลในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นในด้านในด้านการบริหารงานจะเป็นการบริหารงานแบบตัวแทนมากขึ้น กล่าวคืออาจารย์จะปฏิบัติงานด้านวิชาการ และมีตัวแทนอาจารย์ไปร่วมในกิจกรรมต่างๆ การบริหารแบบใหม่จะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การบริหารการศึกษาพยาบาลจะต้องเปลี่ยนจากการให้บริการอย่างเดียวโดยจะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จะต้องมีการวิจัย มีการค้นคว้าและการรวบรวมความรู้และข้อมูลต่างๆ ให้มาก

ขึ้น ต้องมีการปรับกระบวนการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนจะใช้วิธีการบรรยายอย่างเดียวไม่เพียงพอ เนื่องจากความรู้ต่างๆ พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรมีแนวทางในการดำเนินงานในส่วนหนึ่งได้แก่ด้านวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการเป็นอย่างดี และเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leader) และต้องมีความคิดที่กว้างไกล ในอนาคตการพัฒนาบุคลากรจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ คอมพิวเตอร์จะมีบทบาทมากขึ้น ผู้บริหารและบุคลากรควรทำความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีต่างๆ และผู้บริหารควรมีการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีความคล่องตัว

ในส่วนของงบประมาณที่ได้รับอย่างจำกัด ควรมีการหาแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอก เช่นการจัดตั้งกองทุน หรือการร่วมมือทางวิชาการในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งในเรื่องของการบริการวิชาการ

การเตรียมการณ์ส่วนหนึ่งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับวิธีการสอนและการเรียนรู้ เช่น

1. สถาบันการศึกษาควรมีการสร้างเครือข่าย

2. มีการเตรียมผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ของอาจารย์ใหม่

3. การพัฒนาหลักสูตรต้องมีความหลากหลายและยืดหยุ่น

4. ควรมีความร่วมมือ (Collaboration) ทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา

5. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

6. ควรมีองค์กรในด้านการดูแลตนเองด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ลีวีน (Levine, 1982) กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความเป็นเลิศทางวิชาการสำหรับการศึกษาระดับปริญญาตรี ในส่วนของการสอนพิจารณาจากการที่อาจารย์มีการคิดค้นและมีการนำวิธีการสอนแบบใหม่ๆ มาใช้ และมีการประเมินการสอนอยู่เสมอ และจะต้องมีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอในทุกๆ ด้าน อาจารย์ต้องได้รับการฝึกอบรมในวิธีการสอนที่เหมาะสมและทันสมัย มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ เป็นต้น ในส่วนของกิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะแนวนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีจิตใจที่พร้อมจะช่วยเหลือนักศึกษาอย่างแท้จริง

มาร์คัส (Marcus, 1983) กล่าวถึงคุณภาพของสถาบันการศึกษาว่าควรมีการควบคุมตนเอง โดยมีการประเมินตนเองด้วยเกณฑ์ 6 ประการ ได้แก่

1. มีการชี้แจงความมุ่งหมาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถาบัน

2. มีการวัดผลิตผลทางการศึกษาและด้านอื่นๆ ของโปรแกรม

3. มีการประเมินหลักสูตรว่าสามารถสร้างผลิตผลได้ตามที่ต้องการหรือไม่

4. มีการประเมินความเพียงพอของทรัพยากรต่างๆ ที่จะสนับสนุนโปรแกรมการศึกษาต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5. มีการตรวจสอบกระบวนการวางแผน และการวินิจฉัยสั่งการต่างๆ

6. มีการแปลผลการประเมินด้านต่างๆ และพยายามชี้แจงกลยุทธ์ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานด้านต่างๆ โดยการตัดจุดที่อ่อนแอลง และเพิ่มจุดที่แข็งแรงขึ้น

สมาคม NASPAA (The National Association of Schools of Public Affairs and Administration) (อ้างถึง

ใน Marcus, 1983) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินตนเองของสถาบันการศึกษา ดังนี้

1. เป้าหมายของโปรแกรมเหมาะสมและทันสมัยหรือไม่

2. การจัดองค์การ การดำเนินงานภายในเหมาะสมหรือไม่

3. อาคารสถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ

4. อาจารย์ เช่น จำนวน สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา คุณวุฒิ อัตราเงินเดือน ปริมาณงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ ฯลฯ

5. นักศึกษา เช่น จำนวนนักศึกษา อัตราการออกกลางคัน อัตราการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ฯลฯ

6. หลักสูตรและกิจกรรมเสริมต่างๆ

7. การวิจัย

8. การบริการวิชาการ

9. การวางแผนในอนาคต ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินตนเอง

โรเช และเบเกอร์ (Roueche and Baker, 1987) เสนอรูปแบบความเป็นเลิศของวิทยาลัยชุมชน ซึ่งประกอบด้วยดัชนีดังนี้

1. บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

- ผู้บริหารควรแสดงความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในบุคลากร
- บุคลากรมีความรู้สึกว่าสามารถเข้าพบและพูดคุยปัญหากับผู้บริหารได้ทุกเวลา
- ผู้บริหารนำข้อคิดเห็นของบุคลากรมาพิจารณานำไปใช้
- มีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะในการสอนของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ
- ผู้บริหารมีลักษณะผู้นำแบบช่วยเหลือสนับสนุน มีวิสัยทัศน์ในในการมองเห็นอนาคต มีโลกทัศน์กว้าง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เพื่อผลที่ดีกว่าใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่เหมาะสม มีความกระตือรือล้นที่จะฟันฝาอุปสรรคต่างๆ มีความผูกพันต่องานและต่อบุคคล มีความสามารถใน

การสร้างแรงจูงใจ มีอารมณ์ดีหรืออารมณ์ขัน

1.2 การวินิจฉัยสั่งการ ประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพในการทำงาน และการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

1.3 แรงจูงใจ ประกอบด้วย

- มีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดในการสร้างนวัตกรรม

- มีความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงาน

- มีความร่วมมือกันภายในหน่วยงาน

1.4 การติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

- มีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอและถูกต้องจะเป็นประโยชน์ต่อการวินิจฉัยสั่งการที่ดี

- มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน

2. การสอนเป็นเลิศได้แก่ การที่อาจารย์มีความผูกพันต่อการสอน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ มีการเตรียมการสอน และการเตรียมห้องเรียนเป็นอย่างดี มีการสอนให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์

เมฮิว ฟอร์ด และฮับบาร์ด (Mayhew, Ford and Hubbard, 1990) กล่าวถึงการที่สถาบันการศึกษาจะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายควรคำนึงถึง

1. คุณภาพของอาจารย์ การที่จะทำให้อาจารย์ทำงานอย่างมีคุณภาพ จะต้องพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

- เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ต้องสูงพอเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ

- ภาระงานสอนของอาจารย์ต้องเหมาะสมเพื่อให้อาจารย์สามารถสร้างผลงานทางวิชาการอื่นๆ ได้

- งบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนต้องมากพอ

2. การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ของผู้บริหาร

- การรับอาจารย์ใหม่ และการพัฒนาอาจารย์
- การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- จะต้องพยายามกระตุ้นให้อาจารย์ทุกคนมีความผูกพันกับความเป็นเลิศทางวิชาการ
- มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ด้วยกันและระหว่างนักศึกษากับอาจารย์

ประภา ลิ้มประสูตร (2534) กล่าวถึงคุณภาพของการศึกษาพยาบาลว่า การศึกษาพยาบาลจะมีคุณภาพเหมาะสมมากน้อยเพียงใดนั้นจะต้องเปรียบเทียบกับมาตรฐาน หรือถ้าพิจารณาการศึกษาพยาบาลในรูปของระบบจะสามารถแบ่งระบบการศึกษาพยาบาลเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ตัวป้อน กระบานการ และผลลัพธ์

1. ตัวป้อน ได้แก่ ทรัพยากร อาคารสถานที่ งบประมาณ อุปกรณ์ อาจารย์ นักศึกษา หลักสูตร

2. กระบวนการ ได้แก่ การดำเนินงานของสถาบันการศึกษา การจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ การพัฒนาอาจารย์ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของอาจารย์ โครงการพัฒนาสถาบัน

3. ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลที่ได้จากการดำเนินงานของสถาบันอาทิ ผู้สำเร็จการศึกษา ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยของอาจารย์และผลงานบริการวิชาการแก่สังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การได้รับความสนใจจากนักวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาตลอดจนนักสังคมวิทยามาประมาณ 20 กว่าปีมาแล้วโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกาได้มีโครงการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนของมลรัฐต่างๆ ตามที่มีปรากฏในรายงานการศึกษาที่ชื่อรายงานของโคลแมน (Coleman's report)

ในปี 1978 คาเมอรอน (Cameron, 1978) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การในระดับอุดมศึกษาคือในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐนิวอิงแลนด์จำนวน 6 แห่ง ซึ่งจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่งและเป็นของเอกชน 4 แห่ง ซึ่งมีจำนวนนักศึกษาอยู่ในระดับ 1,000-10,000 คน การวิจัยเริ่มด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละมหาวิทยาลัยแห่งละ 4-5 คน พร้อมกับคณาจารย์อีกแห่งละประมาณ 10 คน โดยขอให้ตอบคำถามดังต่อไปนี้คือ

1) มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลมีลักษณะขององค์การเป็นอย่างไร

2) อะไรในสถาบันแห่งนี้ซึ่งแตกต่างจากแห่งอื่นในแง่ประสิทธิผล

3) อะไรควรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อจะทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผลมากขึ้น

4) ขอให้คิดถึงสถาบันอุดมศึกษาซึ่งท่านเห็นว่ามีประสิทธิผล

อะไรคือสิ่งที่ทำให้สถาบันแห่งนั้นมีประสิทธิผล

ผลจากการสัมภาษณ์ดังกล่าวปรากฏว่ามีองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลและเกณฑ์การวัดสามารถจัดประเภทได้กว้างๆ 9 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นความมากน้อยของความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในการศึกษาที่สถาบันแห่งนั้น

2) พัฒนาการทางวิชาการ เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของนักศึกษา

3) พัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นความมากน้อยของการพัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษา และการเน้นโอกาสในการพัฒนาด้านอาชีพที่สถาบันจัดให้แก่นักศึกษา

4) พัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาในด้านสังคม จิตวิทยา หรือวัฒนธรรม และการเน้นการพัฒนาส่วนบุคคล และโอกาสที่สถาบันให้ต่อการพัฒนาส่วนบุคคล

5) ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนของผู้บริหารและอาจารย์ เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่องาน และค่าตอบแทนที่ได้รับ

6) พัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายทางวิชาชีพ และการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนความมากน้อยของการจูงใจให้ไปสู่การพัฒนาด้านวิชาชีพของสถาบัน

7) ความเปิดของระบบและปฏิกริยาต่อชุมชน เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงการเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนการปรับตัว

และการให้บริการต่อสังคมภายนอกสถาบัน

8) ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความสามารถของสถาบันในการจัดหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่นนักศึกษาและอาจารย์ที่ดี การสนับสนุนด้านการเงิน เป็นต้น

9) สุขภาพขององค์การ เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความสามารถในการดำเนินการบริหารงานภายในและการปฏิบัติของสถาบัน

ขั้นตอนที่สองของการวิจัยหลังจากการจัดประเภทขององค์ประกอบของความมีประสิทธิผลได้ 9 ประการดังกล่าว พร้อมด้วยเกณฑ์ที่จะใช้วัดในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวัดจากเกณฑ์ต่างๆ โดยการส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบอธิบายถึงความมากน้อยของมหาวิทยาลัยของตนที่มีลักษณะขององค์การตามที่ระบุไว้ หรืออีกนัยหนึ่งคือเกณฑ์ความมีประสิทธิผล ติดตามด้วยคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากแบบบันทึกการทำงานของแต่ละสถาบัน จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและหัวหน้าภาควิชาในแต่ละสถาบันทั้ง 6 แห่ง ประมาณ 75 คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบทั้ง 9 ประการมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทางบวก ผู้วิจัยได้สรุปว่าประสิทธิผลขององค์การมีลักษณะหลายมิติ แต่ทั้งนี้การมีประสิทธิผลในองค์ประกอบหนึ่งไม่จำเป็นจะต้องสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลในอีกองค์ประกอบหนึ่ง และพบว่าไม่มีสถาบันใดที่มีประสิทธิผลองค์การสูงในทุกองค์ประกอบ บางสถาบันมีประสิทธิผลองค์การในบางองค์ประกอบสูงกว่าสถาบันอื่นๆ ในบางองค์ประกอบ สถาบันสามารถวิเคราะห์ในองค์ประกอบแต่ละด้าน และหาสาเหตุของจุดอ่อนในองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การต่อไป

มอทท์ (Mott, 1972) ทำการสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมอทท์ได้เสนอสมมุติฐานว่าประสิทธิผล

องค์การสัมพันธ์กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1) ความสามารถในการผลิต ประเมินจากปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพของงานที่ทำในองค์การ

2) ความสามารถในการปรับตัว ประเมินจากคำถามเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหาโดยรวม โดยรวมถึงคำถามที่สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการที่คนในองค์การยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

3) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ประเมินจากคำถามซึ่งให้ผู้ตอบประเมินคนในองค์การปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด

จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลองค์การกับองค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กันดีพอควร

ไพรซ์ (Price, 1972) ทำการสำรวจการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การที่ได้รับการตีพิมพ์จำนวน 50 เรื่อง พบว่าองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผล และการแบ่งส่วนงาน การติดต่อสื่อสาร และขนาดขององค์การ เช่น (1) ความสามารถในการผลิต (2) การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (3) ขวัญ (4) ความสามารถในการปรับตัว และ (5) ความเป็นปึกแผ่น

คลาร์ก (Clark 1975 : อ้างถึงใน Miller, 1979) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญ และตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาเอกของสหรัฐอเมริกา สรุปได้ดังนี้

คุณลักษณะ : การได้เงินสนับสนุนอย่างเพียงพอจากมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ : จำนวนงบประมาณที่ได้รับต่อนักศึกษาเรียนเต็มเวลาและค่าใช้จ่ายทั่วไป

คุณลักษณะ : คุณภาพของห้องสมุด

ตัวบ่งชี้ : การบริการข้อมูลและข่าวสารทางวิชาการแก่อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญภายนอกได้อย่างเพียงพอ รวดเร็ว จำนวนหนังสือในห้องสมุดนักศึกษาใช้บริการของห้องสมุดอย่างเต็มที่

คุณลักษณะ : การอบรมทางวิชาการให้แก่อาจารย์

ตัวบ่งชี้ : จำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก

คุณลักษณะ : ห้องปฏิบัติการ และอุปกรณ์การเรียน

ตัวบ่งชี้ : ความเพียงพอ และความทันสมัยของอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งตัดสินโดยคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คุณลักษณะ : หลักสูตร รายวิชา และกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ

ตัวบ่งชี้ : ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อรายวิชาต่างๆ

คุณลักษณะ : สวัสดิการของอาจารย์

ตัวบ่งชี้ : เงินเดือนตามตำแหน่ง ความพึงพอใจของอาจารย์ในการมีอิสระในการวางแผนรายวิชา และการทำวิจัย การช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ หรืออาจารย์อาวุโสน้อยในการทำผลงานทางวิชาการ

เบลฟัสส์ (Beilfuss, 1986) ศึกษาพฤติกรรมและกิจกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

อีวิง (Ewing, 1989) ทำการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำและประสิทธิผล โดยรวบรวมข้อมูลจากครูใหญ่จำนวน 18 คน และครูจำนวน 278 คน จากโรงเรียน 18 แห่ง พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่ครูส่วนใหญ่ชอบได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะและแบบสนับสนุน และพบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่

มาร์เซล (Marcel, 1990) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบด้วยการประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำบรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียน และต่ออาจารย์

คริสพีลส์ (Chrispeels, 1990) ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ (1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน (2) หลักสูตรและการสอน (3) โครงสร้างขององค์การ และ (4) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดสอบ และแบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษาพบว่า (1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน (2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ (3) ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

เชฟเฟิด (Shepherd, 1990) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 282 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

เฮอร์ซอก (Herzog, 1990) ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

โกนี (Goni, 1989) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในรัฐกาดูนา ไนจีเรีย ศึกษาจากโรงเรียนจำนวน 8 แห่ง รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์ จากครูจำนวน 180 คน พบว่าพฤติกรรมของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม ค่านิยม ทัศนคติ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

พรรณี สุวัตถี (2536) ศึกษาวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการสร้างเครื่องมือ การพัฒนาเครื่องมือ และการทดสอบเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) จำนวน 128 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารโรงเรียน 128 คน และครู 1,381 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค การวิเคราะห์ตัวประกอบ และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) เครื่องมือวัด

สุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษามีคุณภาพด้านความเที่ยงชนิดความคงที่ภายในสูงเท่ากับ 0.979 และด้านความตรงตามโครงสร้างประกอบด้วยตัวประกอบที่แสดงมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 ด้าน คือ (1) ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน (2) ขวัญในการปฏิบัติงาน (3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (4) การกำหนดเป้าหมาย (5) การมุ่งเน้นวิชาการ (6) บูรณภาพของสถาบัน (7) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และ (8) การติดต่อสื่อสาร และพบว่า 2) โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์และกลุ่มที่มีสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

กุหลาบ รัตนสัจธรรม (2536) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การระดับคณะ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณบดีจำนวน 27 คน และหัวหน้าภาควิชาจำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของคณะและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี และหัวหน้าภาควิชามีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลองค์การระดับคณะ โดยพบว่า บรรยากาศขององค์การระดับคณะมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำ ปัจจัย 4 ตัวที่มีความสามารถในการทำนายประสิทธิผลของคณะได้ร้อยละ 34.8 ได้แก่ บรรยากาศของคณะ พฤติกรรมผู้นำ การติดต่อสื่อสารภายในคณะ และพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน สิ่งที่พบว่ายังเป็นปัญหาของประสิทธิผลองค์การ คือ ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายของคณะในการทำวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม การประเมินผล การยอมรับของชุมชนต่อผลงานวิจัย และโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ความ

พึงพอใจสภาพงาน รายได้และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ การที่จะพัฒนาบรรยากาศของคณะให้ดีขึ้นจะต้องพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีความสามารถในการทำนายบรรยากาศองค์การของคณะได้ร้อยละ 10.7 และพบว่าการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในคณะจะต้องพัฒนาบรรยากาศของคณะ การติดต่อสื่อสารภายในคณะ และพฤติกรรมผู้นำให้ดีขึ้น โดยพบว่าบรรยากาศของคณะ การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมผู้นำมีความสามารถร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมของบุคลากรได้ร้อยละ 55.4 ดังนั้นในการเพิ่มประสิทธิผลของคณะควรจะมีการพัฒนาบรรยากาศของคณะ พัฒนาผู้นำ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีการประเมินผลการยอมรับของชุมชนต่อภารกิจของคณะ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยงานให้ดี จัดให้มีรายได้และประโยชน์เกื้อกูลให้เพียงพอ

มณฑป ไชยชิต (2536) ศึกษาความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์กับประสิทธิผลของคณะวิชา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ 30 คน และอาจารย์ 540 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิจัย EDFR หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของคณบดีประกอบด้วยด้านโครงสร้างการริเริ่ม ข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่การกำหนดนโยบายหลักในการบริหารงานคณะไว้ชัดเจน และด้านจินตอาทร ข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ สภาพการณ์ของคณะวิชาด้านบรรยากาศของคณะวิชา พบว่า 10 แห่ง มีบรรยากาศแบบปริกษา ข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่สมาชิกร่วมกันวางแผนในการทำงาน ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา จำนวน

9 แห่งปรากฏอยู่ในระดับมาก ข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่ สมาชิกในคณะวิชาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน ส่วนประสิทธิผลของคณะวิชาในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา ด้านการบริการวิชาการ พบว่าข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่บุคคลที่สนใจเข้าร่วมในแต่ละโครงการมีจำนวนมาก ด้านการผลิตบัณฑิต ข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ด้านการวิจัย ข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่ ผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงมากในการนำไปใช้ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ข้อที่สำคัญที่สุดได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหาการจัดการศึกษาพยาบาล ระหว่าง พ.ศ. 2525 - 2527 สรุปได้ดังนี้

1. ด้านอาจารย์ พบว่ามีปัญหาดังนี้

1.1 เรื่องของอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีประมาณ 1:13 ถึง 1:20 ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง "เกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารสถาบันการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2527" กำหนดไว้ คือ 1:4 ถึง 1:8

1.2 เรื่องสัดส่วนมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีคุณวุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 7.7 : 1.56 : .74 เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนมาตรฐานคุณวุฒิอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดคือ คุณวุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 2.0 : 5.5 : 2.5 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสัดส่วนดังกล่าวต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

1.3 เรื่องประสบการณ์การสอนของอาจารย์ พบว่าอาจารย์บางท่านมีประสบการณ์น้อยในด้านการสอนและภาคปฏิบัติ บางแห่งแก้ไขปัญหาโดยเชิญอาจารย์พิเศษมาสอน แต่อาจพบกับปัญหาที่อาจารย์พิเศษมีจำนวนจำกัด

1.4 เรื่องภาระงานของอาจารย์มีมาก ทั้งนี้เพราะการสอนภาคปฏิบัติต้องจัดให้มีอาจารย์นิเทศการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษอย่างใกล้ชิด และจำนวนอาจารย์พยาบาลมีไม่เพียงพอ ทำให้อาจารย์ที่มีอยู่ต้องมีภาระงานมาก ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานด้านวิชาการ

1.5 การพัฒนาอาจารย์ไม่ทันกับความต้องการ ทั้งความต้องการของสถาบันและความต้องการของอาจารย์

2. ด้านการบริหาร พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคดังนี้

2.1 งบประมาณในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ

2.2 อัตรากำลังบุคลากรด้านงานธิรการไม่เพียงพอ

2.3 สถาบันการศึกษาบางแห่งไม่มีเอกภาพในการบริหาร ขาดความคล่องตัวในการบริหาร

2.4 การพัฒนาบุคลากรไม่ทันกับความต้องการของสถาบันและของบุคลากร

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.1 การเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ประสบปัญหาในเรื่องความไม่พร้อมของสถาบันที่รับนักศึกษาฝึกปฏิบัติ หรือสถานที่สำหรับ

ฝึกปฏิบัติที่มีความเหมาะสมไม่เพียงพอ

3.2 ปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาลกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาพยาบาลฝึกภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะต่างฝ่ายต่างมุ่งงานที่ตนรับผิดชอบเป็นหลัก

3.3 ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้อยู่ เช่นเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน และไม่เหมาะสมกับระดับผู้เรียน จำนวนหน่วยกิตหรือเนื้อหาวิชาที่บรรจุไว้ในแต่ละวิชามีมากเกินไป เวลาในการฝึกปฏิบัติที่กำหนดในหลักสูตรน้อยเกินไป

3.4 การจัดการเรียนการสอน เน้นการสอนเนื้อหาในแต่ละสาขาวิชา ไม่ได้มีการผสมผสานเนื้อหาวิชา

3.5 วิธีการสอนบางส่วนเป็นการสอนแบบป้อนให้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการที่นักศึกษาจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ ความคิดต่อเนื่องและรู้จักวิธีแก้ปัญหา

3.6 วัตถุประสงค์ของการสอนไม่ชัดเจน นักศึกษาไม่มีโอกาสรับทราบ และทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

3.7 การเรียนการสอนภาคปฏิบัติยังไม่สอดคล้องกับภาคทฤษฎี

3.8 การจัดทำงานด้านวิชาการยังไม่เป็นระบบหรือเป็นแนวทางเดียวกัน

มัณฑนา เหมชะญาติ (2534) ศึกษาเรื่อง "การจัดงานด้านวิชาการ ของฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" พบว่า

1. ปัญหาการจัดงานเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ส่วนใหญ่มีปัญหาในการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงาน ปฏิทินการศึกษา สำหรับปัญหาด้านการแจ้งนโยบายและแผนงานของฝ่ายวิชาการบางแห่งได้แก่ อาจารย์บางคนต้องไปนิเทศนักศึกษาในแหล่งฝึกที่อยู่ไกล และไม่ได้กลับเข้ามาในวิทยาลัยเป็นเวลานาน ทำให้ไม่ได้รับทราบข้อมูลโดยทั่วถึงกัน สำหรับแผนกวิชาส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ได้แก่ ไม่มีโอกาส หรือมีโอกาสน้อยในการจัดทำตามความเห็นชอบของแผนกวิชา

2. การจัดสื่อการสอน ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งมีปัญหาในการจัดให้มีสื่อการสอน โดยปัญหาส่วนใหญ่ได้แก่ งบประมาณในการจัดซื้อและผลิตสื่อการสอนไม่เพียงพอ และสำหรับแผนกวิชา ส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดให้มีสื่อการสอน โดยปัญหาส่วนใหญ่ได้แก่ อาจารย์มีภาระการสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการผลิตสื่อการสอน ส่วนการส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อการสอนทั้งฝ่ายวิชาการและแผนกวิชา ส่วนใหญ่มีปัญหาในการส่งเสริม โดยปัญหาส่วนใหญ่ของฝ่ายวิชาการได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการใช้สื่อการสอน ปัญหาส่วนใหญ่ของแผนกวิชาได้แก่ ประเภทและจำนวนสื่อการสอนที่อาจารย์ต้องการใช้มีไม่เพียงพอ ส่วนการส่งเสริมการจัดทำตำราและเอกสารประกอบการสอน ซึ่งทั้งฝ่ายวิชาการและแผนกวิชามีปัญหาส่วนใหญ่ในลักษณะเดียวกันคืออาจารย์มีภาระการสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการจัดทำ

3. การพัฒนาการสอนของอาจารย์ ส่วนใหญ่มีปัญหาในการ

พัฒนาการสอนของอาจารย์ใหม่และอาจารย์ โดยส่วนใหญ่ปัญหาเกิดจากการที่วิทยาลัย พยาบาลมีการขาดแคลนอาจารย์ ดังนั้นเมื่อมีอาจารย์ใหม่ จึงได้รับมอบหมายภาระการสอนทันที เมื่อเข้าปฏิบัติงาน ส่วนอาจารย์ประจำมักพบว่ามีปัญหาในการมีเวลาว่างจากการสอนไม่พร้อมกัน และอาจารย์มีภาระการสอนมาก ทำให้มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่อาจารย์ได้น้อย

4. การวัดและประเมินผล พบว่าบางแห่งขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษา และระเบียบการวัดและประเมินผลบางส่วนไม่มีความเหมาะสมกับการนำมาปฏิบัติ

สุวาณี ชาครียวัฒน์ (2535) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ พุทธศักราช 2528 ของกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข" ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจนของภาษาที่ใช้ สามารถปฏิบัติได้จริงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีความเป็นเอกลักษณ์ในวิชาชีพในระดับมาก เนื้อหารายวิชาต่างๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีความทันสมัย มีประโยชน์ และสอดคล้องกับความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์และการวัดผล ประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ และมีความเหมาะสมในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนมีความเพียงพอในระดับน้อย แต่มีคุณภาพและความสะดวกในการใช้บริการในระดับมาก กระบวนการบริหารมีความเหมาะสมในระดับมาก ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะทางวิชาชีพตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในระดับมาก

ดาราพร คงจา (2534) ทำการศึกษา "ความต้องการ

วิทยาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข" พบว่า มีปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพของอาจารย์กล่าวคือด้านปริมาณอาจารย์มีอัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด คือ 1:8 ถึง 1:4 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527) แต่อาจารย์ต่อนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลเท่ากับ 1:11 (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2532) ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่สูงมาก ด้านคุณภาพ พบว่าสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ระดับปริญญาตรี:โท:เอก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาตรี :โท :เอก ระหว่าง 3.5:6.0:0.5 ถึง 2.0:5.5:2.5 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527) สำหรับสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ของกองงานวิทยาลัยพยาบาล วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี :ตรี : โท : เอก เท่ากับ 0.24:8.25:1.48:0.07 (กระทรวงสาธารณสุข กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2532) นอกจากนั้นยังพบว่าขวัญและกำลังใจของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะการบริหารงานและโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเป็นไปในรูปการรวมอำนาจทำให้สายงานสายการบังคับบัญชาซับซ้อน การติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปไม่ทั่วถึง และไม่คล่องตัว ทองกษัตริย์ วัชโรทยาน (2523) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลายประการเช่น ขาดงบประมาณ ไม่มีวิทยากร ไม่มีผู้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ไม่มีเวลา มีบุคลากรน้อย งานมาก อาจารย์ขาดความสนใจในการพัฒนา

บอมการ์ท (Baumgart, 1987) ทำวิจัยเพื่อหาคุณภาพของ

การศึกษาในระดับปริญญาตรีในหลายสาขาวิชาในหลายสถาบันในออสเตรเลีย โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (input)

1.1 การจัดสรรงบประมาณของรัฐเพื่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

1.2 บุคลากร มีการเพิ่มของบุคลากรในแต่ละปีมากน้อยเพียงใด มีตำแหน่งทางวิชาการมากน้อยเพียงใด

1.3 เงินทุนวิจัย มีเงินสนับสนุนให้ทำวิจัยมากน้อยเพียงใด

2. การปรับปรุงการเรียนการสอน

2.1 ประเมินอาจารย์ในด้าน (1) การทำวิจัย พิจารณาจากผลงานวิจัย (2) การสอน พิจารณาจากนักศึกษาและอาจารย์ท่านอื่นๆ ประเมิน (3) การบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

2.2 การพัฒนาอาจารย์ ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการแก่สังคม

2.3 อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนักศึกษา ถ้าอัตราส่วนยิ่งน้อยจะทำให้คุณภาพสูงขึ้น

2.4 ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

2.5 การประเมินผลการเรียน มีความยุติธรรม และมีความเหมาะสมหรือไม่

2.6 สิ่งสนับสนุนการเรียนของนักศึกษา เช่น หนังสือในห้องสมุดการมีคอมพิวเตอร์ช่วยประกอบการเรียน เป็นต้น

3. ผลิตผล (output) ปริมาณนักศึกษาที่สามารถเรียนต่อในระดับปริญญาโท