



บทที่ 5

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 วัตถุประสงค์
- ตอนที่ 2 โครงสร้าง
- ตอนที่ 3 เครื่องมือ
- ตอนที่ 4 วิธีการใช้เครื่องมือ

ตอนที่ 1 วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุขในองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการ
ปรับเปลี่ยน การพัฒนา ความผูกพัน ความพึงพอใจ นวัตกรรม การติดต่อ
สื่อสารแบบเปิด ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน การจัดหา
ทรัพยากร ผลงาน และความพร้อม

ประสิทธิผลองค์การเป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญเรื่องหนึ่งใน
การบริหารองค์การ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาว่าการดำเนินงานของ
องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด องค์การต่างๆ ควรมีการ
ประเมินประสิทธิผลองค์การเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการ
พิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานให้องค์การมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข หมายถึงความสามารถของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และมีการดำเนินงานที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การพัฒนา ความผูกพัน ความพึงพอใจ นวัตกรรม การติดต่อสื่อสารแบบเปิด ความสอดคล้องระหว่างบทบาทและpflichtสถาน การจัดหาทรัพยากร ผลงาน และความพร้อม

การประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง การประเมินสภาพการณ์ในวิทยาลัยพยาบาล โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ 10 ด้าน ซึ่งเป็นการประเมินตามการรับรู้ของอาจารย์ ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการพิจารณา กำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานด้านต่างๆ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 โครงสร้าง

1. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขแต่ละแห่ง มีคณะกรรมการชุดหนึ่งทำหน้าที่ในการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล โดยใช้เครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลองค์การ คณะกรรมการชุดนี้ควรประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายวิชาการ ตัวแทนของหัวหน้าภาควิชา และตัวแทนของอาจารย์ คณะกรรมการมีหน้าที่ในการจัดเตรียมแบบสอบถาม จัดประชุมชี้แจงให้อาจารย์ทราบ และดำเนินการแจกแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการศึกษาให้ผู้อำนวยการและอาจารย์ทราบ
2. อาจารย์ทุกคนในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลที่อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่
3. วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งมีการประเมินประสิทธิผลองค์การทุก 2 ปี ซึ่งถือว่าเป็นการประเมินตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้มีการพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการณ์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 2.1 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 อันดับ
จำนวน 69 ข้อ

ส่วนที่ 2.2 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ
จำนวน 12 ข้อ

เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านตรงตาม
เนื้อหา จากการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงชนิด
ความคงที่ภายใน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่า
เท่ากับ 0.962 และความตรงตามโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์
ตัวประกอบ ซึ่งได้ตัวประกอบของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 10 ด้าน คือ (1) ความสามารถในการ
ปรับเปลี่ยน (2) การพัฒนา (3) ความผูกพัน (4) ความพึงพอใจ
(5) นวัตกรรม (6) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (7) ความสอดคล้อง
ระหว่างบทบาทและปทัสถาน (8) การจัดหาทรัพยากร (9) ผลงาน
และ (10) ความพร้อม องค์ประกอบด้านต่างๆ ประกอบด้วยข้อกระทง
ตามจำนวนดังแสดงในตารางที่ 23 (รายละเอียดปรากฏในแบบสอบถาม
ในคู่มือการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การในภาคผนวก)

ตารางที่ 23 องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจำนวน
ข้อกระทงในแบบสอบถาม

องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ	รายการสภาพการณ์ในวิทยาลัยฯ
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน	ข้อที่ 1 -18 (18 ข้อ)
ด้านความผูกพัน	ข้อที่ 19-26 (8 ข้อ)
ด้านความพึงพอใจ	ข้อที่ 27-34 (8 ข้อ)
ด้านนวัตกรรม	ข้อที่ 35-42 (8 ข้อ)
ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด	ข้อที่ 43-50 (8 ข้อ)
ด้านสอดคล้องระหว่างบทบาท	
และปทัสถาน	ข้อที่ 51-56 (6 ข้อ)
ด้านการจัดหาทรัพยากร	ข้อที่ 57-60 (4 ข้อ)
ด้านผลงาน	ข้อที่ 61-65 (5 ข้อ)
ด้านความพร้อม	ข้อที่ 66-69 (4 ข้อ)
ด้านการพัฒนา	ข้อที่ 70-81 (12 ข้อ)

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เกิด เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
1.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 9
2.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความสามารถใน การประสานสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์..						<input type="checkbox"/> 10
3.	ผู้อำนวยกาเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาวิทยาลัย.....						<input type="checkbox"/> 11
4.	ผู้อำนวยกาที่มีการบริหารงานแบบเน้น การมีส่วนร่วมของอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 12
5.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนา งานด้านวิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 13
6.	ผู้อำนวยกาส่งเสริมให้อาจารย์มีความ สามัคคีในหมู่คณะ.....						<input type="checkbox"/> 14
7.	อาจารย์มีความศรัทธาในผู้อำนวยกา.....						<input type="checkbox"/> 15
8.	ผู้อำนวยกายอมรับฟังความคิดเห็น ของอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 16
9.	ผู้อำนวยกามีนโยบายที่ส่งเสริมให้ อาจารย์ได้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ.....						<input type="checkbox"/> 17
10.	ผู้อำนวยกาที่มีการบริหารงานแบบ กระจายอำนาจ.....						<input type="checkbox"/> 18

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มาก ที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
11.	ผู้อำนวยการได้นำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาฯ แวดล้อม ภายนอกมาใช้ในการวางแผนพัฒนา วิทยาลัย.....						<input type="checkbox"/> 19
12.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการ ประชุมวิชาการที่จัดโดยสถาบันอื่น.....						<input type="checkbox"/> 20
13.	การคัดเลือกบุคลากรพิจารณาตาม ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน.....						<input type="checkbox"/> 21
14.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการ ประชุมวิชาการที่จัดภายในวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 22
15.	วิทยาลัยฯ สามารถปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาฯ แวดล้อม.....						<input type="checkbox"/> 23
16.	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้อาจารย์ที่มี ศักยภาพ และสนใจในเรื่องวิจัยเป็น ที่ปรึกษา ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือใน การทำวิจัย.....						<input type="checkbox"/> 24
17.	อาจารย์มีอิสระในการปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 25
18.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ พัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมใน รายวิชาต่าง ๆ.....						<input type="checkbox"/> 26

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคยม เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
19.	อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยฯ แห่งนี้.....	<input type="checkbox"/> 27
20.	อาจารย์รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกมาทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้.....	<input type="checkbox"/> 28
21.	อาจารย์ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ.....	<input type="checkbox"/> 29
22.	อาจารย์มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้วิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความก้าวหน้า.....	<input type="checkbox"/> 30
23.	อาจารย์ถือว่าอนาคตของวิทยาลัยฯ แห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตของอาจารย์.....	<input type="checkbox"/> 31
24.	อาจารย์เห็นว่าการทำงานที่วิทยาลัยฯ แห่งนี้ดีกว่าทำงานในหน่วยงานอื่น.....	<input type="checkbox"/> 32
25.	อาจารย์ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น.....	<input type="checkbox"/> 33
26.	อาจารย์เต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในวิทยาลัยฯ เมื่อมีความจำเป็น.....	<input type="checkbox"/> 34

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
27.	อาจารย์มีความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ.....						<input type="checkbox"/> 35
28.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯจัดให้.....						<input type="checkbox"/> 36
29.	มีจำนวนอาจารย์เพียงพอสำหรับการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี.....						<input type="checkbox"/> 37
30.	ภาระงานของอาจารย์แต่ละคนมีความเหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 38
31.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีอยู่.....						<input type="checkbox"/> 39
32.	อาจารย์มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....						<input type="checkbox"/> 40
33.	อาจารย์มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยฯ.....						<input type="checkbox"/> 41
34.	อาจารย์มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ.....						<input type="checkbox"/> 42

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เกิด เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
35.	มีการนำผลการวิจัยติดตามผู้สำเร็จ การศึกษามาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร.....						<input type="checkbox"/> 43
36.	มีการวิจัยเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการ ศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 44
37.	อาจารย์ได้นำวิธีการสอนแบบอื่น นอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning).....						<input type="checkbox"/> 45
38.	มีการพัฒนาแบบประเมินผลการศึกษา ที่เน้นการนำผลไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน.....						<input type="checkbox"/> 46
39.	มีโครงการฝึกอบรมอาจารย์นิเทศ ซึ่งเป็นหยาบาลประจำการ.....						<input type="checkbox"/> 47
40.	มีการพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะ บูรณาการ ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม.....						<input type="checkbox"/> 48
41.	อาจารย์มีการนำสื่อทางการศึกษา มาใช้ในการสอน เช่น สไลด์ วิดีทัศน์.....						<input type="checkbox"/> 49

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มาก ที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
42.	วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย.....						<input type="checkbox"/> 50
43.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ชัดเจน.....						<input type="checkbox"/> 51
44.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารภายในวิทยาลัยฯ อย่างรวดเร็วทั่วถึง.....						<input type="checkbox"/> 52
45.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการจัดประกาศนียบัตรข่าวสาร.....						<input type="checkbox"/> 53
46.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยฯ จากการสนทนา.....						<input type="checkbox"/> 54
47.	อาจารย์ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากหนังสือเวียน คำสั่งต่าง ๆ.....						<input type="checkbox"/> 55
48.	วิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจของอาจารย์และนักศึกษา เช่น ชมรมดนตรี ชมรมกีฬา.....						<input type="checkbox"/> 56
49.	อาจารย์มีความสามัคคีร่วมมือประสานงานกัน.....						<input type="checkbox"/> 57

ข้อที่	รายการ	สถานการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
50.	วิทยาลัยฯ ได้กำหนดบทบาทของ อาจารย์ไว้อย่างชัดเจน.....						<input type="checkbox"/> 58
51.	อาจารย์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/> 59
52.	อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีของ นักศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 60
53.	อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบ ต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ กำหนดไว้.....						<input type="checkbox"/> 61
54.	อาจารย์ให้ความเป็นกันเองและ ยินดีให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษา ด้วยความเต็มใจ.....						<input type="checkbox"/> 62
55.	อาจารย์ปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการ ได้อย่างเหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 63
56.	อาจารย์มีบุคลิกที่เหมาะสม.....						<input type="checkbox"/> 64

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มาก ที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เคย เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
		57.	จัดให้มีห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มี เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการสอน อย่างเพียงพอ.....	
58.	จัดให้มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับ การจัดการเรียนการสอน.....	<input type="checkbox"/> 66
59.	จัดให้มีตำราในห้องสมุดเพื่อใช้ สำหรับการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ.....	<input type="checkbox"/> 67
60.	จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน อย่างเพียงพอ.....	<input type="checkbox"/> 68
61.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการ วิชาการไปยังหน่วยงานภายนอก.....	<input type="checkbox"/> 69
62.	มีโครงการเกี่ยวกับการให้บริการ วิชาการแก่สังคม.....	<input type="checkbox"/> 70
63.	มีการประชาสัมพันธ์งานบริการ วิชาการไปยังหน่วยงานภายใน วิทยาลัยฯ.....	<input type="checkbox"/> 71

ข้อที่	รายการ	สภาพการณ์					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เกิดขึ้น ประจำ/ มากที่สุด 5	เกิดขึ้น บ่อย/ มาก 4	เกิดขึ้น บางครั้ง/ น้อย 3	เกิดขึ้น นานๆ ครั้ง/ น้อย ที่สุด 2	ไม่เค เกิดขึ้น/ ไม่ ปรากฏ 1	
64.	ในแต่ละปีการศึกษามีผลงานวิจัยที่ทำ โดยอาจารย์.....						<input type="checkbox"/> 72
65.	มีโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม.....						<input type="checkbox"/> 73
66.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมี จำนวนผู้ปวยเพียงพอสำหรับการศึกษา ของนักศึกษา.....						<input type="checkbox"/> 74
67.	โรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ มีความพร้อมในด้านประเภทของผู้ปวย ซึ่งมีความหลากหลาย.....						<input type="checkbox"/> 75
68.	ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาส ศึกษาต่อ.....						<input type="checkbox"/> 76
69.	อาจารย์มีคุณสมบัติสูงกว่าปริญญาดริ.....						<input type="checkbox"/> 77

ตอนที่ 2.2

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการในแต่ละข้อในสภาพการณ์ในวิทยาลัยพยาบาลที่ท่าน
ปฏิบัติงานอยู่ และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อตามข้อมูลที่แท้จริง

ข้อที่	รายการ	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ	สำหรับ ผู้วิจัย
70.	มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังระยะ 3 หรือ 5 ปี.....	<input type="checkbox"/> 78
71.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 หรือ 5 ปี	<input type="checkbox"/> 79
72.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 1 ปี.....	<input type="checkbox"/> 80
73.	มีแผนพัฒนาวิทยาลัยฯ ระยะ 3 ปี หรือ 5 ปี.....	<input type="checkbox"/> 81
74.	มีแผนเกี่ยวกับอัตรากำลัง ระยะ 1 ปี.....	<input type="checkbox"/> 82
75.	มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี.....	<input type="checkbox"/> 83
76.	มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี.....	<input type="checkbox"/> 84
77.	มีคณะกรรมการพัฒนาวิทยาลัยฯ.....	<input type="checkbox"/> 85
78.	มีแผนการจัดการทรัพยากรด้านอาคารและห้องเรียน ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน.....	<input type="checkbox"/> 86
79.	มีการจัดทำรายงานประจำปี.....	<input type="checkbox"/> 87
80.	มีการวางแผนงบประมาณประจำปี.....	<input type="checkbox"/> 88
81.	มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติโดยมี ตัวแทนจากวิทยาลัยฯและโรงพยาบาลที่เป็นสถานที่ ฝึกภาคปฏิบัติ.....	<input type="checkbox"/> 89

ตอนที่ 4 วิธีการใช้เครื่องมือ

วิธีการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการประเมิน และขั้นสรุปผล

1. ขั้นเตรียมการ

1) ผู้ใช้เครื่องมือได้แก่คณะกรรมการชุดหนึ่งซึ่งวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งทำการแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล คณะกรรมการชุดนี้ทำการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2) คณะกรรมการจัดเตรียมแบบสอบถามให้มีจำนวนเพียงพอแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่อาจารย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. ขั้นดำเนินการประเมิน

1) คณะกรรมการจัดประชุมชี้แจงให้อาจารย์ผู้ที่จะตอบแบบสอบถามให้เข้าใจถึงความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลองค์การ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามการรับรู้และสภาพที่เป็นจริง

2) คณะกรรมการดำเนินการแจกแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูล

3) คณะกรรมการทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำคะแนนประสิทธิภาพ
องค์การมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อดังนี้

ส่วนที่ 2.1 ให้คะแนนดังนี้ คือ มากที่สุด = 5 มาก = 4
น้อย = 3 น้อยที่สุด = 2 และ ไม่ปรากฏ = 1 ยกเว้น ข้อที่ 25 ให้
คะแนนดังนี้คือ มากที่สุด = 1 มาก = 2 น้อย = 3 น้อยที่สุด = 4
และไม่ปรากฏ = 5

ส่วนที่ 2.2 ให้คะแนนดังนี้คือ มี = 1 ไม่มี = 0 และ
ไม่ทราบ = 0

ขั้นที่ 2 คำนวณหาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อกระทง เช่น วิทยาลัย
พยาบาล ก. มีอาจารย์ 30 คน ให้อาจารย์ 30 คนตอบแบบสอบถาม
คำนวณค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนรวมของคะแนนที่อาจารย์ตอบข้อกระทงที่ 1

ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 1 = $\frac{\text{คะแนนรวมของข้อกระทงที่ 1}}{30}$

30

ขั้นที่ 3 คำนวณค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถใน

การปรับเปลี่ยน (AD) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 1+2+3+.....+18

2. ความผูกพัน (CM) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 19+20+21+...+26

3. ความพึงพอใจ (SA) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 27+28+29+...+34

4. นวัตกรรม (IN) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 35+36+37+...+42

5. การติดต่อสื่อสาร

แบบเปิด (CO) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 43+44+45+...+50

6. ความสอดคล้องระหว่าง

บทบาทและปทัสถาน (RO) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 51+52+...+56

7. การจัดหาทรัพยากร (RA) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 57+58+59+60

8. ผลงาน (PR) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 61+62+63+64+65

9. ความพร้อม (RE) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 66+67+68+69

10. การพัฒนา (DE) = ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงที่ 70+71+72+...+81

สำหรับข้อกระทงที่ 2 ถึง 81 หาคะแนนเฉลี่ยของข้อกระทง
เช่นเดียวกัน

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของคะแนน
ประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งต้อง
นำไปใช้ในการคำนวณในขั้นต่อไปมีดังนี้

	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1. ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยน (AD)	62.207	15.747
2. ความผูกพัน (CM)	29.228	6.724
3. ความพึงพอใจ (SA)	24.426	7.123
4. นวัตกรรม (IN)	25.459	7.656
5. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (CO)	27.860	7.275
6. ความสอดคล้องระหว่าง บทบาทและปทัสสถาน (RO)	24.035	3.353
7. การจัดหาทรัพยากร (RA)	12.983	3.195
8. ผลงาน (PR)	16.282	4.344
9. ความพร้อม (RE)	14.860	3.039
10. การพัฒนา (DE)	7.697	4.850

ขั้นที่ 4 ทำคะแนนประสิทธิผลองค์การให้เป็นคะแนนมาตรฐาน
(Standardized Scores : Sds) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 4.1 ทำคะแนนประสิทธิผลองค์การให้เป็นคะแนน
มาตรฐานเท่ากับ 500 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 100 เรียกว่า
คะแนนมาตรฐาน มีคะแนนในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

Sds for AD	=	100	(AD - 62.207) / 15.747 + 500
Sds for CM	=	100	(CM - 29.228) / 6.724 + 500
Sds for SA	=	100	(SA - 24.426) / 7.123 + 500
Sds for IN	=	100	(IN - 25.459) / 7.656 + 500
Sds for CO	=	100	(CO - 27.860) / 7.275 + 500
Sds for RO	=	100	(RO - 24.035) / 3.353 + 500
Sds for RA	=	100	(RA - 12.983) / 3.195 + 500
Sds for PR	=	100	(PR - 16.282) / 4.344 + 500
Sds for RE	=	100	(RE - 14.860) / 3.039 + 500
Sds for DE	=	100	(DE - 7.697) / 4.850 + 500

คะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (Organizational Effectiveness of
Nursing Colleges : OENC) มีค่าดังนี้

$$\begin{aligned}
 & (\text{sds for AD}) + (\text{Sds for CM}) + (\text{Sds for SA}) + \\
 \text{OENC} &= \frac{\hspace{15em}}{10} \\
 & (\text{Sds for IN}) + (\text{Sds for CO}) + (\text{Sds for RO}) + \\
 & \hspace{1em} : \frac{\hspace{15em}}{\hspace{1em}} \\
 & (\text{Sds for RA}) + (\text{Sds for PR}) + (\text{Sds for RE}) + (\text{Sds for D} \\
 & = \frac{\hspace{15em}}{\hspace{1em}}
 \end{aligned}$$

3. สรุปผล

เมื่อได้คะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (OENC) แล้ว ดำเนินการสรุปผล ดังนี้

1) นำคะแนนมาตรฐาน (OENC) ที่ได้มาเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานของวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มที่มีประสิทธิผลองค์การสูง (High Organizational Effectiveness : HOE) และวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มที่มีประสิทธิผลองค์การต่ำ (Low Organizational Effectiveness : LOE) ในแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 คะแนนมาตรฐานขององค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ
ของวิทยาลัยพยาบาลในกลุ่มที่มีคะแนนประสิทธิผลองค์การสูง
และในกลุ่มที่มีคะแนนประสิทธิผลองค์การต่ำ

องค์ประกอบ	ประสิทธิผลองค์การสูง* (HOE)	ประสิทธิผลองค์การต่ำ* (LOE)
1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	610.35	559.63
2. การพัฒนา	616.24	552.77
3. ความผูกพัน	608.13	577.94
4. ความพึงพอใจ	610.85	563.64
5. นวัตกรรม	608.29	553.38
6. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	612.62	579.96
7. ความสอดคล้องระหว่างบทบาท และปทัสถาน	622.68	599.52
8. การจัดหาทรัพยากร	607.01	575.55
9. ผลงาน	608.29	575.20
10. ความพร้อม	618.96	553.24

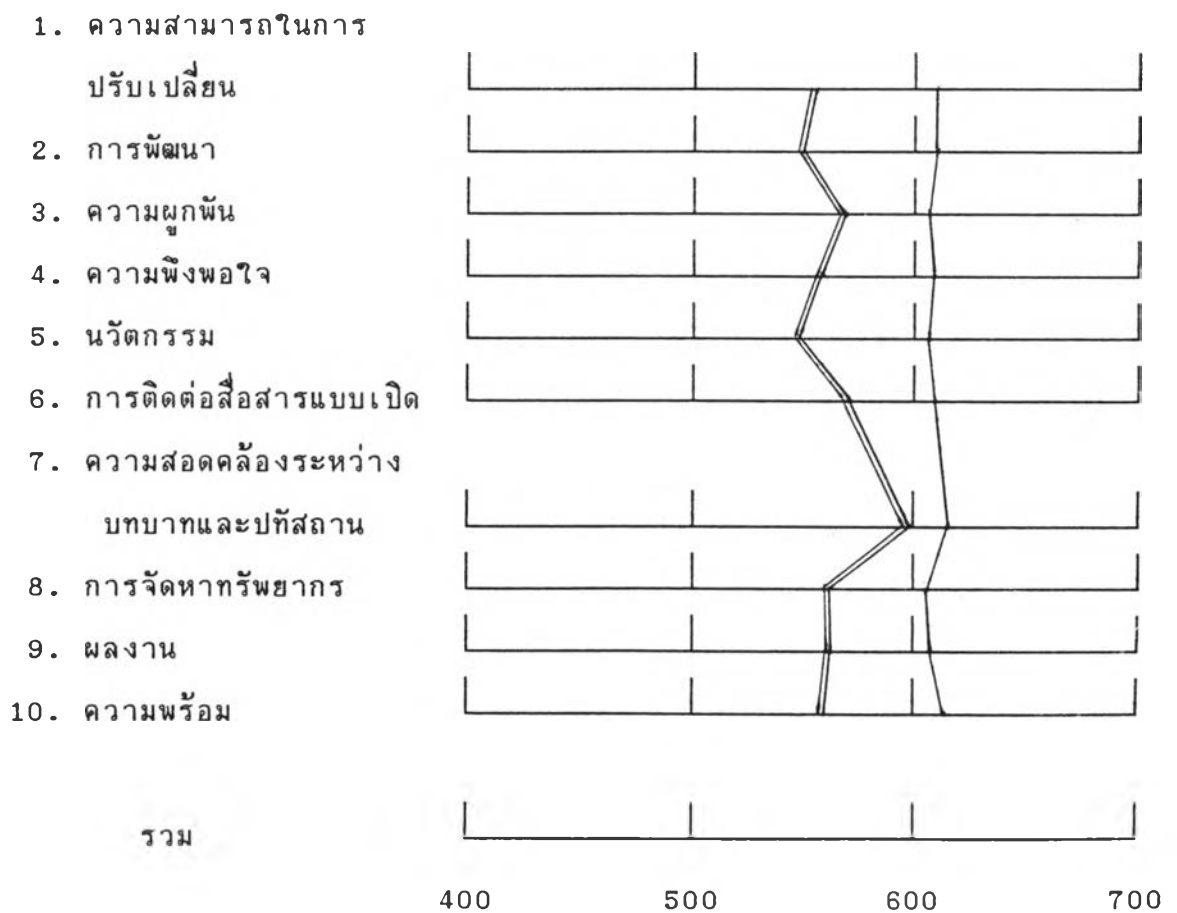
* เป็นค่าคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย
พยาบาลที่อยู่ในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้หลักการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
ณ ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไคล์ที่ 1 ถึง 50 ($P_1 - P_{50}$) และ 51 ถึง 100
($P_{51} - P_{100}$)

2) นำคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การ (OENC) มาเขียนกราฟ (Profile) เพื่อใช้เปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในแผนภูมิที่ 8

แผนภูมิที่ 8 เส้นกราฟ (Profile) แสดงเกณฑ์ปกติ (Norms)
 ของคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การของ
 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

องค์ประกอบของ
 ประสิทธิผลองค์การ
 ของวิทยาลัยพยาบาล
 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การ



— ประสิทธิผลองค์การสูง (HOE)
 == ประสิทธิผลองค์การต่ำ (LOE)

แผนภูมิที่ 8 เป็นกราฟแสดงคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผล
องค์การ ซึ่งได้จากการรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข จำนวน 24 แห่ง ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแปลงคะแนน
มาตรฐานของประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง เมื่อ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้คะแนนมาตรฐานแต่ละองค์ประกอบและคะแนนมาตรฐาน
ของประสิทธิผลองค์การแล้ว นำคะแนนมาเปรียบเทียบคะแนน HOE และ
LOE การพิจารณาเปรียบเทียบคะแนน HOE และ LOE จะพิจารณา
ทั้งแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ โดย
พิจารณาตามเกณฑ์ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงระดับประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการพิจารณา	ระดับประสิทธิผลองค์การ
1. OENC สูงกว่าหรือเท่ากับ HOE	ประสิทธิผลองค์การสูง
2. OENC สูงกว่า LOE และต่ำกว่า HOE	ประสิทธิผลองค์การปานกลาง
3. OENC ต่ำกว่า LOE	ประสิทธิผลองค์การต่ำ

การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบใช้เกณฑ์ดังตารางข้างต้น แต่
พิจารณาค่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบ

4. การนำผลการประเมินประสิทธิผลองค์การไปใช้

คณะกรรมการนำผลการประเมินมาพิจารณาและนำไปใช้ ในการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิผลองค์การยิ่งขึ้น โดยพิจารณา ดังนี้

เมื่อนำคะแนนมาตรฐานที่ได้จากการประเมินประสิทธิผล องค์การของวิทยาลัยพยาบาลมาเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐาน (OENC) ตามผลการพิจารณาในตารางที่ 25 หากพบว่าวิทยาลัยพยาบาลแห่งใดมี ผลการประเมินว่ามีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับต่ำ หรือมีประสิทธิผล องค์การอยู่ในระดับปานกลาง วิทยาลัยพยาบาลแห่งนั้นควรพิจารณากำหนด แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนในองค์ ประกอบแต่ละด้านกับคะแนนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การซึ่งแสดงใน แผนภูมิที่ 8 หากพบว่าคะแนนในองค์ประกอบด้านใดต่ำ วิทยาลัยพยาบาล แห่งนั้นความพิจารณากำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ในด้านที่มีคะแนนมาตรฐานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาล มีการดำเนินงานที่ทำให้มีประสิทธิผลองค์การยิ่งขึ้น

5. ข้อเสนอแนะในการใช้เครื่องมือ

5.1 การใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิผลองค์การของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการควรดำเนินการชี้แจงให้อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการ ประเมิน และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง มีการสรุปผลและแจ้งผลให้อาจารย์ทราบ และมีการนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบ และคะแนนมาตรฐานโดยรวมที่ได้มาใช้ประกอบการ พิจารณากำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานใน

ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2 การใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นช่วงเปิดภาคการศึกษาไปแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ภาคการศึกษาของปีการศึกษานั้นๆ

5.3 ควรมีการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพภายในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งเป็นระยะๆ โดยถือเป็นการประเมินตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้มีการพัฒนาสถาบันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง