

ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

The Efficiency of Nursing Instructors Influencing Sustainability
of the Nursing Colleges under Praborommarajchanok Institute

เปรมฤดี ศรีวิชัย^{1*}, สันติ บุรณะชาติ², สมบัติ นพรัก² และ น้ำฝน กันมา²

Premrudee Sriwichai^{1*}, Santi Buranachart², Sombat Noparak² and Namfon Gunma²

นิสิตหลักสูตรการศึกษาศุภบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา^{1*}, วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา²

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration University of Phayao^{1*},

School of Education, University of Phayao²

(Receive: December 16, 2021; Revised: April 13, 2022; Accepted: April 19, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล และความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) ศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 272 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล และความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.38$, $SD=0.63$)
2. ความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.27$, $SD=0.71$)
3. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะ และสุขภาพ ด้านความพยายามในการทำงาน มี 2 ปัจจัย ได้แก่ การสำรวจตนเอง และปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การจัดการความรู้ ชีตความสามารถและอัตลักษณ์ของบุคลากร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.90

ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่มีอิทธิพลทำนายความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ความยั่งยืน, อาจารย์พยาบาล, วิทยาลัยพยาบาล

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: premrudee5@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 086-9108365)

Abstract

This research on the sustainability of the nursing colleges under Praborommarajchanok Institute aimed: 1) to evaluate the nursing instructors' efficiency, and 2) to determine the influences of the nursing instructors' efficiency on the sustainability of the nursing colleges under Praborommarajchanok Institute. The subjects consisted of 272 nursing instructors. The research tool was a questionnaire comprising 3 sections: 1) personal factors, 2) factors affecting the efficiency of nursing instructors, and 3) factors of sustainability in the study of nursing instructors' efficiency. Research data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

Study results showed as follows. Nursing instructors' efficiency and the sustainability of the Institute were at a high level. The factors that influenced efficiency were statistically at the .01 level, the following predictors accounting for 69.90%: personal characteristics (such as health and attitude), work effort (self-survey and philosophy and ideology of self-improvement), the environment of a person (knowledge management, capacity, and manpower, compensation, and benefits).

Per findings, those factors should be concerned in order to promote the nursing instructors' efficiency resulting in the sustainability of the College of Nursing under Praborommarajchanok Institute.

Keywords: Efficiency, Sustainability, Nursing Instructors, Colleges of Nursing

บทนำ

องค์กรในปัจจุบัน ต้องการการพัฒนาให้มีความยั่งยืน วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกก็มีความต้องการให้เกิดความยั่งยืนด้วยเช่นกัน การที่วิทยาลัยพยาบาลจะมีความยั่งยืน อาจารย์พยาบาลต้องมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะคือ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจและสามารถคิดค้น ดัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ (Akarathitipong, 2013) อาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาพยาบาล และคุณภาพของการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ตามพันธกิจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการผลิต 2) ด้านการบริการวิชาการ 3) ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 4) ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5) ด้านการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งมุ่งสู่การเป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล (Chidthong & Kosito, 2017) สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ มีแผนยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ. 2563-2567 เสนอให้ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ/ระดับอาเซียน มีกลยุทธ์คือ การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลจะต้องพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาลเฉพาะทางตามสาขาที่ตนเชี่ยวชาญ (Faculty Practice) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกของสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า มีจุดอ่อนด้านบุคลากรส่วนใหญ่มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน/เป้าหมายที่กำหนด จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี (Office of the

Higher Education Commission, 2015; Thirawanutpong & Bunprom, 2017) บุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์กร สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Koompai, 2010)

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรดุสิตบัณฑิต สำหรับบทความนี้ต้องการหาปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากการทบทวนจากเอกสารวิชาการ งานวิจัย สามารถสรุปความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี 2) อัตราการคงอยู่ 3)ขวัญและกำลังใจ 4) การตอบสนองนโยบาย และ 5) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่จะทำให้วิทยาลัยพยาบาลมีความยั่งยืนเกิดขึ้น สิ่งสำคัญคือประสิทธิภาพอาจารย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านความพยายามในการทำงาน และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล (Akarathitipong, 2013; Poempon, 2009; Lucksana, 2009) สำหรับด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ รวมถึงด้านจิตใจ และจิตสังคม ประสิทธิภาพด้านความพยายามในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับความสุข ความตั้งใจ มีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายเพื่อพัฒนาตนเองและงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกปลอดภัย การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีจำนวนคนที่เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน

จากการศึกษางานวิจัยด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของคน ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เมื่ออาจารย์พยาบาลได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพตามปัจจัยที่ส่งผล จะทำให้เกิดความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและสากล

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล และความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

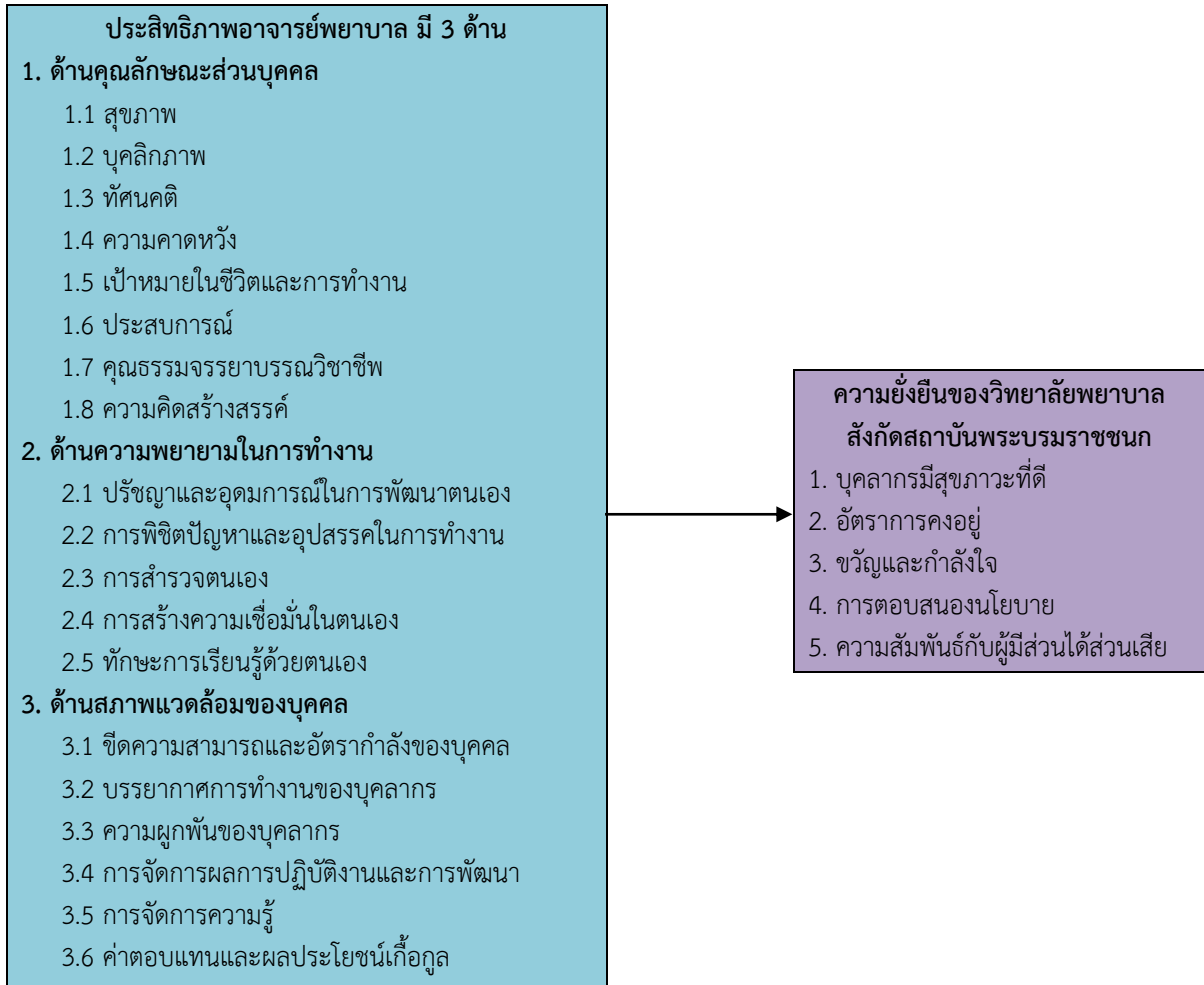
สมมติฐานวิจัย

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพยายามในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการต่าง ๆ สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านความพยายามในการทำงาน และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล (Akarathitipong, 2013; Poempon, 2009; Lucksana, 2009) สำหรับปัจจัยความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก นำมาจากแนวคิดของ ปรีติภา รุ่งเรืองกุล (Rungruangkul & Laohakosol, 2018) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี 2) อัตราการคงอยู่ 3)ขวัญและกำลังใจ 4) การตอบสนองนโยบาย และ 5) ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเมื่อมีการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้ง 3 ด้าน จะส่งผลให้เกิดความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และอาจารย์ระดับปฏิบัติ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 วิทยาลัย มีจำนวนอาจารย์พยาบาล 1,481 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า คือ เป็นบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เกณฑ์การคัดออก คือ 1) อาสาสมัครที่ไม่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย 2) อาสาสมัครไม่ดำเนินการตอบแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และ 3) ส่งแบบสอบถามช้ากว่าเวลาที่กำหนด คำนวณขนาดกลุ่ม

ตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.35

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านความพยายามในการทำงาน และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล มีจำนวน 74 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรมีสุขภาวะที่ดี 2) ด้านอัตราการคงอยู่ 3) ด้านขวัญและกำลังใจ 4) ด้านการตอบสนองนโยบาย และ 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีจำนวน 30 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 (Rating Scale) 5 ระดับ (น้อยที่สุดถึงมากที่สุด) คะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน ส่วนการแปลผล มี 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	ประสิทธิภาพอาจารย์และความยั่งยืนของวิทยาลัยอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	ประสิทธิภาพอาจารย์และความยั่งยืนของวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	ประสิทธิภาพอาจารย์และความยั่งยืนของวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	ประสิทธิภาพอาจารย์และความยั่งยืนของวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	ประสิทธิภาพอาจารย์และความยั่งยืนของวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เมื่อผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเสร็จ และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นได้นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยง (Reliability) โดยทดสอบ (Try Out) กับอาจารย์พยาบาลที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา จำนวน 30 คน พบว่า ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล และความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .94 และ .97 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับอนุมัติจริยธรรมการวิจัย ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้มีเอกสารชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการวิจัย และหากยินยอมให้ลงนามในใบยินยอม ขอให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม หรือตอบทาง google form และส่งข้อมูลกลับคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 11 สิงหาคม 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล และข้อมูลความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ ผู้วิจัยได้ผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019) ของสถิติที่ใช้ดังนี้

2.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) โดยพิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบๆ เส้นตรง ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

2.2 ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ต้องมีความเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity) และข้อมูลไม่มี Outliers โดยพิจารณาจากกราฟ Scatter Plot พบว่ามีการกระจายของจุดห่างจากเส้นตรงอย่างสมมาตร และอยู่ระหว่าง ± 3

2.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity) โดยการพิจารณาจากค่า Tolerance ระหว่าง .521 - .718 และค่า VIF ระหว่าง 1.393 - 1.919

2.4 ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.980

จริยธรรมวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับอนุมัติตามหนังสือเลขที่รหัสโครงการ UP-HEC 2.2/026/64 วันที่ 11 พฤษภาคม 2564

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 90.40) ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 46-50 ปี (ร้อยละ 23.90) วุฒิการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 72.10) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล อยู่ระหว่าง 10-19 ปี (ร้อยละ 33.10) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ระดับปฏิบัติ (ร้อยละ 68.40) สำหรับผลการวิจัย นำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2. ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล และความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ภาพรวม (n = 272)

องค์ประกอบ	M	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	4.53	0.65	มากที่สุด
ด้านความพยายามในการทำงาน	4.48	0.57	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล	4.13	0.67	มาก
ภาพรวม	4.38	0.63	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล 3 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.38, SD=0.63$) โดยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.53, SD=0.65$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความพยายามในการทำงาน ($M=4.48, SD=0.57$) และด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M=4.13, SD=0.67$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลสู่ความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (n = 272)

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. สุขภาพ (X_1)	4.63	0.56	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ (X_2)	4.62	0.53	มากที่สุด
3. คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ (X_7)	4.61	0.56	มากที่สุด
4. ทักษะคติ (X_3)	4.57	0.61	มากที่สุด
5. การตั้งเป้าหมายของชีวิตและการทำงาน (X_5)	4.54	0.58	มากที่สุด
6. ประสบการณ์ (X_6)	4.49	1.02	มาก
7. ความคาดหวัง (X_4)	4.48	0.62	มาก
8. ความคิดสร้างสรรค์ (X_8)	4.26	0.74	มาก
ภาพรวม	4.53	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.53, SD=0.65$) โดยสุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.63, SD=0.56$) รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพ ($M=4.62, SD=0.53$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M=4.26, SD=0.76$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลสู่ความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านความพยายามในการทำงาน (n=272)

ด้านความพยายามในการทำงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน (X_{11})	4.56	0.56	มากที่สุด
2. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (X_{13})	4.49	0.55	มาก
3. ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนานาตนเอง (X_9)	4.48	0.58	มาก
4. การสำรวจตนเอง (X_{10})	4.46	0.60	มาก
5. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (X_{12})	4.43	0.58	มาก
ภาพรวม	4.48	0.57	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลด้านความพยายามในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.48, SD=0.57$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.56, SD=0.56$) รองลงมา ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($M=4.49, SD=0.55$) และด้านการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M=4.43, SD=0.58$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลสู่ความยั่งยืนของ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล (n=272)

สภาพแวดล้อมของบุคคล	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันของบุคลากร (X ₁₅)	4.40	0.65	มาก
2. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (X ₁₇)	4.35	0.68	มาก
3. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (X ₁₅)	4.35	0.73	มาก
4. ชีตความสามารถและอัตรากำลังใจของบุคลากร (X ₁₄)	4.27	0.74	มาก
5. การจัดการความรู้ (X ₁₉)	4.25	0.74	มาก
6. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X ₁₈)	3.14	0.59	ปานกลาง
ภาพรวม	4.13	0.67	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.13$, $SD=0.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.40$, $SD=0.65$) รองลงมา ได้แก่ การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา และด้านบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ($M=4.35$, $SD=0.68$, 0.73) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M=3.14$, $SD=0.59$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาพรวม (n=272)

รายการ	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านบุคลากรมีสุขภาวะที่ดี	4.29	0.77	มาก
2. ด้านอัตราการคงอยู่	4.20	0.84	มาก
3. ด้านขวัญและกำลังใจ	4.27	0.82	มาก
4. ด้านการตอบสนองนโยบาย	4.24	0.74	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.36	0.68	มาก
ภาพรวม	4.27	0.71	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.27$, $SD=0.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.36$, $SD=0.68$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี ($M=4.29$, $SD=0.77$) และส่วนด้านอัตราการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=4.20$, $SD=0.84$)

3. ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ปัจจัยพยากรณ์	b	β	SE.b	t
1. การจัดการความรู้ (X ₁₉)	2.169	.310	.438	4.948*
2. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X ₁₈)	2.266	.257	.492	4.603*

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยพยากรณ์	b	B	SE.b	t
3. บรรยาการการทำงานของบุคลากร (X ₁₅)	2.193	.223	.663	3.308*
4. การสำรวจตนเอง (X ₁₀)	1.722	.193	.577	2.985*
5. ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง (X ₉)	1.657	.179	.575	2.881*
6. ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร (X ₁₄)	-1.362	-.190	.481	-2.833*
7. ทศนคติ (X ₃)	-.898	-.127	.348	-2.580*
8. สุขภาพ (X ₁)	.878	.090	.432	2.031*

a=1.345; S.E._{est}=11.75; R=.818; R²=.669; Adjust R²=.659

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .818 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R²) เท่ากับ .669 ดังนั้นปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ (X₁₉) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (X₁₈), ด้านบรรยาการการทำงานของบุคลากร (X₁₅), ด้านการสำรวจตนเอง (X₁₀), ด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร (X₁₄), ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง (X₉) ด้านทศนคติ (X₃) และด้านสุขภาพ (X₁) สามารถร่วมกันทำนายความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ร้อยละ 66.9 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z' = .310(X_{19}) + .257(X_{18}) + .233(X_{15}) + .193(X_{10}) - .190(X_{14}) + .179(X_9) - .127(X_3) + .090(X_1)$$

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1 ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่า เนื่องจากอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการดูแลตนเอง ดูแลคนในครอบครัว ตลอดจนถึงผู้รับบริการ ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคคลจะบรรลุการดูแลสุขภาพจากการปฏิบัติพฤติกรรมที่มีเป้าหมายในการดูแลสุขภาพแล้วนำมาสู่การดูแลตนเองและผู้อื่น (Pender, 1966) ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด อธิบายได้ว่า การเรียนการสอนทางการพยาบาลเน้นขั้นตอนการทำให้ถูกตามหลักการที่กำหนดไว้ อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังในลักษณะนี้ตั้งแต่เริ่มเรียนวิชาชีพพยาบาลจนสำเร็จการศึกษา เข้าสู่การเป็นอาจารย์พยาบาล เปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้สอนทั้งทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และลักษณะการทำงาน เป็นการสอนและการประเมินให้ผู้เรียนให้มีความรู้ ทำให้เป็น ประเมินความถูกต้องให้กับผู้เรียนมาตลอดช่วงการทำงาน จึงขาดการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายใน และภายนอกของสถาบันพระบรมราชชนก พบว่ามีจุดอ่อนด้านบุคลากรส่วนใหญ่มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน/เป้าหมายที่กำหนด และการสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน จนถึงเข้าสู่ประกวดผลงานการคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาล และมีการส่งเสริมให้ไปประกวดในระดับชาติและนานาชาติ ยังค่อนข้างน้อย

1.2 ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลด้านความพยายามในการทำงาน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่า วิชาชีพการพยาบาล มุ่งการช่วยเหลือ และแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการ ให้หมดไปหรือลดปัญหาลง นับเป็นการกระทำที่สำเร็จในสิ่งที่ยากลำบาก (Lucksana, 2009) ส่วนการสร้างเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพแม้ในฐานะอาจารย์หรือพยาบาลวิชาชีพ อยู่ภายใต้การปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ เป็นส่วนใหญ่ ความมีอิสระในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยมีขอบเขตจำกัด ส่งผลให้เชื่อมั่นในตนเองลดลง

1.3 ประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล มีการทำงานร่วมกันเป็นแบบพี่สอนน้อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการนับถือตามอาวุโส และคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทุ่มเทพลังงาน พลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อด้านอารมณ์และความรู้สึก เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรเข้าถึงจิตวิญญาณในการทำงาน ทำให้มุ่งเป้าหมายการทำงานไปที่ความสำเร็จขององค์กรมากกว่าส่วนตัว (Phaopan & Foosiri, 2013) ส่วนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอธิบายได้ว่า ในส่วนของอาจารย์พยาบาล มีอาจารย์พยาบาลบางส่วนเพิ่งเข้าทำงาน ทำให้เริ่มต้นเงินเดือนที่ไม่มากพอ ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง และการได้รับค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาค่อนข้างมีน้อย จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า ในกระบวนการดำเนินของวิทยาลัยพยาบาล มีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับองค์กรและชุมชนใกล้เคียงภายนอก มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยจากชุมชนและองค์กรที่เป็นภาคีเครือข่าย มาร่วมประชุม ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาวิทยาลัย มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความผูกพันกับชุมชน เกิดความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี (Sriplung, 2013; Lawrence, 2005) เกิดประโยชน์กับองค์กรและสังคมภายนอก และแสดงถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดี ส่วนด้านอัตราการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในกำกับของกระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 มีการกำหนดระเบียบ และแนวทางที่ต้องมีการปรับตัว และร่วมกับต้องตัดสินใจในการเข้าสู่บทบาทและสถานภาพใหม่จากเดิมที่เคยได้รับ ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่จะได้รับ จึงทำให้คะแนนด้านอัตราการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

3. ปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ได้แก่ การจัดการความรู้ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล บรรยากาศการทำงานของบุคลากร การสำรวจตนเอง ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง ทศนคติ และสุขภาพ สามารถทำนายความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ อธิบายได้ดังนี้ การจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน สามารถนำความเก่งหรือความเชี่ยวชาญของแต่ละคน มาพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืน (Choatmanee, 2011) สำหรับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยที่จำเป็น และส่งเสริมความพึงพอใจในงาน การมีรายได้พิเศษซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของอาจารย์พยาบาลให้ดีขึ้นและส่งผลต่อการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลเชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Turner, 2015) การ

ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการบริหารจัดการ บรรยากาศองค์กร มิติความรับผิดชอบ และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ (Sattthum, 2019) การสำรวจตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจตนเองในทุกด้านที่สนใจและปรารถนาจะรู้จักตนเอง (Luckkana, 2009) ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาพฤติกรรมของตนเองเพื่อแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมดียิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Poempon, 2009) ด้านขีดความสามารถและอัตราการกำลังของบุคลากร มีการประมาณการลาออก การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเวียนงาน และการจ้างบุคลากร รวมทั้งเรื่องคุณภาพของบุคคลในเชิงความรู้ความสามารถและความเข้มแข็งที่องค์กรต้องการให้มี เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในอนาคต (Sriplung, 2013) การที่บุคลากรมีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง ย่อมเป็นที่มาของพลังกลุ่ม และพลังของความมุ่งมั่นที่สอดคล้องกัน อาจารย์พยาบาลมีทัศนคติที่ดี มีการมีกรอบความคิด (mindset) ในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมั่นใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบริการ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงานบริการอีกด้วย ดังนั้นหัวหน้าหรือผู้บริหาร ควรจะต้องพัฒนาทัศนคติในการทำงานของอาจารย์พยาบาล และอันดับสุดท้ายคือด้านสุขภาพ ซึ่งอาจารย์พยาบาลเป็นผู้มีความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ ย่อมตระหนักและให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง ของบุคคลรอบข้าง ตลอดจนผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี (Pender, 1966)

การนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาล ได้แก่ การจัดการความรู้ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล บรรยากาศการทำงานของบุคลากร การสำรวจตนเอง ขีดความสามารถและอัตราการกำลังของบุคลากร ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง ทัศนคติ และสุขภาพ สามารถร่วมกันทำนายความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ควรวางมาตรการที่จะดำรงไว้ เช่น มีเวทีนำเสนอถ่ายทอดการจัดการความรู้ทั้งในและนอกหน่วยงาน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลให้ครบถ้วน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพอาจารย์พยาบาลด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับอาจารย์พยาบาล เช่น ร่วมกันทำงานในโครงการพิเศษ และมีค่าตอบแทนนอกเวลาให้หรือให้ค่าตอบแทนตามสิทธิ์ที่พึงได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพอาจารย์เพื่อความยั่งยืนของวิทยาลัยพยาบาลเพื่อนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม

References

Akarathitipong, J. (2013). *Human Resorce Development*. Pranakhonsiyutthaya: Faculty of Management Science Pranakhonsiyutthaya Rajabhat University, Ayutthay. (in Thai)

- Chidthong, P., & Kosito P. (2017). The Role of Teachers in Promoting Learning Skills in the 21st Century for THAI Graduates. *Phikanate Journal*, 13(1), 1-11. (in Thai)
- Choatmanee, S. (2011). *Modern KM Application in Business Management*. Bangkok: National Productivity Institute. (in Thai)
- Hair, F.J., Black, C.W., Babin, J.B., & Anderson, E.R. (2019). *Multivariate Data Analysis* 7th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Koompai, S. (2010). *Comparison Among Organizational Cultures Affecting Organizational Effectiveness: A Case Study of Thailand's Public Enterprises*. Doctor of Public Administration. Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Lawrence. (2005). Barriers to Organizational Learning: An Integration of Theory and Research. *Academy of Management Review*, 30, 180-191.
- Lucksana, S. (2009). *Efficiency Development*. (4th edition.) Bangkok: Faculty of Management Science, Suan Sunundha Rajabhat University. (in Thai)
- Office of the Higher Education Commission. (2015). *Education; Criteria for Performance Excellence 2015-2018*. Bangkok: Amarin Printing and Publishing Company Limited. (in Thai)
- Pender, N. J. (1966). *Health Promotion in Nursing Practice*. (3rd edition.) Norwalk: Connecticut: Appleton & Lange.
- Phaopan, D. & Foosiri, P. (2013). A Tudy of Job Description and Attitude that Effect on Employee Engagement for Supporting Staff. *Journal of Finance, Investment, Marketing and Business Management*, 3(4), 135-147. (in Thai)
- Poempon, K. (2009). *Developing Work Efficiency*. Bangkok: Boonsiri Printing Co., Ltd. (in Thai)
- Rungruangkul, P. & Laohakosol, W. (2018). Factors Affecting Sustainable Human Resource Development for Real Estate Companies Listed in the Stock Exchange of Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(1), 29-43. (in Thai)
- Sattthum, D. (2019). Organizational Climate and Organizational Support Affecting the Performance of Public Health Personnel Under the Primary Care Quality and Outcome Framework at Sub-District Health Promoting Hospital in Chaiyaphum Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 12(1), 41-50. (in Thai)
- Sriplung. T. (2013). Future of Human Resources with the Creation of Business Sustainability. *Journal of HR Intelligence*, 8(1), 68-73. (in Thai)
- Thirawanutpong, P. & Bunprom. (2017). Development the Potential of Teacher in Higher Education Institutions. *SKRU Academic Journal*, 8(1), 33-40. (in Thai)
- Turner, K. (2015). Quality of Working Life and Related Factors of Nurse Educators at Central Network 1 Nursing Colleges of Praboromarajchanok Institute. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 25(3), 184-198. (in Thai)