

การพัฒนางองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AS PERCEIVED BY THE PERSONNEL OF PRACHOMKLAO COLLEGE OF NURSING, PHETCHABURI PROVINCE

ปาณิสรา ส่งวัฒนายุทธ พยม. (Panisara Songwatthanayuth, MNS.)¹

อัจฉรา สุขสำราญ วทม. (Achara Suksamran, MS.)²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนางองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 95 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร และแบบสำรวจการพัฒนางองค์กรของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2554) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนางองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 6.93, S.D. = 1.71) ด้านที่มีการรับรู้ดีที่สุดคือด้านทุนองค์กรอยู่ในระดับดี (Mean = 7.11, S.D. = 1.58) รองลงมาคือด้านทุนสารสนเทศ (Mean = 6.60, S.D. = 1.44) และด้านทุนมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 6.32, S.D. = 1.77) ตามลำดับ สำหรับด้านทุนองค์กรมีความสำเร็จขององค์กรในด้านการสร้างสิ่งใหม่ และความเชื่อมโยงกันขององค์กรอยู่ในระดับดี ด้านทุนสารสนเทศมีฐานข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับดี แต่ด้านทุนมนุษย์มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การพัฒนางองค์กร, ทุนองค์กร, ทุนสารสนเทศ, ทุนมนุษย์, วิทยาลัยพยาบาล

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี Email: panisara.song8@gmail.com

² พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี Email: achara.s@gmail.com

Abstract

This survey study aimed to investigate perception about organization development of the personnel in Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province, in the fiscal year 2014. The data were collected in the population of 95 personnel working at the Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi province, during a fiscal year of 2014, by using the demographic data questionnaire and the organizational development survey developed by the Government System Development Committee (2011). Data were analyzed by using descriptive statistics

Majority of the personnel perceived overall organizational development at high level (Mean = 6.93, S.D. = 1.71). Among three aspects of the organizational development, organization capital and information technology capital was rated at a high level (Mean = 7.11, S.D. = 1.58; Mean = 6.60, S.D. = 1.44, respectively); while human capital was rated at a moderate level (Mean = 6.32, S.D. = 1.77). In term of organization capital, the personnel perceived at a high level that organization has been highly successful in organization creativity and organization connectivity. According to information technology capital, the personnel perceived an organizational database and computer at a high level. However, in the area of human capital, the personnel rated human development and human resource management at a moderate level.

Keywords: organization development, organization capital, information technology capital, human capital, college of nursing

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กร (Organizational Development, OD) เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่ถูกออกแบบมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เพื่อเกิดการพัฒนานในองค์กรและการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นไปตามที่ต้องการ (อรจรรย์ ณะกั้วทุ่ง, 2550) หรือเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่ซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่และสิ่งที่ท้าทาย (สุนันทา เลาหนันนท์, 2551) การพัฒนาองค์กรเป็นความต้องการที่จะให้องค์กรมีการ

เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นในอนาคต โดยใช้ความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นหลัก และทิศทางที่ก้าวหน้าขององค์กรในอนาคตนั้นจะเป็นระบบที่องค์กรได้จัดรูปแบบให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคคล และสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรนั้นควรมีการบริหารจัดการที่ดีและมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนวิธีการที่องค์กรใช้รับมือกับความเปลี่ยนแปลง ด้วยการใช้หลายกระบวนการ เช่น การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การวางแผน และการจัดการกับความขัดแย้ง การพัฒนาองค์กรจะมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้

ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) ดังนั้นจึงมีการจัดโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ระบบสารสนเทศที่มีความพร้อมใช้ บรรยากาศที่สร้างความพอใจในการทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาองค์กรจะศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหในระดับต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รับการประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรตัวชี้วัดมิติภายใน ตัวชี้วัดที่ 7.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การด้านทุนสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การด้านทุนสารสนเทศ และตัวบ่งชี้ที่ 7.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การด้านทุนองค์การในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.) ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และยังมีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษาที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ซึ่งงานพัฒนาบุคลากรกลุ่มงานพัฒนาบุคคลและบริการวิชาการรับผิดชอบงานพัฒนาองค์กรร่วมกับทุกกลุ่มงานในวิทยาลัย มีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ มีนโยบายการสนับสนุนบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนทุกภารกิจ สร้างเสริมสุขภาวะที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเชิงรุกและคำนึงถึงจรรยาบรรณ พัฒนา

บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและส่งผลให้วิทยาลัยมีความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจถึงความรับรู้ของบุคลากรในวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาองค์กรวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ปีงบประมาณ 2557 ผ่านมาว่า บุคลากรภายในวิทยาลัยมีการรับรู้ถึงการพัฒนาองค์กรเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ และด้านการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรซึ่งอยู่บนกรอบแนวทางการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ปี 2554 เพื่อจะได้นำผลที่ได้ไปวางแผนจัดระบบ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อยู่บนกรอบแนวทางการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ปี 2554 จะเน้นตัวชี้วัดมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาขีดสมรรถนะการบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) 2. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การด้านทุนสารสนเทศ (Information Capital) และ 3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร (Organization Capital)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ศึกษาในประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 95 คน จำแนกเป็นอาจารย์ จำนวน 46 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกเป็น ข้าราชการ 3 คน ลูกจ้างประจำ 15 คน พนักงานราชการ จำนวน 3 คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 28 คน ซึ่งเป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 9 เดือน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน 2557

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย และงานที่รับผิดชอบ
2. แบบสำรวจการพัฒนางานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2554) เป็นการวัดความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ ด้านการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ และด้านการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 14 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's Scale) มี 10 ระดับ ระดับความเห็น มีระดับคะแนน 1- 10 ซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่าประเด็นคำถามข้อนั้นๆ หน่วยงานของท่านมีผลการดำเนินการอยู่ในระดับใด มีระดับ 1 ถึง 10 มีคะแนนรวมสูงสุด 300 คะแนน คะแนนรวมต่ำสุด 30 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 โดยอัจฉรา สุขสำราญ (2556) ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นโดยใช้อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุมัติเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัยขอความร่วมมือบุคลากรในวิทยาลัยในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรด้วยตนเอง ในเดือนสิงหาคม-กันยายน 2557 มีการอธิบายวัตถุประสงค์การศึกษา ขั้นตอนและวิธีการศึกษา ชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิและการเก็บข้อมูลเป็นความลับ เช่น ตีใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจำนวน 95 ชุดและนำแบบประเมินที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิผู้ร่วมวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เลขที่ 57305106/2557 ผู้วิจัยให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทั้งหมด ทั้งด้านที่ประโยชน์และความเสี่ยงที่เป้าหมายอาจได้รับการวิจัย กลุ่มเป้าหมายมีอิสระในการเข้าร่วมและถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ และข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับภายหลังดำเนินการเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะทำลายหลักฐานทั้งหมดภายใน 1 ปี และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ และคะแนนการรับรู้การพัฒนางานองค์กรหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.61 เพศชาย ร้อยละ 19.39 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 33.67 (ค่าเฉลี่ย = 44.09, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.12) ส่วนมากมีอายุการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยในสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนก 21-30 ปี (ค่าเฉลี่ย = 13.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.46) เป็นบุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 53.06 และอาจารย์ร้อยละ 46.93

การรับรู้ในการพัฒนาองค์กร พบว่าบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในการพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 6.93, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.71) ด้านที่มีความคิดเห็นดีที่สุด คือ ทุนองค์กรซึ่งอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 7.11, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.58) รองลงมาคือด้านทุนสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 6.60, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.44) และด้านทุนมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 6.32, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.77) ตามลำดับ ด้านทุนองค์กรมีความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 7.37, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.11)

การสร้างสิ่งใหม่อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 7.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.05) และความเชื่อมโยงกันของขององค์กรอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 6.93, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.75) ด้านทุนสารสนเทศมีฐานข้อมูลอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 7.25, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.94) เครือข่ายคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 6.82, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.59) และการจัดระบบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 6.31, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.78) ด้านทุนมนุษย์มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 6.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.73) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 5.76, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.95) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนความคิดเห็นการพัฒนาองค์กรรายด้าน

การพัฒนาองค์กร	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านทุนมนุษย์	6.32	1.77	ปานกลาง
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	5.76	1.95	ปานกลาง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	6.89	1.73	ปานกลาง
2. ด้านทุนสารสนเทศ	6.60	1.44	ปานกลาง
การจัดระบบ	6.31	1.78	ปานกลาง
ฐานข้อมูล	7.25	1.94	ดี
เครือข่ายคอมพิวเตอร์	6.82	1.59	ดี
3. ด้านทุนองค์กร	7.11	1.58	ดี
3.1 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์กร	6.93	1.75	ดี
- ทิศทางขององค์กร			
- ผู้นำ	6.83	1.59	ดี
- วัฒนธรรมและบรรยากาศในการ	7.25	1.94	ดี
ทำงาน	6.72	1.72	ดี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนความคิดเห็นการพัฒนารายด้าน (ต่อ)

การพัฒนารายด้าน	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
3.2 ความสำเร็จขององค์กร	7.37	2.11	ดี
- ความรับผิดชอบในหน้าที่	8.10	1.98	ดี
- การจูงใจ	6.58	2.26	ปานกลาง
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างานและการกำกับติดตาม	7.42	2.04	ดี
- การทำงานเป็นทีม	7.39	2.15	ดี
3.3 การสร้างสิ่งใหม่	7.12	2.05	ดี
- การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ ภายนอก	7.09	2.11	ดี
- การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ โดยรวม	7.14	2.06	ดี
	6.93	1.71	ดี

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการรับรู้ในการพัฒนารายด้านในภาพรวมของบุคลากรในวิทยาลัยอยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีการรับรู้ว่ายภายในวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนโดยบุคลากรทุกท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี ตลอดจนมีการลงนามข้อตกลงในการปฏิบัติราชการรายบุคคลของบุคลากรประจำปีทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในเรื่องการตัดสินใจการวางแผนเป้าหมายในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและการตัดสินใจต่าง ๆ ผู้บริหารมักจะขอความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งเบเนน และซิมมุต (1991) กล่าวว่าองค์กรควรมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันของบุคคล มีการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเอกลักษณ์ของสังคมร่วมกัน

ด้านที่บุคลากรในวิทยาลัยมีการรับรู้ดีที่สุด คือ ทุนองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยมีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของวิทยาลัยที่ชัดเจน มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การจัดทำแผนของวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ การพัฒนาวิทยาลัยของสถาบันพระบรมราชชนก การทำแผนพัฒนาของวิทยาลัยที่มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนารายด้าน มีการกำหนดขั้นตอนในการวางแผนที่ชัดเจน ระบุผู้รับผิดชอบในการวางแผน (อรจริย ตะกั่วทุ่ง, 2550) โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางของวิทยาลัยร่วมกับบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในวิทยาลัย รวมทั้งเป็นผู้ฟัง การยอมรับความคิดเห็น และสามารถในการสนับสนุน และการเกลี้ยกล่อม มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีทักษะ และบุคลิกที่เหมาะสมในการแนะนำและปฏิบัติงานการเปลี่ยนแปลงได้

และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายซึ่งองค์กรจะบรรลุวิสัยทัศน์ได้ผู้บริหารขององค์กรต้องมีหน้าที่ “กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศ”(พัฒนาชัย กุลสิริสวัสดิ์, 2551) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยม มีระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดีและมีการทบทวนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้วิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยใช้ตัวย่อว่า “PCKCN” ประกอบด้วย 1) Professionalism: P การทำงานมืออาชีพ, 2) Creative: C การคิดสร้างสรรค์, 3) Knowledge transfer: K การถ่ายโอนความรู้, 4) Cultural awareness: C การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม และ 5) Network: N การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทำให้เกิดและบรรยากาศในการทำงานที่ดี สอดรับกับ ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย (2551) มีแนวคิดว่าคุณค่าและการปฏิบัติทางวัฒนธรรมนั้นส่งผลกระทบต่อทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาองค์กรว่า ผู้ประกอบการพัฒนาองค์กรจะมีการติดต่อสื่อสาร ประนีประนอม และรับมือกับความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากลักษณะทางวัฒนธรรม

วิทยาลัยมีการพัฒนาการจัดการความรู้และคลังความรู้ทางวิชาการและสุขภาพซึ่งเน้นกระบวนการที่เป็นระบบในการให้ได้มาซึ่งข้อมูล การสร้างสรรค์ข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล การใช้ข้อมูลต่างๆ โดยมี 3 โครงการ คือ โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถาบันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงการจัดการความรู้เรื่อง การพัฒนานักศึกษาในการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์แก่หญิงตั้งครรภ์ ขณะคลอดและหลังคลอดตามสภาพจริง และโครงการจัดการความรู้โดยการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย/งานสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการและสุขภาพให้แก่บุคลากรและชุมชน สำหรับ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานและการกำกับติดตามเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรทุกคนจะมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบในหน้าที่มาก มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วิทยาลัยกำหนด ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นควรมีการเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และมุ่งมั่นที่จะบรรลุตามเป้าหมาย มีการสื่อสารความคิด และความรู้ที่ดี ความมีส่วนร่วมที่จริงจัง และมีโอกาสในการเป็นผู้นำ ใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีความยืดหยุ่น มีการสนับสนุน และจัดการข้อขัดแย้ง ความเท่าเทียมกันของอำนาจและอิทธิพล มีความสามัคคีสูง มียุทธศาสตร์การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานระหว่างกันสูง แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรทุกท่านยังต้องการในการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการรับรู้ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นวิทยาลัยควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพราะการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น จะต้องพยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น การกล่าวคำชมเชย การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์กร และความต้องการของบุคลากรในองค์กรนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกัน ในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม (บดีรินทร์ วิจารณ์, 2551)

สำหรับด้านทุนสารสนเทศนั้นมีการรับรู้ในระดับดี ในเรื่องฐานข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ในปีงบประมาณ 2557 นั้น วิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญของฐานข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์จึงมี

โครงการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตรองรับระบบเทคโนโลยีความเร็วสูง เพราะองค์กรควรมีพัฒนาระบบในการจัดทำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ขององค์กรที่ตอบสนองการใช้งานของผู้ใช้ และทันต่อความต้องการและทิศทางขององค์กร โดยมีข้อกำหนดและวิธีการในการเชื่อมโยงศักยภาพของผู้ใช้คอมพิวเตอร์ทุกคนมีการวางแผน วิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคตของความต้องการด้านข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งความต้องการด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์จากผู้ใช้ทุกกลุ่ม โดยมีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ และวิเคราะห์ความเหมาะสมเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการใช้งานขององค์กร รวมทั้งมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ (KM) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดีขององค์กร (Best/Good Practices) เพื่อพัฒนาองค์กร (บดินทร์ วิจารณ์, 2551; อำนาจ ศรีพูนสุข, 2551)

ด้านทุนมนุษย์นั้นมีการรับรู้ในระดับปานกลางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในแผนปฏิบัติการประจำปี 2557 วิทยาลัยมีแผนงานบริหารและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสู่สมรรถนะสูง เช่น โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำปี 2557 กิจกรรมสนับสนุนการประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อสนับสนุนภารกิจ แต่อย่างไรก็ตามวิทยาลัยควรให้ความสำคัญมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นในปีงบประมาณต่อไป และมีการ

ประชาสัมพันธ์ทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนประจำปี เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ (สานิตย หนูนิล, 2556) และตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ควรคำนึงถึงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเน้นกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อนระบบและคุ้มค่าและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (บดินทร์ วิจารณ์, 2551)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยให้มีความชัดเจนโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการเสริมแรงจูงใจกับบุคลากร

2. จากผลการวิจัยเห็นว่าบุคลากรต้องการระบบสารสนเทศที่ดีมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะฐานข้อมูลและการจัดระบบคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนในการทำงานที่สะดวก รวดเร็วในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย รวมทั้งนำไปสู่การจัดการความรู้ขององค์กรข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

การพัฒนารูปแบบในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ต่อเนื่องและยั่งยืนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย. (2551). บรรยาการสององค์กรและลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *รัฐสภาสาร*. 57(10), 57-122.
- บดีรินทร์ วิจารณ์. (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนางานองค์กร (*Organization Improvement Toolkits*) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: บริษัทวิชชั่น พริน แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- พัฒนาชัย กุลสิริสวัสดิ์. (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนางานองค์กร (*Organization Improvement Toolkits*) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 1 การนำองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัทวิชชั่น พริน แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (หน้า 1-9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัต.
- สานิตย์ หนูนิล. (2556). การบริหารทรัพยากรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 7(2), 160-173.
- สุนันทา เลาहनันทน์. (2551). การพัฒนางานองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- อรจริชัย ณะแก้วท่ง. (2550). การพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรระยะที่ 3 ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา สุขสำราญ. (2556). การรับรู้การพัฒนางานองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- อำนาจ ศรีพูนสุข. (2551). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 13 หน้า 1-56. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- Bedeian, A. B., & Zammuto, R. (1991). *Organizations: Theory and design*. Ft. Worth, TX: The Dryden Press.