

๖๔๘.๐๐๖

๐๔๓๒๗

๙๓

การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

ของ

กานดา ตัณฑพันธ์



- 8 ส.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

๒ 1๔๙๐๔๙

กานดา ตันตพพันธ์. (2545). การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจ
การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. อรรพรรณ ตันท์เจริญรัตน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ,
รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ.

การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระจายอำนาจ
การบริหารงานวิชาการในด้านการปฏิบัติงานจริง และการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหาร
งานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน พร้อมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรคและรวบรวมความคิด
เห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องเพื่อที่จะปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจ
หน้าที่ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้นำเสนอโครงสร้าง
และอำนาจหน้าที่ที่มีความเหมาะสมต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ การได้
มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ
งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงาน
พัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน จากการสอบถาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
พบว่า ในทางปฏิบัติวิทยาลัยพยาบาลยังขาดการกระจายอำนาจในด้านการได้มาของคณะ
กรรมการบริหารงานวิชาการ งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงาน
พัฒนาอาจารย์ ส่วนงานการจัดการเรียนการสอนมีการกระจายอำนาจเรื่องวิธีการจัดการเรียน
การสอนแต่ยังไม่มีมีการกระจายอำนาจในเรื่องของหลักสูตร และมีด้านเดียวที่ถือว่าวิทยาลัยมี
การกระจายอำนาจในระดับดีได้แก่ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ
และการจัดโครงสร้างส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาลเอื้อต่อการกระจายอำนาจการบริหารงาน
วิชาการในระดับดี ยกเว้นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีการกระจายอำนาจมากแต่ในเรื่องหลัก
สูตรและการจัดสรรรายได้ในงานบริการทางวิชาการยังมีการจัดโครงสร้างที่ไม่เอื้อต่อการ
กระจายอำนาจ ส่วนในด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดอำนาจ
หน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในระดับดี โดยเฉพาะวิธีการจัดการเรียนการสอน การกำหนด
วัตถุประสงค์ของงานบริการทางวิชาการ ระบบประกันคุณภาพและการจัดการฝึกอบรมเพื่อ
พัฒนาอาจารย์และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการและการจัดกลุ่ม
สนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า

ปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ การขาดความเป็นอิสระ ขาดการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบในการบริหารงานวิชาการจากชุมชน ดังนั้นแนวทางการแก้ไขปัญหาก็คือการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการบริหารงานวิชาการโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นเพียงที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีการตรวจสอบการบริหารงานวิชาการจากชุมชน โดยคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยควรจะต้องประกอบด้วยบุคลากรภายในวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชน ภายใต้การตรวจสอบการบริหารงานจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย ส่วนแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการควรจะต้องกระจายอำนาจการบริหารงานด้านบุคคลและด้านงบประมาณพร้อมกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ แก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและสร้างแรงจูงใจต่อผู้รับการกระจายอำนาจทุกระดับที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

A STUDY OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES AND AUTHORITIES FOR
ACADEMIC DECENTRALIZATION OF NURSING COLLEGES
UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

AN ABSTRACT
BY
KANDA TANTAPHAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2002

Kanda Tantaphan. (2002). *A study of organizational structures and authorities for academic decentralization of Nursing Colleges, Under the Ministry of Public Health*. Dissertation, Ed.D. A Doctor's Degree in Education (Educational Administration) Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Committee: Assist. Prof. Dr. Orawan Tanchaoenrat, Assist. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb, Assoc. Prof. Dr. Wichit Srisuphan.

This study of organizational structures and authorities for academic decentralization of Nursing Colleges under the Ministry of Public Health aims to examine the academic decentralization of Nursing Colleges in practical and organizational structures and authorities in academic administration of Nursing Colleges at present, and study the problems from the expert of academic administrators and to improve organizational structures and authorities for academic decentralization that appropriate and feasible for the academic administration of Nursing colleges. Findings :

A study was made of organizational structures and authorities for academic decentralization in Nursing Colleges under the Ministry of Public Health in the setting of academic administrative committees , academic administrative committee's operation, learning and teaching, research, academic services, quality control and the instructors development. The practical aspects of academic decentralization in Nursing Colleges were lack in setting of academic administrative committees , research, academic services, quality control and the instructors development. There was decentralization in the methods of teaching but not in the curriculum. The academic administrative committee's operations was the highest level in decentralization. The organizational structures of academic administration in Nursing Colleges were decentralized at the higher level except the methods of teaching, the objectives of academic service and the quality assurance that were decentralized in the highest level, but the curriculum and the allocation of academic services were not decentralized. The authorities of academic administration in Nursing Colleges were decentralized in the highest level, especially in the methods of teaching, the objectives of academic service, the quality assurance and the training of teachers. From interviewing expert academic administrators and focus group discussions with academic administrators. It was found that the organizational structures and authorities for academic decentralization in Nursing Colleges were lack of academic freedom, lack of participative management and

accountability from the community. The ways to manage these problems are : to give academic freedom by the director as the consultant of the academic committees, and academic freedom to academic administration by participative management and accountability from the community. The ways to promote academic decentralization are : to decentralize the budget, personnel and academic , change the laws that effect academic decentralization and give incentives for the best administrator in decentralized management

การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์
ของ
กานดา ดัณฑพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

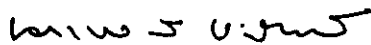
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ของ
นางสาวกานดา ตันทพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

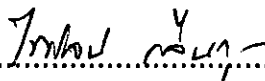
วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



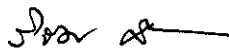
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรวรรณ ตันท์เจริญรัตน์)



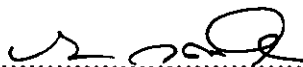
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)



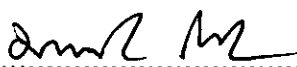
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร. มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ก็เนื่องมาจากความรู้ คำแนะนำ ความเมตตา ความเอาใจใส่ ความช่วยเหลือและกำลังใจจากอาจารย์ บิดามารดา พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ของผู้วิจัยที่ก่อให้เกิดปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรพรรณ ดันต์เจริญรัตน์ ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ให้เวลาและกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านได้ให้ความรู้ กำลังใจและความช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและให้ความเมตตาตั้งแต่ผู้วิจัยศึกษาในระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอก

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาอย่างสมบูรณ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้เป็นอย่างดีซึ่งทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาอย่างสมบูรณ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (ราชบัณฑิต) ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษาที่เป็นผู้จุดประกายความคิดในการศึกษาวิจัยตลอดจนให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลและให้กำลังใจ และขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. สำเริง บุญเรืองรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกดา ทัพสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบเครื่องมือและตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี ราชบุรีและอาจารย์ คมคาย กิจวัฒน์ชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
สุพรรณบุรี รองฝ่ายวิชาการและหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีทุกท่านที่กรุณา
ให้ความร่วมมือในการทำกลุ่มสนทนาเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ละเอียด แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี นพรัตน์วชิระที่กรุณาให้โอกาสและให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ประสานงานในแต่ละวิทยาลัยที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการเป็น
ผู้ประสานการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน พี่ปริญญาพยาบาลเชียงใหม่รุ่น 1
เพื่อนปริญญาพยาบาลรุ่น 5 และน้องปริญญาพยาบาลรุ่น 6 เพื่อนธรรมศาสตร์รุ่นรหัส 28
พี่และน้องปริญญาเอกการบริหารการศึกษารุ่น 5 คุณนุชนาถ บุญต่อเติม คุณไพฑูรย์
ประชุมรัตน์ อาจารย์กัลยา สุคำวัง อาจารย์ชีน แสงรัตน์ และอาจารย์นิตยา ภั้งคานนท์
ตลอดจนชาววิทยาลัยพยาบาลนพรัตน์วชิระทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจ
และให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่และน้องของผู้วิจัยที่มีส่วนสำคัญใน
การผลักดันให้การวิจัยนี้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

กานดา ตันทพันธ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
	ความสำคัญของการวิจัย.....	9
	ขอบเขตของการวิจัย.....	9
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	14
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
	การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.....	16
	ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.....	16
	หลักการของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.....	18
	วิธีการของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.....	20
	ผลผลิตของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.....	23
	รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.....	24
	การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ.....	26
	การบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข... ..	39
	ประวัติและความเป็นมาของการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข.....	39
	การบริหารและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	46
	การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	สภาพปัญหาในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ.....	62
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	71
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
	ผลการศึกษาการกระจายการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ในปัจจุบัน.....	80
	นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหาร งานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	93
	นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหาร งานวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการบริหารงาน วิชาการของวิทยาลัยพยาบาล.....	116
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	128
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	128
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	128
	สรุปผลการวิจัย.....	129
	อภิปรายผลการวิจัย.....	130
	ข้อเสนอแนะ.....	150
	บรรณานุกรม.....	153

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	172
ภาคผนวก ก	173
ภาคผนวก ข	176
ภาคผนวก ค	187
ภาคผนวก ง	212
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	226

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	73
2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารงาน ด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	81
3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย กับระดับปานกลาง ($Z, \mu = 3$) เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร งานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในด้านการบริหารงานวิชาการ ตามคุณลักษณะของการกระจายอำนาจ.....	83
4 สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการในการปฏิบัติจริง ปัญหา และอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครง สร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน.....	86
5 ปัญหา อุปสรรคจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการแก้ไขปัญหา อุปสรรค จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการ บริหารงานวิชาการ	95

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ.....	13
2 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนก.....	44
3 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี/วิทยาลัยพยาบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีรอบที่ 3 ของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.....	48
4 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	50
5 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	51
6 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน.....	56
7 ขั้นตอนการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	71
8 แผนภาพโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลจากการสอบถามผู้บริหารงานด้านวิชาการ.....	89
9 แผนภาพโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจาก ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานวิชาการ.....	111
10 แผนภาพโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจาก การจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการ.....	123

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรของรัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม และประสานกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพทางด้านร่างกาย สุขภาพทาง ด้านจิตใจ ความเป็นอยู่ของประชาชนและการจัดให้มีบริการสาธารณสุข บทบาทในการผลิต พยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มเกิดขึ้นในปี พ.ศ.2485 อันเนื่องมาจากรัฐบาลมี นโยบายในการสร้างโรงพยาบาลตามหัวเมืองต่าง ๆ เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลกับประชาชน ทำให้เกิดความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลเป็นจำนวนมากจนหน่วยงานของรัฐซึ่งทำ หน้าที่ผลิตพยาบาลไม่สามารถผลิตพยาบาลได้ทันต่อความต้องการ (ผกา เศรษฐจันทร์, กุลยา ตันติผลาชีวะ และเฟื่องฟ้า นรพัลลภ. 2529 : 178) ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขมีวิทยาลัย พยาบาลจำนวนรวมทั้งสิ้น 35 แห่ง เป็นวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่จำนวน 17 แห่งและมี ขนาดเล็กจำนวน 18 แห่งกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ (วิศิษฐ์ เสรีอรุณ. 2541 : 1) โดยในภาคเหนือมีวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 8 แห่ง ภาคตะวันออกและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 9 แห่ง ภาคใต้มี 6 แห่ง และภาคกลางมี 12 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลทั้ง 35 แห่งเป็นสถาบัน อุดมศึกษาซึ่งขึ้นตรงต่อสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ จัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการ พยาบาลโดยรับนักเรียนทุนเข้าศึกษา จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สาธารณสุข. ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาและบริการพยาบาล บริการวิชาการแก่ สังคมเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัวและชุมชน (สถาบัน พระบรมราชชนก. 2542ก : 31 - 32)

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการ การศึกษาอันเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทางด้านวิชาการ งบประมาณและการบริหารงานบุคคลไปให้แก่สถาบันการศึกษา การจัดการ ศึกษาต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีความสมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม สถาบันอุดมศึกษาต้องมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนานักวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : 15, 21, 24) การจัดการศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพและสถาบันสังคมอื่นๆ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2540 : 16) นอกจากรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวแล้วการปฏิรูประบบสุขภาพโดยการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานบริการสุขภาพ ก็มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน พัฒนาคุณภาพของผู้ให้บริการด้านสุขภาพเพื่อให้บริการที่มีประสิทธิภาพ โดยเป็นบริการแบบองค์รวม ต่อเนื่องและผสมผสาน (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, 2542 : 1 - 2; สถาบันพระบรมราชชนก, 2542ข : 3) และจากการต้องถูกปรับลดบทบาทในการผลิตนักเรียนทุนพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขตามมติของคณะรัฐมนตรีทำให้กระทรวงสาธารณสุขได้รับแผนลดจำนวนการผลิตนักเรียนทุนของกระทรวงสาธารณสุขลง โดยในปี พ.ศ.2542 ลดจำนวนการรับนักเรียนทุนเหลือเพียง 43.6% ของเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2542ค : 5 - 6) นอกจากการถูกลดบทบาทในการผลิตนักเรียนทุนลงแล้ว จากผลการวิจัยความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพในสองทศวรรษหน้าสรุปได้ว่า กำลังคนหลักๆ ในการบริการสุขภาพเช่น พยาบาล เกษัชกร ทันตแพทย์จะ มีความขาดแคลนน้อยลง(สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและสถาบันพระบรมราชชนก, 2540 : ค) การต้องถูกลดบทบาทในการผลิตและความขาดแคลนกำลังคนด้านการพยาบาล ลดน้อยลงทำให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลักของการจัดการศึกษาและมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเพื่อแข่งขันในการผลิตเพื่อองค์กรอื่นทดแทนการผลิตเพื่อปฏิบัติงานในกระทรวงสาธารณสุข

นอกจากสาเหตุดังกล่าวแล้วสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน จากผลการวิจัยของดาราพรเกี่ยวกับความต้องการของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ขวัญและกำลังใจของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับต่ำโดยเฉพาะในวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการบริหารงานและโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันเป็นไปในรูปของการรวมอำนาจทำให้สายการบังคับบัญชาซับซ้อน การติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปไม่ทั่วถึงและไม่คล่องตัว (กรรณิกา เจิมเทียนชัย, 2539 : 121 - 122 ; อ้างอิงจากดาราพร คงจา, 2534) จุดอ่อนของการบริหารจัดการศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข นอกจากด้านโครงสร้างการบริหารงาน ปริมาณและคุณภาพของอาจารย์แล้วยังมีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน (อำพล จินดาวัฒนะ, 2539 : 26 - 28) หลักสูตรที่ใช้ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน ขาดสื่อ เวลาฝึกปฏิบัติน้อย วิธีการสอน ไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และรู้จักวิธีแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนไม่มีการผสมผสาน เนื้อหาในแต่ละวิชา การเรียนการสอนภาคปฏิบัติไม่สอดคล้องกับการเรียนการสอนภาคทฤษฎี มีความไม่พร้อมของสถาบันที่รับฝึกและสถานที่ฝึกปฏิบัติที่เหมาะสมมีไม่เพียงพอ (กรรณิกา เจิมเทียนชัย, 2539 : 118 - 120) นอกจากนี้

จุดด้อยในด้านอาจารย์ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้แก่ ระบบส่วนใหญ่ไม่เอื้อต่อการชำระรักษาอาจารย์ไว้ทำให้สูญเสียอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สูง ออกจากระบบเช่น อาจารย์ของกระทรวงมีปัญหามองไหลไปสู่มหาวิทยาลัยเพราะมีความก้าวหน้าดีกว่า มีตำแหน่งทางวิชาการ มีเงินประจำตำแหน่ง สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหลายแห่งขาดกลไกการพัฒนาอาจารย์ทำให้การพัฒนาอาจารย์ล่าช้าไม่ต่อเนื่อง สัดส่วนคุณสมบัติของอาจารย์ส่วนใหญ่ต่ำกว่าเกณฑ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปริญญาเอก จากข้อมูลปี 2537 พบว่าในด้านคุณสมบัติของอาจารย์มีอาจารย์ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี = 0.2 : 3.4 : 6.4 ซึ่งนับว่ามีความแตกต่างจากเกณฑ์มาตรฐานตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้มาก (อำพล จินดาวัฒนะ และคนอื่นๆ. 2540ก : 30) ในด้านการสนับสนุนอาจารย์ก็ยังคงขาดการสนับสนุนอาจารย์ในทุกด้านซึ่งต่างกับอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาอื่นๆเช่น การขาดโอกาสที่จะลาเพื่อทำงานวิจัยและงานวิชาการเป็นต้น (อำพล จินดาวัฒนะ และคนอื่นๆ. 2541 : 11 - 12)

จากการคาดการณ์แนวโน้มการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขของผู้บริหาร นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุขพบว่า จากผลการวิจัยเรื่อง นโยบายในการจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อผลิตกำลังคนด้านสุขภาพโดยอำพล จินดาวัฒนะ และคนอื่นๆ (2540ก : 38 - 39) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ประเด็นเชิงนโยบายในการจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข หากวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์ร่วมกับแนวคิดในเรื่องประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม คุณภาพ ความเป็นไปได้และแนวโน้มของนโยบายปฏิรูประบบราชการแล้วการพัฒนาระบบการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขจะแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะคือ ในระยะแรก การปรับปรุงกลไกเพื่อสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพต้องกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและพัสดุให้แก่สถาบันการศึกษามากขึ้นรวมทั้งให้สถาบันการศึกษามีอิสระสูงในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและการ วัดผล โดยส่วนกลางทำหน้าที่เรื่องมาตรฐาน ระบบการสนับสนุนด้านงบประมาณ การพัฒนาอาจารย์และสื่อการสอน ปรับปรุงระบบและระเบียบการบริหารงานให้คล่องตัว ลดขั้นตอนต่างๆ ที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณให้เป็นลักษณะเหมาจ่ายรายหัวหมวดอุดหนุนทั่วไป สร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและประกันคุณภาพของกระบวนการเรียนการสอนและคุณภาพของผลผลิต จำกัดจำนวนอาจารย์และข้าราชการเอาไว้เท่าเดิมและตัดตำแหน่งอาจารย์ที่เกษียณอายุพร้อมกับสร้างระเบียบใหม่ให้สถานศึกษาสามารถจ้างบุคคลที่เหมาะสมมาเป็นอาจารย์โดยมีค่าตอบแทนสูงและมีระบบสวัสดิการแตกต่างหากจากระบบราชการทั้งนี้เพื่อลดจำนวนข้าราชการลงไปโดยไม่มีการขาดแคลนอาจารย์ ส่วนในระยะที่สอง ปรับสถานศึกษาให้เป็นอิสระจากระบบราชการภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุขโดยอาจเริ่มจากสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมสูงก่อนแล้วค่อย ๆ ขยายไปจนครบทุกแห่ง หรืออาจทำพร้อมกันทีเดียวทั้งหมดก็ได้ ขึ้นกับสถานการณ์และการยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่วนในระยะที่สาม สถานศึกษาออก

จากระบบราชการโดยสิ้นเชิง ระเบียบอาจเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นกับนโยบายการลดขนาดและบทบาทของรัฐ ไพโรจน์ นิงสานนท์ ได้เสนอแนะทิศทางของสถาบันพระบรมราชชนกในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการผลิตบุคลากร เกี่ยวกับการบริหารจัดการการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพไว้ว่า ควรปรับวิธีการบริหารจัดการการผลิตบุคลากรจากเดิมที่มีการควบคุมการดำเนินงานของวิทยาลัย นั้นควรเปลี่ยนและปรับบทบาทให้มีการกระจายอำนาจให้วิทยาลัยสามารถบริหารจัดการเป็นเอกเทศได้โดยสถาบันพระบรมราชชนกหันมาทำหน้าที่สนับสนุนและกำกับดูแลแทน (สถาบันพระบรมราชชนก. 2540 : 114 - 115) และจากผลการวิจัยของวิจิตร ศรีสุพรรณ และคนอื่น ๆ (2540 : 15) เรื่อง "ความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลใน พ.ศ. 2558" ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการปรับระบบบริหารจัดการภายในองค์กรนั้นต้องปรับโครงสร้างภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ทศนา บุญทอง(2542 : 98 - 100) ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขในช่วงสองทศวรรษหน้าไว้ว่า การคงไว้ในระบบเดิมน่าจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการผลิต ทางออก 2 ทางที่จะพัฒนาคุณภาพได้ก็คือ การโอนวิทยาลัยพยาบาลเข้าไปสังกัดมหาวิทยาลัยเพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้สังกัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรงอันจะทำให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น หรือการให้วิทยาลัยพยาบาลทั้งหมดของกระทรวงสาธารณสุขรวมกันแล้วแยกออกจากระบบราชการโดยการมีพระราชบัญญัติของตนเองหรือให้สถาบันพระบรมราชชนกทั้งหมดออกจากระบบราชการโดยการจัดทำเป็นพระราชบัญญัติองค์กรมหาชนสามารถบริหารจัดการในลักษณะองค์กรของรัฐแต่มีอิสระส่วนราชการ

และจากผลการวิจัยของสถาบันพระบรมราชชนก (2542ด : 4) เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสถาบันพระบรมราชชนกโดยการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ นักวิชาการ และสายสนับสนุนอื่น ๆ จำนวน 724 คน จากภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางในประเด็นสถานภาพของสถาบันที่จะสังกัดในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 59.9 ต้องการ รูปแบบขององค์กรมหาชน มีเพียงร้อยละ 28.2 ที่ต้องการให้เป็นหน่วยราชการเหมือนเดิมและจากผลการวิจัยของสายหยุด ศิริภากรณ์ และคนอื่น ๆ (2544 : 35) เรื่อง "การศึกษาทางเลือกของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก" ผลการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ทางเลือกของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีความเป็นไปได้มี 5 ทางเลือกใหญ่คือ ทางเลือกที่หนึ่งเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นบทบาทการผลิต ตามมาตรา 21 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้กระทรวง ทบวงกรม รัฐวิสาหกิจและงานอื่นๆของรัฐอาจจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงานได้โดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 12) หรือเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแต่

ปรับบทบาทของสถานศึกษาเป็นสถาบันวิชาการ เน้นการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนวิชาการแก่ท้องถิ่น ทางเลือกที่สองถ่ายโอนสถานศึกษาบางส่วนไปอยู่กับทบวงมหาวิทยาลัย ทางเลือกที่สามรวมกลุ่มกันของสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาขึ้นกับกระทรวงศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทางเลือกที่สี่ถ่ายโอนสถานศึกษาไปขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทางเลือกที่ห้ารวมตัวกันออกไปจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในรูปองค์กรมหาชน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับทางเลือกที่สถานศึกษาจะเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นบทบาทการผลิตตามมาตรา 21 จากการคาดการณ์แนวโน้มการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันยังไม่มีความชัดเจนในนโยบายด้านการสังกัดของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มทางด้านใดก็จะเป็นประเด็นที่จะมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปให้แก่สถานศึกษา ซึ่งจะสอดคล้องกับการบริหารระดับอุดมศึกษาในทศวรรษหน้าที่หากสถาบันอุดมศึกษายังไม่สามารถออกนอกระบบราชการได้ก็ควรที่จะกำหนดนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาให้กับสถาบันการศึกษานั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 20)

จากสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาพยาบาล สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบันและการคาดการณ์แนวโน้มการผลิตกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องปรับแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ อันเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งและเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอยู่ที่งานด้านวิชาการ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 88) การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะแตกต่างจากการจัดการศึกษาในระดับอื่นที่ต้องมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการโดยมุ่งหวังให้คุณภาพของบัณฑิตมีความเป็นเลิศทางความคิด ทางปฏิบัติและในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (เริงจิตร กลิ่นทุย. 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก วิจิตร ศรีสอาด. 2518 : 45 - 48) และจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและภาวะวิกฤติอุดมศึกษาของไทยทำให้สถาบันระดับอุดมศึกษาต้องมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม (อมรวิชัย นาคทรพ. 2540 : 151 ; นิภาพรณ สุวรรณนาก และปริยานุช คณีกุล. 2541 : 11 ; อ้างอิงจาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2541 ; สิปปนนท์ เกตุทัต. 2541 : 9 ; สุธรรม อารีกุล. 2542 : 13 - 16) การผลิตบัณฑิตที่มุ่งเน้นคุณภาพจะขึ้นอยู่กับระบบการศึกษาที่ดี แต่ระบบการศึกษา ที่ดีจะขึ้นอยู่กับระบบบริหารการศึกษาที่ต้องมีอิสระในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารก็คือการกระจายอำนาจการบริหาร (ประทาน คงฤทธิการ. 2536 : 41) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับปฏิบัติอันได้แก่ สถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร

จัดการ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา กระบวนการบริหารมีความโปร่งใสและอยู่ในวิสัยที่จะตรวจสอบได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2541 : 93 - 94) ซึ่งสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการได้เองสถานศึกษาจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานวิชาการ งานบุคลากรและงานงบประมาณ (Levacic. 1995 : 4)

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยให้อิสระในการบริหารแก่สถานศึกษานั้น นอกจากจะให้อิสระในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณแล้วการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและการกำหนดอำนาจหน้าที่ก็เป็นสิ่งจำเป็น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2541 : 28 - 29 ; อ้างอิงจาก Rivera. 1996, Lunenburg and Ornstein. 1996 : 26) เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรและเป็นตัวที่กำหนดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งและหน้าที่ในการบริหารงาน (ประกอบ คุปรัตน์. 2530 : 155) ดังนั้นการจัดโครงสร้างขององค์กร จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานซึ่งจะต้องออกแบบโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ วัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายในการทำงานเพราะหากว่าโครงสร้างขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุทัศน์ ขอบคำ. 2540 : 24) ส่วนการกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นสิทธิในการตัดสินใจและกำหนดงานสำหรับคนอื่นให้ปฏิบัติตาม ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นแกนสำคัญขององค์กร

การบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจจะทำให้สถานศึกษามีการเพิ่มผลผลิต (Brown. 1990 : 73) โดยผลผลิตที่ได้จะมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประสิทธิภาพได้แก่ การได้ผลผลิตจำนวนมากโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Levacic. 1995 : 18 ; citing Simkins. 1994) หรือเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Brown. 1990 : 85 ; citing Thomas. 1980 : 148) และประสิทธิผลหมายถึงการที่สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอันได้แก่คุณภาพของการศึกษา (Levacic. 1995 : 20) โดยการกระจายอำนาจทางการศึกษาจะเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่คุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาอันได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีลักษณะตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดและมีคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2540 : 73 - 74) การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการแก่สถานศึกษา เป็นการให้อิสระแก่สถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ ภายใต้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา กระบวนการบริหารมีความโปร่งใสและอยู่ในวิสัยที่จะตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งต้องผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมจึงต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะมีการบริหารแบบรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางอันได้แก่ สถาบันพระบรมราชชนกและมีการกระจายอำนาจในรูปของการมอบอำนาจการบริหารงานวิชาการแก่วิทยาลัยพยาบาลในบางส่วนและเนื่องจากยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในครั้งนี้จะทำให้ทราบแนวทางการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่และแนวทางการแก้ไขและส่งเสริมเพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการอันเป็นการให้อิสระแก่วิทยาลัยพยาบาลในการบริหารงานวิชาการ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งต้องมุ่งเน้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ปัญหาของการวิจัย

1. การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเพียงใด ?
2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขควรเป็นเช่นใดจึงถือได้ว่ามีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ?
3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการนั้น มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ ?

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. ศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน
2. นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่และการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ
3. นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่และแนวทางการส่งเสริม

การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้
บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมุติฐานในการวิจัย

เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มาก่อน และจากการวิจัยเรื่อง นโยบาย
ในการจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ ของ อำพล
จินตาวัฒนะ และคนอื่นๆ (2540ก:38-39) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ประเด็นเชิงนโยบายในการจัด
การศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ในระยะแรกการปรับปรุงกลไกเพื่อสร้างประสิทธิภาพ
และคุณภาพต้องกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและพัสดุ
ให้แก่สถาบันการศึกษามากขึ้นรวมทั้งให้สถาบันการศึกษามีอิสระสูงในการพัฒนาหลักสูตร
กระบวนการเรียนการสอนและการวัดผล และจากผลการวิจัยของทิพวรรณ อากาศวิภาต
(2537 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่าย
วิชาการและวิทยากรต่อการบริหารงานวิชาการที่มีระดับการปฏิบัติจริง ผลการวิจัยพบว่าใน
ด้านการบริหารงานวิชาการมีระดับการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ระเบียบ
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขว่าด้วย การจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน
สังกัด พ.ศ.2542 ก็ได้มีการกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นคณะ
กรรมการวิทยาลัย (สถาบันพระบรมราชชนก 2542ช:546) อันเป็นแนวทางการกระจายอำนาจ
ให้แก่สถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นแนวโน้ม
ของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
จากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่จะอยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลาง และจากวิธีการวิจัยที่ใช้
การสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารงานด้านวิชาการอื่นได้แก่ผู้อำนวยการวิทยาลัย
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาล
ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับการปรับโครงสร้าง
และอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล และนำ
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ได้ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการถึงความ
เหมาะสมในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ตลอดจนปัญหา อุปสรรคจาก
การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่และการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและแนวทางการส่งเสริมการ
กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของ
วิทยาลัยพยาบาลต่อการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงาน
วิชาการจึงมีแนวโน้มของการเห็นด้วยอย่างมากหรืออยู่ในระดับดี จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึง
ตั้งสมมุติฐานการวิจัยในครั้งนี่ว่า

1. ผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบันว่ามีอยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลาง

2. ผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากหรืออยู่ในระดับดี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถนำไปปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อให้สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิตที่ได้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้สถาบันพระบรมราชชนกซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางและวิทยาลัยพยาบาลสามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัยพยาบาลและสภาพการณ์ปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเฉพาะวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งตั้งอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน 35 แห่ง โดยจะมีทั้งวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่และวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก

2. ศึกษาเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล

3. ประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจะได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

4. กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลเลือกศึกษาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

5. ผลผลิตของการบริหารงานวิชาการแบบกระจายอำนาจจะศึกษาเฉพาะผลผลิตด้านตัวบ่งชี้ที่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ศึกษาถึงผลผลิตโดยอ้อมทางอื่น

6. วิธีการของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยการให้อิสระในการบริหารงานวิชาการ การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาและมีการตรวจสอบได้

7. การบริหารงานวิชาการหมายถึง งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดที่ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจะใช้ทฤษฎีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของ Rosalind Levacic , Daniel J. Brown และของ Fred C. Lunenberg and Allan C. Ornstein เท่านั้น

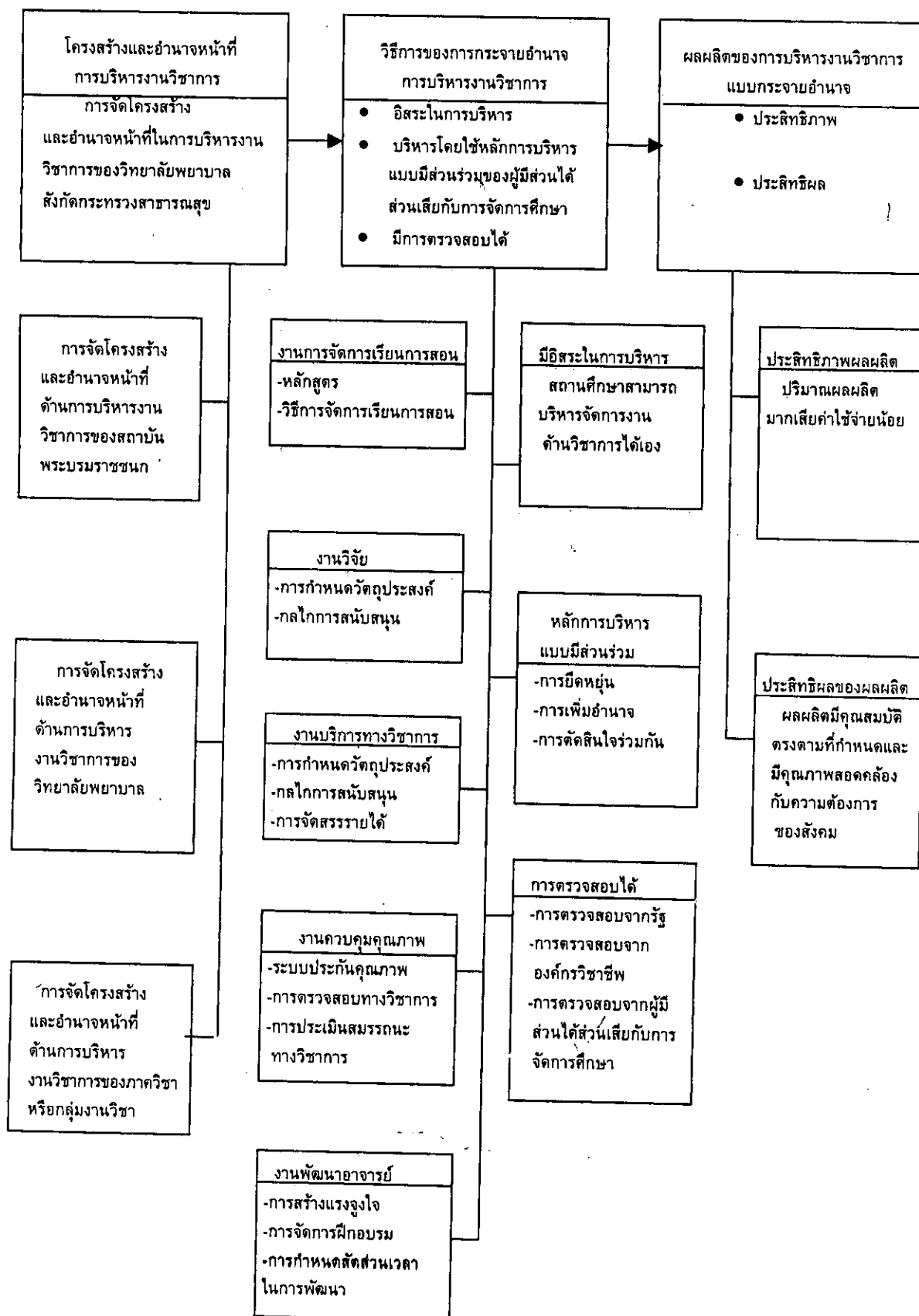
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในครั้งนี้ ใช้แนวคิดของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับปฏิบัติอันได้แก่สถานศึกษาและชุมชนเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา กระบวนการบริหารมีความโปร่งใสและอยู่ในวิสัยที่จะตรวจสอบได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. 2541 : 93 - 94) ซึ่งสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการได้เองสถานศึกษาจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานวิชาการ งานบุคลากรและงานงบประมาณ (Levacic. 1995 : 4) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยให้อิสระในการบริหารแก่สถานศึกษานั้น นอกจากจะให้อิสระในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณแล้ว การปฏิรูปโครงสร้างองค์กรและการกำหนดอำนาจหน้าที่ก็เป็นสิ่งจำเป็น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. 2541 : 28 - 29 ; อ้างอิงจาก Rivera. 1996 ; Lunenburg and Ornstein. 1996 : 26) เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวที่กำหนดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งและหน้าที่ในการบริหารงาน (ประกอบ คุปรัตน์. 2530 : 155) ดังนั้นการจัดโครงสร้างขององค์กรจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานซึ่งจะต้องออกแบบโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ วัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายในการทำงานเพราะหากว่าโครงสร้างขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว

ย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุทัศน์ ขอบคำ. 2540 : 24) ส่วนการกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นสิทธิในการตัดสินใจและกำหนดงานสำหรับให้คนอื่นปฏิบัติ ตาม ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงานการกำหนดอำนาจหน้าที่จึงเป็นสิ่ง จำเป็นและเป็นแกนสำคัญขององค์กร หลักการที่สำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาได้แก่การบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถ ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสมรวดเร็วและทันการ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : 184) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะประกอบด้วยการยืดหยุ่น การ เพิ่มอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน (Lunenberg and Ornstein: 1996 : 36) การบริหารแบบ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจะต้องสามารถตรวจสอบได้ การตรวจสอบได้ จะเป็นการตรวจสอบจากรัฐ การตรวจสอบจากองค์กรวิชาชีพและการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย หรือจากสังคม (Brown. 1990 : 96) ดังนั้นวิธีการในการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหาร จึงประกอบด้วยการให้อิสระในการบริหารงานของสถานศึกษา การใช้หลักการบริหารแบบ มีส่วนร่วมและการตรวจสอบได้

ผลของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจะทำให้สถานศึกษามีการ เพิ่มผลผลิต (Brown. 1990 : 73) ผลผลิตที่ได้จะมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประ สิทธิภาพจะได้แก่การได้ผลผลิตจำนวนมากโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Levacic. 1995 : 18 ; citing Simkins. 1994) หรือเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย (Brown. 1990 : 85 ; citing Thomas. 1980 : 148) และประสิทธิผลหมายถึงการที่ สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอันได้แก่คุณภาพของการศึกษา (Levacic. 1995 : 20) โดยการกระจายอำนาจทางการศึกษาจะเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่คุณภาพของผลผลิต ทางการศึกษาอันได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีลักษณะตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดและมีคุณภาพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2540 : 73 - 74) ดังนั้นผลผลิตทางการศึกษาจากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจะได้แก่ผล ผลิตที่มีประสิทธิภาพในการผลิตและมีประสิทธิผล จากแนวคิดและหลักการที่กล่าวมาแล้ว สามารถนำมาใช้ในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นการให้อิสระแก่วิทยาลัยพยาบาลในการบริหารงานด้านวิชาการอัน ได้แก่งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและ งานพัฒนาอาจารย์ (อุทัย ดุลยเกษม. 2538 : 75 ; เริงจิตร์ กลั่นทปฺระ. 2540 : 32 - 40 ; อ้างอิงจาก Blake and others. 1981 : 30, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 17, ไพโรจน์ กลั่นกุหลาบ. 2542 : 89 ; อ้างอิงจาก สัจด์ อุทรานันท์. 2526 : 30 - 34) โดยคำนึงถึงการจ้ด โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

ผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา และมีการตรวจสอบได้เพื่อให้เกิดคุณภาพของผลผลิต อันได้แก่บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยปริมาณผลผลิตมากเสียค่าใช้จ่ายน้อยซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรที่ศึกษา ในด้านคุณลักษณะของการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการวัดจากคุณลักษณะดังนี้

- 1.1 การมีอิสระในการบริหาร
- 1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.3 การตรวจสอบได้

2. ตัวแปรที่ศึกษาด้านผลผลิตของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ได้แก่

- 2.1 ประสิทธิภาพของผลผลิต
- 2.2 ประสิทธิผลของผลผลิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอันประกอบด้วยงานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์

การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจด้านงานวิชาการจากส่วนกลางไปสู่ระดับปฏิบัติหรือสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานวิชาการ ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนหรือผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาและมีการตรวจสอบได้

โครงสร้างองค์กรด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการจัดรูปแบบการบริหารด้านงานวิชาการขององค์กร ที่กำหนดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งและหน้าที่ในการบริหารด้านงานวิชาการขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบด้านงานวิชาการและความสัมพันธ์ในหน้าที่ของแต่ละบุคคลในงานด้านวิชาการ

อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการกำหนดอำนาจและภาระงานด้านวิชาการที่บุคลากรในงานด้านวิชาการขององค์กรจะต้องปฏิบัติซึ่งจะควบคู่ไปกับความรับผิดชอบที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลและการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของภาคีวิชาหรือกลุ่มงานวิชา

วิธีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการงานวิชาการภายในสถานศึกษาได้เอง โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีการตรวจสอบได้จากรัฐ สภาวิชาชีพและจากผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา

อิสระในการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการให้สถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการอันได้แก่ งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์ได้เอง

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารงานวิชาการที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ มีการเพิ่มอำนาจให้บุคลากรในงานวิชาการและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและการตัดสินใจในงานด้านวิชาการร่วมกัน

การตรวจสอบได้ในการบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารงานวิชาการจะต้องถูกตรวจสอบจากรัฐในด้านการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและจะต้องถูกตรวจสอบจากสังคมและสภาวิชาชีพในด้านคุณภาพของผลผลิต

ผลผลิตทางการศึกษา หมายถึงการที่สถานศึกษาสามารถผลิตผลผลิตทางการศึกษาอันได้แก่บัณฑิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิภาพของผลผลิต หมายถึงการที่สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือปริมาณผลผลิตมากแต่เสียค่าใช้จ่ายน้อยโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิผลของผลผลิต หมายถึงการที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขนาดของวิทยาลัยพยาบาล หมายถึงการแบ่งขนาดของวิทยาลัยพยาบาลตามจำนวนนักศึกษาทุกหลักสูตรที่วิทยาลัยพยาบาลผลิตในปีการศึกษา 2541 โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่จะได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลที่มีจำนวนนักศึกษาทั้งหมดเท่ากับหรือมากกว่า 500 คน วิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดเล็กจะได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลที่มีจำนวนนักศึกษาทั้งหมดน้อยกว่า 500 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.2 หลักการของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.3 วิธีการของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.4 ผลผลิตของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.5 รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.6 การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข
 - 2.1 ประวัติและความเป็นมาของการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข
 - 2.2 การบริหารและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - 2.3 การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - 2.4 สภาพปัญหาในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

การกระจายอำนาจหมายถึง การเปลี่ยนแปลงของอำนาจและการควบคุมจากศูนย์กลางไปยังส่วนปลาย เป็นการปรับเปลี่ยนอำนาจและความรับผิดชอบจากส่วนกลางไปยังกลุ่มวิชาชีพในชุมชน (Chapman and others. 1996 : 139, 175) การกระจายอำนาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารจากองค์กรบริหารในส่วนกลางไปสู่องค์กรหน่วยงานระดับล่างหรือส่วนท้องถิ่น (พิณสุดา สิริธรรังศรี. 2541 : 10) เกี่ยวกับความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาได้มีนักวิชาการ

ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายพอสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาหมายถึง

1) การคืนอำนาจ การมีอำนาจร่วมกันเป็นรูปแบบของประสิทธิภาพที่เพิ่มประสิทธิผลของการใช้จ่ายในระบบการศึกษาด้วยการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ และการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม เป็นรูปแบบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการกระจายเนื้อหาทางการศึกษา (Lundgren and Mattsson. 1996 ; citing Weiler. 1988 : 2)

2) การบริหารและกระบวนการทางกฎหมายที่จะมอบอำนาจขั้นต้นและความรับผิดชอบให้แก่ท้องถิ่นในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร บุคลากรและการใช้งบประมาณ ทั้งนี้จะต้องรวมถึงการวิเคราะห์ระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเรื่องการตรวจสอบที่เข้มงวด มีกลไกการประเมินผลที่ชัดเจน ตลอดจนต้องรวมถึงการระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการบริหารงานในแต่ละระดับให้ชัดเจน (Fry, Sermsak and Somkit. 1999 : 31)

3) การถ่ายโอนอำนาจในการตัดสินใจในการกิจด้านบุคลากร หลักสูตรและงบประมาณจากคณะกรรมการกลางไปให้ท้องถิ่น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ 2541 : 42; อ้างอิงจาก La Noue and Smith. 1971)

4) การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับภูมิภาคและระดับโรงเรียน โดยหลักการแล้วเป็นอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน (พิณสุตา สิริธวัชศรี. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก Robson and Mathews. 1995)

5) การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ขององค์กรหรือตามระดับชั้นขององค์กรโดยให้ทุกส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ 2541 : 5 ; อ้างอิงจาก Brown 1994)

6) การถ่ายโอนอำนาจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ 2541 : 17)

7) การที่รัฐหรือรัฐบาลส่วนกลางให้อำนาจการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ กับส่วนราชการในระดับภูมิภาค หรือส่วนราชการในระดับท้องถิ่นไปปฏิบัติการตามที่กฎหมายกำหนดหรือเป็นการให้อำนาจการตัดสินใจให้กับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้นำไปใช้ในการจัดการศึกษาโดยตรง (ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์. 2540 : 7)

8) การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติอันได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานและสถานศึกษา (พิณสุตา สิริธวัชศรี. 2541 : 14)

โดยสรุปการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา จึงเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับปฏิบัติอันได้แก่สถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษา

1.2 หลักการของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพของผลผลิตดังต่อไปนี้

ลิพพิท (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. 2541 : 26 ; อ้างอิงจาก Lippit. 1982) เสนอว่าการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาได้นั้น ควรจะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักการดังต่อไปนี้

1) การกระจายอำนาจนั้น ควรจะกระจายให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจที่มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจและอยู่ใกล้กับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) ผลของการกระจายอำนาจจะบังเกิดผลดี ถ้าอำนาจหน้าที่ที่แท้จริงถูกมอบหมายไปยังทุกระดับขององค์กร และการกระจายอำนาจจะไม่บังเกิดผลดีถ้าผู้ได้รับการมอบอำนาจจะต้องรายงานกลับมายังศูนย์รวมอำนาจในทุกภารกิจที่ปฏิบัติ

3) ผู้บริหารทุกระดับควรจะต้องมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อกระจายอำนาจแล้วผู้ได้รับมอบอำนาจมีความสามารถในการตัดสินใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการตัดสินใจของผู้ที่อยู่ใกล้ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติจะดีกว่าการตัดสินใจจากส่วนกลาง

4) การกระจายอำนาจควรมีวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรการที่ชัดเจน แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละท้องถิ่นไม่จำเป็นจะต้องมีวิธีการปฏิบัติที่เหมือนกัน

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ (2541 : 93 – 94) กล่าวว่าหลักของการกระจายอำนาจจะมีดังต่อไปนี้

1) การกระจายอำนาจควรคำนึงถึงความยืดหยุ่น (Flexibility) ความมีอิสระ (Autonomy) ในการจัดการศึกษา กระบวนการบริหารจัดการจะต้องมีความโปร่งใส (Transparency) และอยู่ในวิสัยที่จะตรวจสอบได้ (Accountability)

2) การกระจายอำนาจเป็นการลดขั้นตอนการบังคับบัญชาและการประสานงาน ดังนั้นจึงควรแยกระบบบริหารออกเป็นระดับอำนาจการอันได้แก่ หน่วยงานส่วนกลางหรือตัวแทนส่วนกลางที่ไปถึงในเขตพื้นที่ และระดับปฏิบัติการอันได้แก่ สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรที่ตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่น

3) การกระจายอำนาจควรเน้นการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) แก่ท้องถิ่นให้ผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการศึกษา (Stakeholder) มีส่วนร่วม (Participation) และเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ในการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจเบ็ดเสร็จในการจัดการศึกษา

ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นได้ การบริหารควรจะใช้แบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

4) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษานั้นควรตระหนักในเรื่องของเอกภาพด้านนโยบายและแผน มาตรฐานการศึกษาและควรกระจายอำนาจสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยกระจายอำนาจในการบริหารคน บริหารเงิน และบริหารหลักสูตร

5) การกระจายอำนาจควรมีหลายวิธีทั้งการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) มอบอำนาจ (Delegation) การโอนหรือให้อำนาจ (Devolution) รวมทั้งการให้เอกชนดำเนินการ (Privatization)

6) การกระจายอำนาจจำเป็นจะต้องมีการประกันคุณภาพ มีการติดตามและตรวจสอบ โดยมีการตรวจสอบภายในจากหน่วยปฏิบัติเองและตรวจสอบจากภายนอกโดยหน่วยงานกลางที่เป็นอิสระเป็นผู้ตรวจสอบ และควรกระจายอำนาจทั้งตามโครงสร้าง การกิจ และตามอาณาเขต

ปรัชญา เวสารัชช์ (ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์. 2540 : 25 ; อ้างอิงจาก ปรัชญา เวสารัชช์. 2537) กล่าวว่าหลักการของการกระจายอำนาจจะได้แก่

1) ต้องมีการกระจายอำนาจการวินิจฉัยสั่งการและการบริหารลงไปยังหน่วยงานซึ่งรับผิดชอบบริการใกล้ชิดประชาชนให้มากที่สุด

2) ผู้รับมอบอำนาจต้องมีความพร้อมในการรับมอบหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจที่มากขึ้น โดยผู้กระจายอำนาจให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3) ต้องสร้างดุลยภาพระหว่างหน้าที่และความรับผิดชอบกับอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น

4) การกระจายอำนาจจะต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรยากาศของการทำงานและประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

5) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนประเมินได้ และต้องมีการเตรียมขั้นตอนให้เป็นระบบเพียงพอแก่การดำเนินการ

ประทาน คงฤทธิการ (2536 : 43) ได้เสนอแนวคิดว่าการกระจายอำนาจจะต้องมีหลักการดังต่อไปนี้

1) เป็นการลดขั้นตอน ลดกระบวนการต่างๆ ของการบริหารในส่วนกลางลง

2) ต้องเพิ่มอำนาจหรือโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่จังหวัดหรือท้องถิ่นนั้นๆ ให้เขามีอิสระอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ โดยส่วนกลางมีหน้าที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำแนะนำ หรือกำกับให้มาตรฐานคุณภาพของการศึกษาเป็นไปตามที่รัฐต้องการและมีคุณภาพติดตามความต้องการของท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับหลักการของการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศสรุปได้ว่า หลักการของการกระจายอำนาจทาง

การศึกษาจะต้องถ่ายโอนอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบจากส่วนกลางไปสู่ระดับปฏิบัติการ อันได้แก่ สถานศึกษาหรือชุมชนเพื่อให้มีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้าน บุคคล และด้านการเงิน โดยกระบวนการบริหารจัดการต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้น การเพิ่มอำนาจและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการ บริหาร

1.3 วิธีการของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

จากความหมายและหลักการของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วิธีการของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ต้องให้ความสำคัญแก่สถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ งานด้านบุคคลและงานด้าน งบประมาณ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีการตรวจสอบได้ดังนี้

1) อิสระในการบริหารงาน การมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง การเป็นอิสระ ของหน่วยงานย่อยในองค์กรจากการควบคุมโดยส่วนอื่น ๆ ขององค์กรหรือแม้แต่จากองค์กร ทั้งหมด (Hanson. 1996 : 83 ; citing Katz. 1968 : 18) การมีอิสระเป็นการที่งานถูกจัดให้มี เสรีภาพ มีความเป็นตัวของตัวเองโดยจะกระจายไปในงานของแต่ละคน ให้แต่ละคนสามารถ ดัดสันใจในวิธีการทำงานได้เอง (Lunenburg and Ornstein. 1996 : 212) การกระจายอำนาจ ทางการบริหารการศึกษาจะทำให้บางส่วนขององค์กรมีความเป็นอิสระ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2541 : 5 ; อ้างอิงจาก Brown. 1994) โดยขั้นตอนสุดท้ายของนโยบายการ กระจายอำนาจจะผลักดันให้ระบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นระบบองค์กรปกครอง ตนเอง (Asklung. 1994 : 156) การมีอิสระในการบริหารจัดการจะทำให้สามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เนื่องจากเป้าหมายของ มหาวิทยาลัยได้ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขของสภาพทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมในสังคมที่ มหาวิทยาลัยนั้นตั้งอยู่ ดังนั้นการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับภารกิจให้ สอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคมอย่างต่อเนื่อง มิใช่ยึดเป้าหมายแบบดั้งเดิมซึ่งอาจไม่สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เป็นจริงในสังคม (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 87) ความเป็นอิสระใน การดำเนินงานอุดมศึกษาหมายถึงการให้มหาวิทยาลัยวินิจฉัยและดำเนินการในเรื่องภายในต่าง ๆ ให้สิ้นสุดในระดับมหาวิทยาลัยเองให้มากที่สุด ในลักษณะการปกครองตนเอง ความเป็นอิสระใน การดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดและควบคุมมาตรฐานการศึกษา การคัดเลือกผู้เข้า ศึกษา การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ การให้ความสำคัญอิสระในการดำเนินงาน เหล่านี้เป็นการเพิ่มภาระความรับผิดชอบเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการกิจได้เต็มที่และ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ (สถาพร ชันโต. 2542 : 20 ; อ้างอิงจาก วิจิตร ศรีสอ้าน. 2518 : 56 – 57) ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระของ

สถาบันอุดมศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ สถานะทางกฎหมาย อำนาจในการบริหารทั่วไป อำนาจการบริหารงานวิชาการ อำนาจการบริหารงานบุคคล และอำนาจการบริหารงานงบประมาณ (อมรวิชัย นาคทรพ. 2540 : 42 – 43 ; อ้างอิงจาก Frazer. 1995) ดังนั้นการมีอิสระในการบริหารงานจึงได้แก่ การมีอิสระในการบริหารในเรื่องภายในต่างๆ ของสถานศึกษาอันได้แก่ อำนาจการบริหารงานวิชาการ อำนาจการบริหารงานบุคคลและอำนาจการบริหารงบประมาณ

2) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หลักการที่สำคัญสำหรับการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ .2541:93) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นการให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นเป็นการมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะคือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 183) การมีส่วนร่วมในการคิด ในการวางแผนและในการปฏิบัติจะลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Lunenburg and Ornstein. 1996 : 211 ; citing Argyris. 1993) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้ลูกน้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการตัดสินใจโดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นกระบวนการให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นประชาธิปไตยและเป็นการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้คนในองค์กรให้ความร่วมมือกับองค์กร (ธรรมรส โชติบุญชร. 2536 : 224) ส่วนหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้แก่ การตัดสินใจร่วมกัน การเพิ่มอำนาจ การยืดหยุ่น การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนให้มีการเจริญพัฒนาของลูกน้อง (Lunenburg and Ornstein. 1996 : 36) ดังนั้นหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ในการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจึงประกอบด้วย

2.1) การยืดหยุ่น (Flexibility) การยืดหยุ่นหมายถึง การเปลี่ยนแปลงได้ การยืดหยุ่นทางการศึกษาจะหมายถึงความสามารถในการตอบสนองในเวลาและโอกาสที่เหมาะสมและไม่เพียงแต่การปรับเปลี่ยนแต่ยังรวมถึงความคิดริเริ่มต่อการสร้างงานใหม่ (Brown. 1990 : 73)

2.2) การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) การเพิ่มอำนาจหมายถึงโอกาสของบุคคลที่จะมีอิสระ มีความรับผิดชอบ มีทางเลือกและมีอำนาจ (Blase. 1997 : 4 – 5; citing Lightfoot. 1986) การเพิ่มอำนาจบุคคลจะทำได้โดยผ่านทางการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกันในปัญหาที่สำคัญ (Blase. 1997 : 5) หลักการของการเพิ่มอำนาจที่สำคัญได้แก่ การให้อำนาจเท่ากับความรับผิดชอบ การตั้งมาตรฐานเพื่อความเป็นเลิศ การให้ความรู้และการฝึกอบรม การจัดให้มีการประเมินผลการทำงาน การยกย่องและไว้วางใจ การยอมรับในความสำเร็จและความล้มเหลว (Lunenburg and Ornstein. 1996 : 117 ; citing Diane Tracy. 1990)

2.3) การตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) หมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากชุมชนหรือผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (Carlson, 1996 : 243 – 244)

3) การตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การที่สามารถตอบคำถามของการกระทำของคนหนึ่งต่อคนอื่นได้ การตรวจสอบได้เป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กรและเป็นระบบที่มีความจำเป็นภายใต้การบริหารแบบกระจายอำนาจ (Brown, 1990 : 43, 104) การตรวจสอบควรมีหน่วยงานภายในทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและตรวจสอบทางการเงินขึ้นตรงต่อสถาบัน และมีการตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารทั้งระดับสถาบันและระดับคณะ มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภารกิจ โดยคำนึงถึงมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ควรระมัดระวังวัดและวิธีการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ การตรวจสอบภายนอกจะใช้ระบบใดก็ได้แต่ต้องมีกติกาหรือเกณฑ์ที่สถาบันยอมรับได้ และผู้ประเมินจะต้องเป็นองค์กรที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กรผู้ดูแลบุคลากร (เทียนฉาย กิระนันท์และคนอื่น ๆ. 2542 : 19) ในด้านกลไกการตรวจสอบโคแกน (Kogan.) ได้เสนอว่ากลไกการตรวจสอบมี 3 อย่าง ได้แก่ กลไกแรกเป็นการตรวจสอบผ่านทางรัฐ คณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารทั้งหลาย กลไกที่สองเป็นการตรวจสอบผ่านทางวิชาชีพโดยให้มีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย กลไกที่สามเป็นการตรวจสอบผ่านทางผู้รับบริการโดยผู้ปกครอง (Brown, 1990 : 241) นอกจากนั้นการตรวจสอบและการประเมินค่าภายในมหาวิทยาลัยควรมีการตรวจสอบด้านปริมาณ และคุณภาพการสอนของอาจารย์ การพัฒนาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ของอาจารย์ การบริการชุมชนของอาจารย์ บทบาทในสมาคมวิชาชีพของตนและมีการประเมินผลงานของอาจารย์ทุก 5 ปี การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีการพิจารณากลับกรองโดยแท้จริง การตรวจสอบและประเมินค่าจากรัฐจะตรวจสอบโดยกระบวนการงบประมาณ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระทางวิชาการและความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัย ส่วนการตรวจสอบและประเมินค่าจากสังคมนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องแสดงความโปร่งใสให้สังคมได้รับทราบข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาว่าจะส่งบุตรหลานไปเรียนวิชาใดที่สถาบันใดที่จะเหมาะสมกับราคาค่าเล่าเรียน และสถาบันที่จะควบคุมมาตรฐานมหาวิทยาลัย ได้แก่ สถาบันรับรองมาตรฐานการศึกษาซึ่งควรเป็นองค์กรอิสระ สถาบันทดสอบความรู้เฉพาะด้าน และสมาคมวิชาชีพ (อมร รักษาสัตย์. 2537ก : 38 – 40) ดังนั้นการตรวจสอบได้จึงหมายถึง การต้องถูกตรวจสอบจากรัฐในด้านการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและการต้องถูกตรวจสอบจากสังคมและสมาคมวิชาชีพในด้านคุณภาพของผลผลิต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าวิธีการของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจะต้องประกอบด้วย การมีอิสระในการบริหารงานอันได้แก่ การมีอำนาจในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมอันประกอบด้วย การยืดหยุ่น การเพิ่มอำนาจและการมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา มีการตรวจสอบได้จากภาครัฐ จากองค์กรวิชาชีพและจากผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาหรือจากสังคม

1.4 ผลผลิตของการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทำให้เกิดความมีอิสระ มีการเปลี่ยนแปลง ปิดหุ้ยน ตรวจสอบได้ และเพิ่มผลผลิต (Brown. 1990 : 73 - 80) โดยมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ส่วนการเปลี่ยนแปลงนั้นจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นการรับมาใช้โดยการตัดสินใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ขั้นการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดงานใหม่ และขั้นการกระทำต่อเนื่องอันเป็นการปฏิบัติต่อไปไม่ว่างานนั้นจะสำเร็จหรือล้มเหลว การมีความยืดหยุ่นหมายถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแก้ไข และความสามารถในการตอบสนองในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม รวมทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตรวจสอบได้หมายถึงความสามารถที่จะตอบคำถามของการกระทำของคณฯหนึ่งต่อผู้อื่นได้ ส่วนการเพิ่มผลผลิตจะได้แก่การที่สถานศึกษาสามารถเพิ่มผลผลิต โดยมีความเท่าเทียมทางการศึกษา ผลผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Brown. 1990 : 40, 73, 87) ดังนั้นในด้านผลผลิตจากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจะได้แก่การที่สถานศึกษามีความเท่าเทียมหรือมีความเสมอภาคทางการศึกษา ผลผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันได้แก่

1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพของผลผลิตคือการที่สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Brown. 1990 : 85 ; citing Thomas. 1980 : 148) หรือเป็นการได้ผลผลิตจำนวนมากโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Levacic. 1995 ; citing Simkins. 1994) การมีประสิทธิภาพจะหมายถึง การคงเป้าหมายเดิมโดยเสียค่าใช้จ่ายลดลงหรือมีเป้าหมายสูงขึ้นกว่าเดิมแต่ลดค่าใช้จ่ายลงซึ่งถ้ามีการเน้นที่ประสิทธิภาพคุณภาพก็จะเกิดขึ้น (Brown. 1990 : 85 - 86) การมีประสิทธิภาพมิใช่คุณภาพของการกระทำที่ให้แก่ผู้รับบริการเท่านั้นแต่ยังหมายถึงคุณภาพของระบบการจัดการด้วย (Chapman and others.1996 : 23)

2) ประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิผลของผลผลิตหมายถึงการที่สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอันได้แก่คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน (Levacic. 1995 : 20) หรือคุณภาพของการศึกษาอันได้แก่คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา (Chapman and others. 1996 :139) ดังนั้นประสิทธิผลของผลผลิตทางการศึกษาจะได้แก่การที่สถานศึกษาสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยที่การกระจายอำนาจทางการศึกษาจะเป็นวิธีการนำไปสู่คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งจะมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน กระบวนการผลิตมีการควบคุม

ตรวจสอบและติดตามมาอย่างเป็นระบบทุกระยะของการผลิต (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2540 : 73 - 74)

ดังนั้นผลผลิตจากการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาก็คือ การที่สถานศึกษาสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ผลผลิตอันได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

1.5 รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

รูปแบบของการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญสรุปได้ดังต่อไปนี้

ดีท์ตัน (Deighton 1971:13) ได้เสนอว่าการกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นใน 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 เป็นการกระจายอำนาจในการบริหาร ซึ่งอำนาจการบริหารจะถูกส่งต่อจากระดับบนของระบบราชการไปสู่หน่วยปฏิบัติ แต่การเลือกผู้บริหารท้องถิ่นและการสร้างนโยบายยังคงมาจากตัวแทนของส่วนกลาง

รูปแบบที่ 2 เป็นกระจายอำนาจในรูปแบบการควบคุมจากชุมชน โดยหน่วยท้องถิ่นนั้นมิได้มีเพียงอำนาจทางการบริหารแต่เป็นอำนาจทางกฎหมายด้วย ผู้บริหารถูกเลือกจากท้องถิ่นหรือจากคณะกรรมการซึ่งเป็นไปตามกฎหมายของท้องถิ่น

มินซ์เบิร์ก (Brown. 1990 : 38 ; citing Mintzberg. 1979 : 185 – 208) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจว่ามี 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 การกระจายอำนาจตามแนวดิ่ง เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจจากหัวหน้าไปยังระดับล่างตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา

รูปแบบที่ 2 การกระจายอำนาจตามแนวนอน เป็นการกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กรทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

บราวน์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ 2541 : 21 – 22 ; อ้างอิงจาก Brown 1994) ได้แบ่งรูปแบบการกระจายอำนาจทางการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 เป็นการกระจายอำนาจในองค์กร โดยการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน เป็นการกระจายอำนาจตามแนวดิ่งไปให้แก่โรงเรียนมากกว่าจะเป็นการกระจายอำนาจตามแนวนอนไปให้เขตการศึกษา การกระจายอำนาจในองค์กรคล้ายๆ กับประชาธิปไตยแบบมีตัวแทน มีกฎระเบียบในการมอบหน้าที่การตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

รูปแบบที่ 2 เป็นการกระจายอำนาจทางการเมือง โดยการให้ผู้ปกครองในโรงเรียนของรัฐตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่บุตรหลานของตนกำลังศึกษาอยู่ การกระจายอำนาจทางการเมืองนั้นแต่ละโรงเรียนจะต้องมีคณะกรรมการโรงเรียนซึ่งมีบทบาทและอำนาจหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งครูใหญ่ คณะกรรมการโรงเรียนจะประกอบด้วยตัวแทนของครูและตัวแทนของบุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียน การดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนคล้ายกับแนวคิดของลักษณะประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบที่ 3 เป็นการกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจ โดยการให้ผู้ปกครองมีสิทธิในการเลือกโรงเรียนให้แก่บุตรหลานของตน จากนั้นงบประมาณทางการศึกษาจะถูกจัดสรรไปให้โรงเรียนที่ผู้ปกครองส่งบุตรหลานของตนเข้าศึกษา ในการกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจนั้น นอกจากจำเป็นต้องมีคณะกรรมการโรงเรียนแล้ว ภาษีการศึกษาจะต้องผูกพันกับจำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียนด้วย การกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจถือว่าผู้ปกครองคือผู้บริโภคและโรงเรียนคือผู้จำหน่ายหรือผู้จัดบริการทางการศึกษา

เคมเมอร์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2541 : 21 – 23 ; อ้างอิงจาก Kemmerer. 1994) ได้เสนอรูปแบบการกระจายอำนาจทางการศึกษา 4 รูปแบบ ดังนี้

1) การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) การแบ่งอำนาจเป็นการจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่หน่วยงานระดับล่างในสายการบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง เพื่อสะดวกในการดำเนินการโดยผู้ได้รับการแบ่งอำนาจเป็นผู้รับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในเรื่องที่ได้รับการแบ่งอำนาจ

2) การมอบอำนาจ (Delegation) การมอบอำนาจเป็นการที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในหน่วยงานหรือในส่วนกลางจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับล่างขององค์กร เพื่อให้ตัดสินใจได้เร็วมากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับชั้น เป็นการถ่ายโอนอำนาจไปยังหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในการควบคุมของรัฐโดยผู้มอบอำนาจยังคงเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่ได้มอบอำนาจไปแล้ว

3) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (Devolution) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือระดับบนไปยังระดับล่างอย่างสมบูรณ์ โดยมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการโอนอำนาจอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับล่างจึงมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายดังนั้น ผู้โอนอำนาจจึงได้ตัดตัวเองขาดออกจากอำนาจที่โอนไปแล้ว ทำให้ไม่มีอำนาจหรือมีแต่เพียงเล็กน้อยในการควบคุมการดำเนินการในการกิจที่ได้โอนอำนาจไปแล้ว

4) การให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) การให้เอกชนดำเนินการเป็นการถ่ายโอนอำนาจให้เอกชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการแทนรัฐ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่งของทางราชการไปให้เอกชนดำเนินการแทนหรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนในการดำเนินการบางอย่าง

จากแนวคิดรูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่กล่าวมาสรุปได้ว่ารูปแบบหรือแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจะแบ่งออกได้หลายรูปแบบตามลักษณะของการจำแนก

1.6 การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาในระดับหลังมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งเป็น 3 ระดับคือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 13) การอุดมศึกษาเป็นการศึกษาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นการศึกษาที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อยังประโยชน์แก่สังคมที่แวดล้อม ต้องสั่งสอนอบรมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของประเทศ ดำรงรักษาอิสระภาพทางวิชาการและการรับใช้สังคม (เริงจิตร กลั่นทปฺระ. 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก Barnett . 1992 A : 11-13) จุดมุ่งหมายเด่นที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษา แตกต่างจากสถาบันการศึกษาระดับอื่นก็คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการโดยมุ่งหวังให้คุณภาพของบัณฑิตมีความเป็นเลิศทางความคิด ทาง การปฏิบัติและการใฝ่ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (เริงจิตร กลั่นทปฺระ . 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก วิจิตร ศรีสอาน 2518 : 45 - 48) อุดมการณ์หรือหลักการที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัยก็คือ การดำเนินการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) การที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการกิจ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้บรรลุตามความมุ่งหมาย และหน้าที่หลักทางด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจำเป็นที่จะต้องยึดมั่นในหลักสำคัญ 2 ประการ คือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) และ เสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) โดยความเป็นอิสระในการดำเนินงานหมายถึงการให้มหาวิทยาลัยวินิจฉัย และดำเนินการเรื่องภายในต่างๆ สิ้นสุดในระดับมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด ส่วนเสรีภาพทางวิชาการหมายถึง การสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ การเรียนการสอน การวิจัยค้นคว้าอย่างเสรีภาพในอันที่จะแสวงหาความรู้หรือองค์ความรู้ใหม่ (สถาพร ชันโด. 2542 : 20 - 27 ; อ้างอิงจาก วิจิตร ศรีสอาน. 2518 : 56 - 57, และ 2528 : 70 - 71)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งและเป็นหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้

เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งจะประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 88, 90) การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . 2535 : 16) การบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยรวมไปถึงการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สถาพร ชันโต. 2542 : 37 ; อ้างอิงจาก Amara Raksasataya. 1978 : 15 ; ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ . 2526 : 139) หรือคือการบริหารจัดการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติภารกิจด้านการสอน การทำวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . 2538 : 75)

สำหรับภารกิจการบริหารงานวิชาการจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานวิชาการจะมีองค์ประกอบของขอบข่ายเนื้อหาของงาน 4 งาน อันได้แก่ (เริงจิตร กลั่นทูประ . 2540 : 32 - 34 ; อ้างอิงจาก Blake and others. 1981 : 30 ; Moris 1981 : 164-168 ; วิจิตร ศรีสอาน. 2523 : 45-55)

1.1) งานจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยงานด้านหลักสูตรหมายถึง งานพัฒนาหลักสูตร งานการจัดทำแผนประกอบการสอนวิชา งานจัดผู้สอนและงานเลือกเอกสาร ตำราและงานพัฒนาโครงการตำราให้สอดคล้องกับหลักสูตร ส่วนงานการเรียนการสอนหมายถึง งานเตรียมการสอน งานนิเทศการเรียนการสอน งานบริการสื่อการสอน งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและงานจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.2) งานพัฒนาอาจารย์ หมายถึงการส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านการวิจัยและทางวิชาการอันได้แก่ การจัดการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ฯลฯ

1.3) งานบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อให้ชุมชนและสังคมได้รับประโยชน์

1.4) งานส่งเสริมวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินการทางวิชาการบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

2) การบริหารงานวิชาการควรจะประกอบไปด้วยงานดังนี้ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 89 ; อ้างอิงจาก สงัด อุทรานันท์. 2526 : 30 - 34)

2.1) งานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ได้แก่ งานจัดบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร งานบำรุงขวัญบุคลากร

2.2) งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร งานทำแผนการสอน งานจัดการสอน งานเลือกหนังสือและแบบเรียน งานพัฒนาหลักสูตรสำหรับชุมชน

2.3) งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ งานเตรียมการสอน งานพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอน งานนิเทศการเรียนการสอน

2.4) งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ งานระเบียนนักเรียน งานห้องสมุด งานบริการสื่อการสอน งานแนะแนวการศึกษา

2.5) งานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ งานข้อสอบมาตรฐานและคลังข้อสอบ งานวัดและประเมินผลการเรียน งานประเมินโครงการ

2.6) งานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ งานการใช้แหล่งวิชาการในชุมชน และงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

3) การบริหารงานวิชาการจะได้แก่งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 17)

4) การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยก็คือการบริหารจัดการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติภารกิจด้านการสอน การทำวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบริหารด้านบุคคลเป็นหลัก ทั้งในระดับคณะวิชา ภาควิชา และบุคลากรรายบุคคล (อุทัย ดุลยเกษม. 2538:75)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 5 งาน อันได้แก่ งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์

การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในระดับสถาบันอุดมศึกษา อันเนื่องมาจากคุณภาพของบัณฑิตจะเกิดขึ้นได้จากกระบวนการบริหารและจัดการที่มีความเป็นอิสระทางด้านวิชาการ ซึ่งแนวทางการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคต รัฐจะต้องวางพื้นฐานด้านความเป็นสากลในสถาบันอุดมศึกษานับตั้งแต่ระบบการบริหารงานวิชาการ โครงสร้างองค์กรและการกระจายอำนาจบริหารไปสู่ระดับสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540ข : 27 - 105) เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรและเป็นตัวที่กำหนดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งและหน้าที่ในการบริหารงาน (ประกอบ คุปรัตน์. 2530 : 155) ดังนั้นการจัดโครงสร้างขององค์กรจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานซึ่งจะต้องออก

แบบโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ วัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายในการทำงานเพราะหากว่าโครงสร้างขององค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วย่อมเป็นสิ่งที่ยากที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ การพัฒนาองค์กรนอกจากจะมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้วยังต้องมีการพัฒนาโครงสร้างควบคู่ไปด้วย (สุทัศน์ ขอบคำ. 2540 : 24) องค์กรเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อดำเนินการใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดองค์กรหมายถึง ความพยายามของผู้บริหารที่กำหนดโครงสร้างขององค์กรให้สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่จะจัดทำขึ้นไปสู่ความสำเร็จตามที่ไดวางไว้ การจัดองค์กรทางการศึกษาเป็นการจัดรูปแบบหรือโครงสร้างขององค์กรทางการศึกษาซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นสมาชิกขององค์กรทุกคนเข้าใจตรงกันว่าองค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง หน้าที่ใดเกี่ยวข้องกับหน้าที่ใด ผู้รับผิดชอบจุดไหนบังคับบัญชาผู้รับผิดชอบจุดไหน จุดใดทำหน้าที่ประสานงานและจุดใดทำหน้าที่ช่วยเหลือให้ความสะดวก ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดรูปแบบหรือโครงสร้างนอกจากจะช่วยให้สมาชิกขององค์กรทุกคนเข้าใจตรงกันในหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละจุดในองค์กรแล้วยังช่วยให้งานที่แบ่งกันดำเนินไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยง่ายต่อการประสานงาน การควบคุมการสั่งงานและการรายงานโดยไม่มี ความขัดแย้งในการทำงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 63 - 64)

ส่วนการกำหนดอำนาจหน้าที่ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานในองค์กรเนื่องจากการกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นสิทธิในการตัดสินใจและกำหนดงานให้คนอื่น ปฏิบัติตาม การกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญในโครงสร้างขององค์กรเนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจะถูกกำหนดอำนาจหน้าที่ที่พวกเขาต้องปฏิบัติตามซึ่งจะควบคู่ไปกับการรับผิดชอบที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Lunenburg and Ornstein. 1996 : 26) การกำหนดอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งหรือตามหน่วยงานจะปรากฏว่าอำนาจการบริหารจะมีศูนย์กลางอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานหลักเท่านั้น (สุทัศน์ ขอบคำ. 2540 : 30 ; อ้างอิงจาก Knezevich. 1984 : 30, สมพงษ์ เกษมสิน . 2517 : 133) ซึ่งในขณะเดียวกันอำนาจหน้าที่นี้ก็สามารถที่จะให้มีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบหรือให้มีการกระจายอำนาจที่สามารถควบคุมได้อีกด้วย (สุทัศน์ ขอบคำ. 2540 : 30 ; อ้างอิงจาก Morphet and others. 1974 : 95) ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงานการกำหนดอำนาจหน้าที่จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นแกนสำคัญขององค์กรซึ่งจะแตกต่างกันไปแล้วแต่ระบบคุณค่านิยมของสังคมที่องค์กรตั้งอยู่ สำหรับการจัดโครงสร้างองค์กรและการกำหนดอำนาจหน้าที่แบบกระจายอำนาจนั้นจากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ดังนี้ (Hersey and Duidt. 1989 : 166, Mohrman and associates.1998 : 88, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 155 - 157, 163, เริงจิตร กลันทปุระ. 2540 : 10 - 13 ; อ้างอิงจาก Ingram and Associates. 1993 : 36 - 210, 256 - 360, จุฑา มนัสไพบูลย์. 2542 : 7 - 8)

1) จัดโครงสร้างองค์กรแบบแนวนราบ (Flat Organization) ที่มีศูนย์อำนาจเล็กน้อย โดยโครงสร้างแบบราบจะโอนหรือกระจายอำนาจไปยังตำแหน่งที่ใกล้กับผู้ปฏิบัติมากที่สุดและไม่เพียงแต่โครงสร้างแบบนี้จะอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารในทุกระดับ แต่เป็นการเคลื่อนการตัดสินใจลงสู่ระดับล่างและช่วงของการควบคุมจะเพิ่มมากขึ้น สร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในขอบเขตที่กว้างมากกว่า

2) โครงสร้างองค์กรแบบแนวนราบจะมีระดับการบริหารเพียง 2 – 3 ชั้น สายงานอาชีพเป็นแนวนราบและทำงานข้ามฝ่ายได้ ลักษณะของงานค่อนข้างกว้างมีคำบรรยายลักษณะงานทั่วๆ ไปไม่เฉพาะเจาะจง ขอบเขตของงานและหน่วยงานยืดหยุ่นได้ เน้นการทำงานเป็นกลุ่มและเน้นกลุ่มลูกค้ำเป็นสำคัญ

3) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษาในการบริหารจัดการดังนั้นการกำหนดโครงสร้างของการบริหารจึงต้องกำหนดให้ชุมชนและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารเท่าเทียมกัน ในรูปแบบสภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษา สภาวิชาการ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการบริหารงานงบประมาณ โดยจะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1) สภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษา ประกอบด้วยบุคคลภายนอกและบุคคลภายในในจำนวนเท่าๆ กัน โดยบุคคลภายนอกได้มาโดยตำแหน่งและการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนบุคคลภายในได้มาโดยตำแหน่ง ตัวแทนจากสภาวิชาการ ผู้แทนอาจารย์ นายกสภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษาแต่งตั้งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก สภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษามีหน้าที่กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สนับสนุนและควบคุมคุณภาพการดำเนินงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารสถานศึกษา รักษาความเป็นอิสระและสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อสถานศึกษา ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา

3.2) สภาวิชาการ ประกอบด้วยบุคคลภายในมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและตัวแทนอาจารย์ สภาวิชาการมีหน้าที่สร้างความรู้และพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานความต้องการของชุมชน กำหนดหลักสูตร กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา และการวัดผลการศึกษา เสนอข้อคิดเห็นแก่สภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิชาการของมหาวิทยาลัยและร่วมกับสภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษาในการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารสถานศึกษา

3.3) คณะกรรมการบริหารงานบุคคล สภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษาจะแต่งตั้งโดยการสรรหาซึ่งจะประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล และบุคลากรในสถานศึกษาในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน มีหน้าที่ออกแบบระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงคุณลักษณะของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นหลัก

3.4) คณะกรรมการบริหารงานงบประมาณ สภามหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาจะแต่งตั้งโดยการสรรหาจากบุคคลภายนอกและบุคคลภายในในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน โดยบุคคลภายนอกจะเป็นบุคคลที่มีความรู้และความชำนาญเกี่ยวกับด้านการเงิน บุคคลภายในจะเป็นโดยตำแหน่งและจากการสรรหาจากอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยหรือในสถานศึกษา คณะกรรมการมีหน้าที่วางระเบียบและอำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานงบประมาณเพื่อการพึ่งตนเองด้านการหาเงินในระยะยาว จัดให้มีการคล่องตัวในการใช้จ่ายเงินรายได้และงบประมาณในรูปเงินอุดหนุนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้

3.5) คณะทำงานในสถานศึกษา เป็นการบริหารภายในสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจในรูปกลุ่มโครงการซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ บุคลากรของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานแต่ละโครงการของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นหุ้นส่วนและการรับผิดชอบร่วมกัน โดยใช้รูปแบบการสร้างหุ้นส่วน (Structuring a partnership) โดยการบริหารงานคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่จะทำงานภายใต้การดูแลและขึ้นตรงต่อคณะกรรมการการบริหาร (Board Manager) หรือสภาวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการและบริหารงานกิจการนักศึกษา คณะกรรมการบริหารหรือสภาวิชาการของสถานศึกษาจะตั้งผู้จัดการโครงการ (General Manager) ตามลักษณะงานเมื่องานหรือโครงการนั้นๆ สิ้นสุดคณะทำงานจะหมดหน้าที่และสลายคณะทำงานไป แต่ในคณะทำงานหรือกลุ่มโครงการแต่ละกลุ่มจะมีตัวแทนซึ่งถือว่าเป็นหุ้นส่วน (Partner) การทำงานทำหน้าที่ทำงานในกลุ่มและประสานงานกับคณะทำงานหรือกลุ่มโครงการอื่นๆ ที่ตั้งขึ้นมาใหม่อันเป็นการบริหารโครงการที่มีลักษณะเฉพาะกิจหรือพิเศษให้มีคณะทำงานโดยใช้คณะทำงานจากคณะทำงานหรือกลุ่มโครงการอื่นๆ ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นการทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้จัดการโครงการแต่ละโครงการเลือกสรรมาจากอาจารย์ ผู้ที่มีความเหมาะสมกับงานหรือโครงการนั้นๆ โดยคณะกรรมการหรือสภาวิชาการของสถานศึกษาเป็นผู้คัดเลือก เลือกสรรและมอบหมายงานพร้อมกับมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการ คณะกรรมการบริหารหรือสภาวิชาการของสถานศึกษาทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้จัดการโครงการ คณะกรรมการบริหารหรือสภาวิชาการของสถานศึกษาและผู้จัดการโครงการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจะบริหารงานภายใต้การตรวจสอบและรับนโยบายจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยหรือสภาสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจสูงสุดในการกำหนดนโยบาย

การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจะใช้วิธีการที่ให้อิสระในการบริหารงานวิชาการอันได้แก่ งานจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์ หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา หลักการหนึ่งที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงคือหลักของความเป็นอิสระและการปกครองตนเอง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 11 - 16) การให้อิสระในการ

ดำเนินงานและเสรีภาพทางวิชาการจะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้เต็มที่ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการที่มหาวิทยาลัยมีเสรีภาพในการพัฒนาตนเองตามสภาพความพร้อมและความเป็นไปได้ของแต่ละแห่งนั้นย่อมที่จะก่อให้เกิดความดีเด่นทางวิชาการ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอกที่จะพยายามให้มหาวิทยาลัยดำเนินการและมีพัฒนาการไปในทำนองเดียวกันจนอาจทำให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ขาดความริเริ่มและขาดความสำนึกในการแข่งขันที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้ทำหน้าที่ตามอุดมคติ มหาวิทยาลัยไทยจะปฏิรูปสังคมได้ต้องไม่มุ่งเน้นแต่ปฏิบัติหน้าที่สอน วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงด้านศิลปวัฒนธรรมแต่ต้องมุ่งวางบทบาทของตนเองในสังคมไทยให้ชัดเจนอันได้แก่ สนองตอบต่อความต้องการของสังคม ช่วยชี้นำสังคมและช่วยเตือนสติสังคม (สิปปนนท์ เกตุทัต. 2541 : 9) และเพื่อรองรับอิสระในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็น ที่จะต้องมีการตรวจสอบได้จากภายในและภายนอก แนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่สำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบในระบบสถาบันอุดมศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) เกษม วัฒนชัย ได้กล่าวถึงลักษณะการกำกับและการตรวจสอบองค์กรของรัฐบาลมี 4 ประการ อันได้แก่ (เทียนฉาย และคนอื่นๆ. 2542 : 24- 25 ; อ้างอิงจาก เกษม วัฒนชัย .2541)

1.1) กำกับและควบคุมโดยแผนและนโยบายการบริหารระดับประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ ส่วนในระดับมหาวิทยาลัยกำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยและกลไกทางการบริหารภายในมหาวิทยาลัยซึ่งจะควบคุมเรื่องจำนวนและสาขาการผลิตบัณฑิต งานวิจัย การให้บริการ วิชาการ ความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ และด้านกิจการนักศึกษา

1.2) การกำกับในด้านนโยบายงบประมาณ ระดับประเทศกำหนดนโยบายโดยพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี นโยบายงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศ นโยบายงบประมาณด้านอุดมศึกษา ส่วนในระดับมหาวิทยาลัยจะควบคุมในเรื่องการจัดสรรงบประมาณของรัฐมีมหาวิทยาลัยเพื่อผลิตบัณฑิต วิจัย การบริการวิชาการ ความร่วมมือกับต่างประเทศซึ่งอาจจัดให้สัมพันธ์กับผลงานที่ผ่านมา

1.3) กำกับโดยการกำหนดคุณภาพ มาตรฐานระดับประเทศ รัฐจะต้องมีกลไกในการกำหนดคุณภาพมาตรฐานการอุดมศึกษาแห่งชาติ มีกลไกในการกำกับและตรวจสอบและใช้มาตรฐานเดียวกันกับสถาบันอุดมศึกษาทุกประเภทและทุกแห่ง ส่วนในระดับมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยรับผิดชอบเชิงนโยบายในด้านคุณภาพมาตรฐานในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการบริการทั่วไป ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับผิดชอบการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมาตรฐานบัณฑิต และงานวิชาการอื่น ๆ

1.4) กำกับโดยกำหนดผลผลิตและผลงาน นโยบายการกำกับควรเน้นจำนวนนักศึกษาที่รับใหม่กับจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เน้นจำนวนและคุณภาพบัณฑิต นโยบายการจัดสรรงบประมาณกำหนดตามความสัมพันธ์กับจำนวนนักศึกษาทั้งหมด และผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในรอบปีที่ผ่านมาหรือ 3 ปี ย้อนหลัง

2) อมร รักษาสัตย์ (2537ก : 38 – 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินค่าอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไว้ว่า

2.1) การตรวจสอบและประเมินค่าภายในมหาวิทยาลัยเอง ถ้ามหาวิทยาลัยต้องการศรัทธาจากประชาชนก็ต้องมีการตรวจสอบควบคุมกันเองมากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1) ปริมาณและคุณภาพของการสอนของอาจารย์

2.1.2) การพัฒนาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ของอาจารย์ (วิจัย)

2.1.3) การบริการชุมชนของอาจารย์ รวมทั้งบทบาทในสมาคมวิชาการวิชาชีพของตน

2.1.4) การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีการพิจารณาถ่วงน้ำหนักโดยแท้จริงเข้มแข็ง

2.1.5) การพิจารณาผลงานของอาจารย์ควรจะมีการประเมินทุกตำแหน่งทุก 5 ปี เพื่อป้องกันความเฉื่อยชา ถ้าหลัง ถ้าอาจารย์ผู้ใดมีผลงานต่ำกว่าระดับตำแหน่งก็ควรดำเนินได้

2.2) การตรวจสอบและประเมินค่าจากรัฐบาล รัฐบาลโดยทบวงมหาวิทยาลัยและรัฐสภา โดยกระบวนการงบประมาณ ควรมีการตรวจสอบผลงานของมหาวิทยาลัยและของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง โดยเคารพความเป็นอิสระทางวิชาการแต่จะต้องมั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อสังคมจริง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ได้ด้วยการอุดหนุนจากรัฐบาล รัฐบาลควรจัดตั้งกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนมหาวิทยาลัย

2.3) การตรวจสอบและประเมินค่าจากสังคม มหาวิทยาลัยจะต้องแสดงความโปร่งใสให้สังคมได้รับทราบข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาว่าจะส่งบุตรหลานไปเรียนวิชาใดที่สถาบันใดสมกับราคา ค่าเล่าเรียน สถาบันที่จะควบคุมมาตรฐานมหาวิทยาลัยได้แก่

2.3.1) สถาบันรับรองมาตรฐานการศึกษา ซึ่งควรเป็นองค์กรอิสระที่จะต้องตรวจสอบมหาวิทยาลัยและจัดลำดับความแข็งแกร่งในสาขาวิชาต่าง ๆ ของทุกมหาวิทยาลัยได้

2.3.2) สถาบันทดสอบความรู้เฉพาะด้าน เช่น สถาบันทดสอบความรู้ทางภาษา ทางคำนวณ ฯลฯ สถาบันประเภทนี้จะช่วยมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ปรับปรุงคุณภาพการสอนด้านต่าง ๆ ของตนเอง

2.3.3) สมาคมวิชาชีพ สำหรับวิชาชีพที่มีกฎหมายควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน เช่น แพทย์ พยาบาล ฯลฯ ควรให้ผู้เรียนที่จบหลักสูตรของมหาวิทยาลัยซึ่งจะมีคุณภาพต่างกันมาสอบรับประกาศนียบัตรวิชาชีพก่อนจะลงทะเบียนประกอบอาชีพได้

3) เทียนฉาย และคนอื่นๆ (2542 : 19.) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการกำกับ การตรวจสอบ การติดตาม และประเมินผลไว้ว่า

3.1) ควรมีหน่วยงานภายในทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Performance Audit) และตรวจสอบการเงิน (Financial Audit) ขึ้นตรงต่อสภาสถาบันโดยให้ดำเนินการเมื่อสถาบันออกนอกกรอบราชการ โดยหน่วยงานภายในที่จะทำหน้าที่ตรวจสอบ การปฏิบัติงานควรเป็นคนละหน่วยงานกัน เนื่องจากพื้นความรู้และคุณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานภายในได้หน่วยงานจะเป็นคนละกลุ่ม ควรกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามภาระงานขั้นต่ำ และมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างคณะ/สำนัก ควรมีความเชื่อมโยงระหว่างการจัดสรรงบประมาณให้คณะ/สำนักกับผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะ/สำนัก ซึ่งเป็นการประเมินในภาพรวมของคณะ/สำนัก ส่วนการประเมินอาจารย์ ควรเป็นเรื่องภายในของแต่ละคณะ/สำนัก

3.2) ควรมีการตรวจสอบการบริหารของผู้บริหาร ทั้งระดับสถาบันและระดับคณะ/สำนัก

3.3) ควรสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภารกิจ โดยคำนึงถึง มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

3.4) ควรระบุมাত্রวัดและวิธีการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

3.5) การตรวจสอบภายนอกจะใช้ระบบใดก็ได้ แต่ต้องมีกติกาหรือเกณฑ์ที่สถาบันยอมรับได้และผู้ประเมินจะต้องเป็นองค์กรที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กรผู้ดูแลบุคลากร นอกจากการตรวจสอบได้จากภายในและภายนอกแล้ว กระบวนการบริหารที่โปร่งใสและเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความเป็นหุ้นส่วนในการศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา โดยมีตัวแทนชุมชน องค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรระดับต่างๆ แนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบอุดมศึกษาให้มีสภาพคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้แก่ หลักการเปิดโอกาสให้บุคคลและชุมชนภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมบริหารองค์กรในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับสภการบริหารลงมาถึงคณะกรรมการบริหารในหน่วยงานย่อยของสถาบันโดยเฉพาะ หน่วยงานเพื่อการบริหารงานวิชาการ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2533 : 30 - 40, 42) ผลผลิตที่ได้จากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจะทำให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ อันเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่คุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาอันได้แก่ คุณภาพของบัณฑิตซึ่งจะมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพ

ตรงกับความประสงค์ของผู้ใช้งาน โดยกระบวนการผลิตบัณฑิตมีการควบคุม ตรวจสอบและติดตามมาเป็นระบบทุกระยะของการผลิต (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2540 : 73 - 74) สำหรับแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในงานด้านต่างๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในงานด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1) งานจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอน จะมีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้ (Coluccio and Kelley. 1994 : 65 - 70, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 77 - 78, ละเอียต แจ่มจันทร์. 2540 : 44 - 45 ; อ้างอิงจาก Tomyay. 1992 : 296 - 301, ส่วนพัฒนาการศึกษา. 2541 : 9 - 13, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2542ก : 2 - 5, ทศนา บุญทอง. 2542 : 99 - 100, สุธรรม อารีกุล. 2542 : 14 - 16, สุพร ตั้งสมวรพงษ์. 2542 : 76)

1.1) สถาบันแต่ละสถาบันจะมีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์แสดงความเข้มแข็งของตนเองภายใต้ความเป็นไททางวิชาการและสอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมไทย

1.2) หลักสูตรจะต้องมีการปรับได้อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะความคิดในเชิงบูรณาการไม่มุ่งในด้านการจดจำ

1.3) หลักสูตรต้องไม่ซ้ำซ้อน มีความหลากหลายและมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันเช่น หลักสูตรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น หลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

1.4) มีการกำหนดหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มสาระทางด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการประเมินและพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะและต่อเนื่อง

1.5) มีการสร้างหลักสูตรที่ผลิตพยาบาลให้มีความสามารถแตกต่างกันตามความต้องการด้านสุขภาพ

1.6) การจัดหลักสูตรจัดให้มีวิชาบังคับในสัดส่วนที่น้อยและเปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกศึกษาวิชาต่างๆ มากขึ้น หลักสูตรมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรในท้องถิ่น เพื่อนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดหลักสูตรให้สามารถตอบสนองความต้องการและความหลากหลายของท้องถิ่นได้ มีการจัดหลักสูตรที่เป็นพหุวิทยาการ

1.7) รายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรควรมีความยืดหยุ่น เพื่อให้มีการเปิดสอนวิชาใหม่ๆ ได้ทุกภาคการศึกษา เนื่องจากการเปิดโอกาสเช่นนี้จะทำให้อาจารย์ที่ทำการค้นคว้าวิจัยเรื่องใหม่ๆ สามารถนำมาเปิดสอนได้ทันทีโดยไม่ต้องรอการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ซึ่งต้องใช้เวลาหลายปี ส่งเสริมให้ในแต่ละสาขาวิชาสามารถเปิดสอนวิชาที่เป็นความต้องการของท้องถิ่นได้

1.8) หลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีการจัดที่ผสมผสานองค์ความรู้ของ ศาสตร์สาขาต่าง ๆ ในลักษณะพหุวิทยาการเพื่อเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

1.9) การประเมินหลักสูตรต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ผู้แทนองค์กร วิชาชีพ ผู้แทนหน่วยงานผู้ใช้และผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนั้น ๆ เข้าร่วมเป็นกรรมการ

1.10) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต้องสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและ การพัฒนาบุคลิกภาพ ร่างกายและจิตใจ

1.11) กระบวนการจัดการเรียนการสอนยึดผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ต้องการ เป็นหลัก พัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูเป็นผู้แนะและคอย ช่วยเหลือ

1.12) การเปิดโปรแกรมการเรียนการสอนต้องมีหลักฐานแสดงความต้องการ ของผู้เรียนและความพร้อมของทรัพยากร มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งบุคลากรในท้องถิ่น อาคารสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน

1.13) การจัดโปรแกรมการศึกษาต้องสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือองค์กรใน ชุมชนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้ทราบถึงความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน

1.14) จัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย สามารถผลิตสื่อที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม พัฒนาระบบสารสนเทศและการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.15) ในด้านการฝึกภาคปฏิบัติ จัดโครงสร้างตำแหน่งให้อาจารย์มีความ สัมพันธ์โดยตรงกับระบบการดูแลผู้ป่วยและปฏิบัติการพยาบาล

1.16) การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติต้องอยู่ในรูปแบบการผสมผสาน ระหว่างฝ่ายการศึกษากับฝ่ายการพยาบาล โดยฝ่ายโรงพยาบาลจะประสานกับสถาบันการ ศึกษาในการวางแผนการจัดการศึกษา ร่วมรับผิดชอบในการสอนโดยอยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ

1.17) พัฒนาการสอนและการปฏิบัติให้มีลักษณะสหสาขาวิชาเพื่อการดูแล ผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน จัดโปรแกรมการศึกษาเพื่อการดูแลผู้ป่วยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

1.18) มีการเสริมสร้างเครือข่ายเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างสถาบันต่างสังกัด และโรงพยาบาล โดยมีการวางแผนพัฒนาตามพันธกิจที่กำหนดร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2) งานวิจัย ในด้านงานวิจัยซึ่งประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ และกลไก การสนับสนุนการทำวิจัยจะมีแนวทางดำเนินการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 79, 84 - 85, เทียนฉาย กิระนันท์ และคนอื่นๆ. 2542 : 13, 17 - 19, อมรวิรัช นาคทรพ. 2542 : 3 - 4)

2.1) มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยใน ชุมชนที่สถานศึกษาดังอยู่หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาไทยควบคู่ไปกับความรู้ใหม่ที่เป็น สาгал

2.2) จัดโครงสร้างให้มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษารับผิดชอบด้านงานวิจัย

2.3) มีหน่วยงานวิจัยเฉพาะซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์และบุคลากรของสถานศึกษา โดยมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายที่วางไว้ กลั่นกรองโครงการวิจัยที่ขอทุน จัดหาเงินแหล่งสนับสนุน เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีและเทคนิควิธีการที่ทันสมัย ติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลต่อสภาสถานศึกษา ตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยของสถานศึกษา

2.4) มีการวางแผนงานวิจัยในทุกระดับของหน่วยงาน โดยมีแผนงานและแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีมาตรการให้ทุนและโทษอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมในการจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผน

2.5) กำหนดให้อาจารย์ทำหน้าที่สอนและวิจัยไปพร้อม ๆ กันและกำหนดงานวิจัยเป็นภาระงานของอาจารย์

2.6) จัดให้มีระบบผู้ช่วยวิจัยที่มีจำนวนเพียงพอ โดยเน้นการคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ช่วยวิจัยที่มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะเอื้อต่อการสร้างงานวิชาการในมหาวิทยาลัยด้วย

2.7) มีการจัดสรรค่าตอบแทนงานวิจัย และผลงานวิจัยที่มีคุณภาพจะมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งนี้จะต้องปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำครบถ้วนแล้ว

2.8) ให้อาจารย์มีอิสระในการทำวิจัย โดยลดกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคสร้างบรรยากาศแวดล้อมและจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ มีเวทีเพื่อเสนอผลงานวิจัยของอาจารย์ให้อาจารย์ลาหยุดเพื่อทำงานวิจัยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม

2.9) มีการประกันคุณภาพของงานวิจัยโดยต้องเป็นผลงานที่ได้รับการลงพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ได้มาตรฐานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

3) งานบริการทางวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการ กลไกการสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการและการจัดสรรรายได้ ซึ่งจะมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2528 : 138 - 139, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 84 - 85)

3.1) มีการจัดโครงสร้างภายในที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนหนึ่งรับผิดชอบการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อกำหนดทิศทางและกำกับดูแลการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

3.2) วัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมต้องเป็นไปเพื่อสนองความต้องการของชุมชน พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความต่อเนื่องทางวิชาการ มีการส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการให้บริการทางวิชาการ

3.3) มีการวางแผนการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและมีหน่วยงานการบริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ที่ทำให้การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว

3.4) สร้างระบบและจัดองค์รภายในให้มีความพร้อมเพื่อแสวงหาโครงการหรืองานให้กับอาจารย์ในเชิงที่จะก่อให้เกิดรายได้ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของสถาบันและอาจารย์

3.5) มีระบบจูงใจ การให้รางวัลและการให้ผลตอบแทนแก่บุคคลที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ผลงานของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการนำมาพิจารณาเป็นผลงานทางวิชาการ

3.6) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อฝึกกำลังคนด้านการใช้ทรัพยากรทั้งหมด

3.7) การให้บริการทางวิชาการต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขมาตรฐานขั้นต่ำให้ครบถ้วนก่อน

3.8) สถาบันดำเนินการจัดสรรรายได้ระหว่างสถาบันกับอาจารย์ผู้ดำเนินการรวมตลอดถึงการแบ่งเวลาทำงานของอาจารย์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการสอนและในการทำกิจกรรมเสริมโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะมีต่องานประจำ

3.9) การจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการจะต้องคำนึงถึงต้นทุนในการดำเนินการให้ครบถ้วน

3.10) การประเมินผลการให้บริการทางวิชาการใช้กลไกการตลาดในการตัดสินผลงานและมีมาตรการอื่นในการประเมินผลด้วย

3.11) มีโครงการผลิตกำลังคนเฉพาะทางร่วมกับหน่วยงานภายนอก

4) งานควบคุมคุณภาพ อันประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพ การตรวจสอบทางวิชาการและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2542 : 29 - 30, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2542ก : 2 - 5)

4.1) มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกระดับรวมทั้งมีเกณฑ์กลางในการประเมินและกระทำอย่างต่อเนื่อง

4.2) สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

4.3) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบและรักษามาตรฐานทางวิชาการโดยการตรวจสอบด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการ

4.4) มีการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์จากกิจกรรมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.4.1) ประสิทธิภาพการสอน

4.4.2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ กิจกรรมของสถาบันและ กิจกรรมเชิงวิชาชีพในสาขาของตน

4.4.3) ผลงานทางวิชาการทั้งในด้านข้อเขียนและการสอน

4.4.4) การเป็นสมาชิกและมีบทบาทเป็นผู้นำในกลุ่มสมาคมหรือ องค์กรในวิชาชีพ

4.4.5) ได้รับการยกย่องให้เกียรติ ได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติ แห่งความสามารถ

5) งานพัฒนาอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยการสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา การจัดการ ฝึกอบรมและการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนามีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ดังต่อไปนี้ (Warner and Palfreyman. 1996 : 91, สุธรรม อารีกุล. 2542 : 14 - 16)

5.1) มีมาตรการจูงใจให้อาจารย์พัฒนาคุณภาพของตนเองเช่น มีค่าตอบแทน ในการทำวิจัย การจัดหาเครื่องมือทันสมัยที่ใช้ค้นคว้าหาความรู้ และมีการยกย่องอาจารย์ที่มี คุณภาพ

5.2) มีมาตรการพิเศษชักนำให้เกิดการรวมตัวของบุคลากรที่มีความสามารถ สูงเฉพาะทางเพื่อการสร้างความเป็นเลิศเฉพาะด้าน

5.3) จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรให้สามารถ ทำงานได้หลายหน้าที่และมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.4) มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์และสร้างสัมพันธ์กับสถาบันอุดมศึกษาในต่าง ประเทศ

5.5) กำหนดสัดส่วนเวลาในการทำงานและการพัฒนาในแต่ละปีของบุคคลให้ ชัดเจน

5.6) ปรับภาระงานและขั้นตอนการทำงานให้ใช้บุคลากรน้อยแต่ปริมาณงาน มากและมีคุณภาพ

5.7) มีการประเมินผลในการพัฒนาอาจารย์แต่ละบุคคล

2. การบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

2.1 ประวัติและความเป็นมาของการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวง สาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขมีภารกิจหลักในการรักษา ป้องกัน ส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ อนามัยของประชาชนทั้งสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศ แต่ด้วยเหตุผลและความจำเป็นหลายประการทำให้ กระทรวงสาธารณสุขต้องมีการกึ่งในการผลิตพยาบาลและบุคลากรด้านสาธารณสุขอื่นๆ เพิ่มขึ้น

เหตุผลและความจำเป็นที่ทำให้เกิดการจัดการศึกษาพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุขได้แก่ (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2540 : 13 - 14 ; อ้างอิงจาก ปรง โกมารทิต. 2534 : 53 - 56)

- 1) กระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนทั่วประเทศทั้งในเขตเมืองและชนบท จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานให้เพียงพอโดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชน
- 2) การจัดระบบการศึกษาจะเน้นนโยบายการสาธารณสุขของประเทศเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน
- 3) การผลิตบุคลากรทางการพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข ผลิตเพื่อใช้ในโรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขทั่วประเทศ โดยมุ่งที่จะกระจายการบริการไปสู่ระดับอำเภอและตำบล ดังนั้นจึงเปิดรับนักศึกษาในท้องถิ่นเข้าศึกษาเพื่อกลับภูมิลำเนาเดิมเมื่อจบการศึกษาแล้ว
- 4) การจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขนักศึกษาจะได้รับการอุดหนุนในด้านอาหาร เครื่องแบบและที่พักโดยเรียกว่าทุนการศึกษาและมีสัญญาผูกพันในการเข้ารับราชการตามสถานที่และระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้การจัดอัตรากำลังในสถานบริการเพียงพอ
- 5) ในการขยายการผลิตถ้าหากใช้เฉพาะสถาบันของทบวงมหาวิทยาลัยจะมีข้อจำกัดในการวางแผนการศึกษา และการกระจายอัตรากำลังไม่เป็นไปตามแผนของการบริการสาธารณสุข แต่ถ้ากระทรวงสาธารณสุขมีสถาบันการศึกษารองรับอยู่จะทำให้เกิดความคล่องตัวทั้งการปรับแผนการผลิต ขยาย ลดหรือเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้ตามเป้าหมาย
- 6) กระทรวงสาธารณสุขมีความพร้อมด้านแหล่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานบริการทุกระดับและมีระบบประสานงานในกรม กองและจังหวัดต่างๆที่อยู่ภายใต้นโยบายเดียวกัน
- 7) การจัดการศึกษาพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุขจะสอดคล้องกับการบริการสาธารณสุขของรัฐและสามารถที่จะพัฒนาผลผลิตให้สอดคล้องกับนโยบายการบริการสาธารณสุขของประเทศซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนใหญ่
- 8) การมีวิทยาลัยพยาบาลกระจายอยู่ในจังหวัดต่างๆทั่วประเทศ มีส่วนช่วยสนับสนุนการบริการสาธารณสุข การบริการสังคมและชุมชนของจังหวัดรวมทั้งจังหวัดใกล้เคียงที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลนั้นๆ

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องทำการผลิตพยาบาลขึ้นเพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนชาวไทยโดยมีวิวัฒนาการของการจัดการศึกษาพยาบาลแบ่งออกได้เป็น 5 ระยะ ดังต่อไปนี้ (อำพล จินดาวัฒนะและคนอื่นๆ. 2540 ก: 1 - 3)

ระยะที่ 1 เป็นระยะก่อนตั้งกระทรวงสาธารณสุข (ก่อน พ.ศ. 2485)

ในระยะแรกการผลิตแพทย์และพยาบาลแผนปัจจุบันจะอยู่ในสังกัดของกรมพยาบาลกระทรวงธรรมการ (พ.ศ. 2431) ต่อมาโอนไปสังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายใต้กรม

มหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ การผลิตกำลังคนในส่วนนี้เป็นการผลิตกำลังคนระดับวิชาชีพชั้นสูง ส่วนการผลิตกำลังคนระดับผู้ช่วยเพื่อปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค กรมสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงมหาดไทยได้มีการผลิตผดุงครรภ์และผู้ช่วยแพทย์ขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2474

ระยะที่ 2 เป็นระยะเริ่มต้นกระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2485 - 2494)

เมื่อมีการจัดตั้งกระทรวงสาธารณสุขขึ้นในปี พ.ศ. 2485 ได้รวมเอาสถาบันการศึกษาที่ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพเข้าไว้ในกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมดโดยอยู่ภายใต้ 3 กรมหลัก คือ

1) กรมมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ดูแลการผลิตกำลังคนระดับวิชาชีพชั้นสูงได้แก่ แพทย์ พยาบาล ฯลฯ โดยเป็นการผลิตกำลังคนขึ้นเพื่อระบบบริการสุขภาพโดยทั่วไปไม่จำกัดเฉพาะกระทรวงสาธารณสุข

2) กรมการแพทย์ซึ่งรับผิดชอบการจัดบริการในโรงพยาบาลทั้งในเมืองหลวงและต่างจังหวัด ดูแลการผลิตกำลังคนเพื่อใช้ในโรงพยาบาลต่างจังหวัดได้แก่ พยาบาลในลักษณะผลิตเพื่อใช้เองในหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข

3) กรมสาธารณสุข ดูแลการผลิตผดุงครรภ์และผู้ช่วยแพทย์เพื่อใช้ในสุรศาลา/สำนักงานผดุงครรภ์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดียวกัน

ในระยะนี้กระทรวงสาธารณสุขดูแลรับผิดชอบทั้งสถานบริการสุขภาพและสถานศึกษาไปด้วยพร้อมๆ กัน สถาบันการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับระบบบริการสุขภาพ

ระยะที่ 3 เป็นระยะขยายการผลิตกำลังคนใช้เองของกระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2495 - 2516)

ระยะนี้เริ่มมีการขยายการผลิตกำลังคนระดับผู้ช่วยเพิ่มขึ้นหลายสาขาและขยายโรงเรียนพยาบาลและโรงเรียนอื่นๆ เพิ่มขึ้นใน 3 กรมอันได้แก่ กรมการแพทย์ กรมอนามัยและกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมุ่งเน้นการผลิตกำลังคนเพื่อเอาไว้ใช้เองในระบบบริการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข ในพ.ศ. 2502 ได้มีการแยกกรมมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยใน พ.ศ. 2515 ตามลำดับซึ่งในส่วนนี้มุ่งตอบสนองระบบบริการสาธารณสุขโดยทั่วไปไม่เฉพาะกระทรวงสาธารณสุข

ระยะที่ 4 เป็นระยะปรับขยายโครงสร้างและมาตรฐานการผลิต (พ.ศ. 2517 - 2535)

ระยะนี้เป็นระยะที่มีการปรับขยายโครงสร้างและมาตรฐานการผลิตกำลังคนเพื่อใช้เองของกระทรวงสาธารณสุข โดยอยู่ภายใต้กรมหลัก 5 กรม ตามความรับผิดชอบและความชำนาญของแต่ละกรมอันได้แก่

1) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีกองงานวิทยาลัยพยาบาล
ดุสิตวิทยาลัยพยาบาล 23 แห่ง และกองฝึกอบรมดุสิตวิทยาลัยการสาธารณสุข 4 แห่งทั้ง 2 กองนี้
รับผิดชอบการผลิตพยาบาล พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานอนามัย ทันตภิบาลและ
ผู้ช่วยเภสัชกร

2) กรมการแพทย์ ดูแลสถานศึกษา 8 แห่ง รับผิดชอบการผลิต
เจ้าหน้าที่ระดับผู้ช่วยเฉพาะทางต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ เจ้าหน้าที่เซลล์วิทยา ฯลฯ

3) กรมอนามัย ดูแลวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ 7 แห่ง
รับผิดชอบการผลิตผดุงครรภ์เพื่อปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยแม่และเด็ก โรงพยาบาลชุมชน
สถานอนามัยและสำนักงานผดุงครรภ์

4) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ดูแลสถาบันการศึกษา 1 แห่ง
รับผิดชอบการผลิตเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

5) กรมควบคุมโรคติดต่อดูแลวิทยาลัยพยาบาล 2 แห่ง รับผิดชอบ
การผลิตผู้ช่วยพยาบาล เพื่อปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโรคติดต่อของกรม

ระยะที่ 5 เป็นระยะการสร้างเอกภาพในการบริหารการศึกษาของกระทรวง
สาธารณสุข (พ.ศ. 2536 จนถึงปัจจุบัน)

เริ่มจากการรวมเอาสถาบันการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมดที่
กระจัดกระจายในหลายกรม กอง เข้ารวมไว้ในสังกัด "สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข"
ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยงานระดับสูงกว่ากองแต่ต่ำกว่ากรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536 ต่อมาในวันที่ 27 กันยายน 2537 สถาบันพัฒนากำลังคนด้าน
สาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตเชิญพระนามาภิไธยสมเด็จพระมหิตลาธิเบศ
อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนกเป็นชื่อสถาบันว่า "สถาบันพระบรมราชชนก" (อำพล
จินดาวัฒนะ และคนอื่นๆ. 2540 : 3) ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ได้สมทบกับสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ การใช้
ทรัพยากรร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในด้านการจัดการศึกษาหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป
และหมวดพื้นฐานวิชาชีพ และเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานการจัดการศึกษาและประหยัด
งบประมาณของประเทศ (ส่วนพัฒนาการศึกษา.2539:1) ปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการผลิตและพัฒนา
กำลังคนด้านสุขภาพทั้งในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ให้แก่กระทรวงสาธารณสุข
สถาบันพระบรมราชชนกมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย 5 ประการ คือ (สถาบันพระบรมราชชนก.
2543 : 2)

1) เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและความต้องการด้านการ
ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

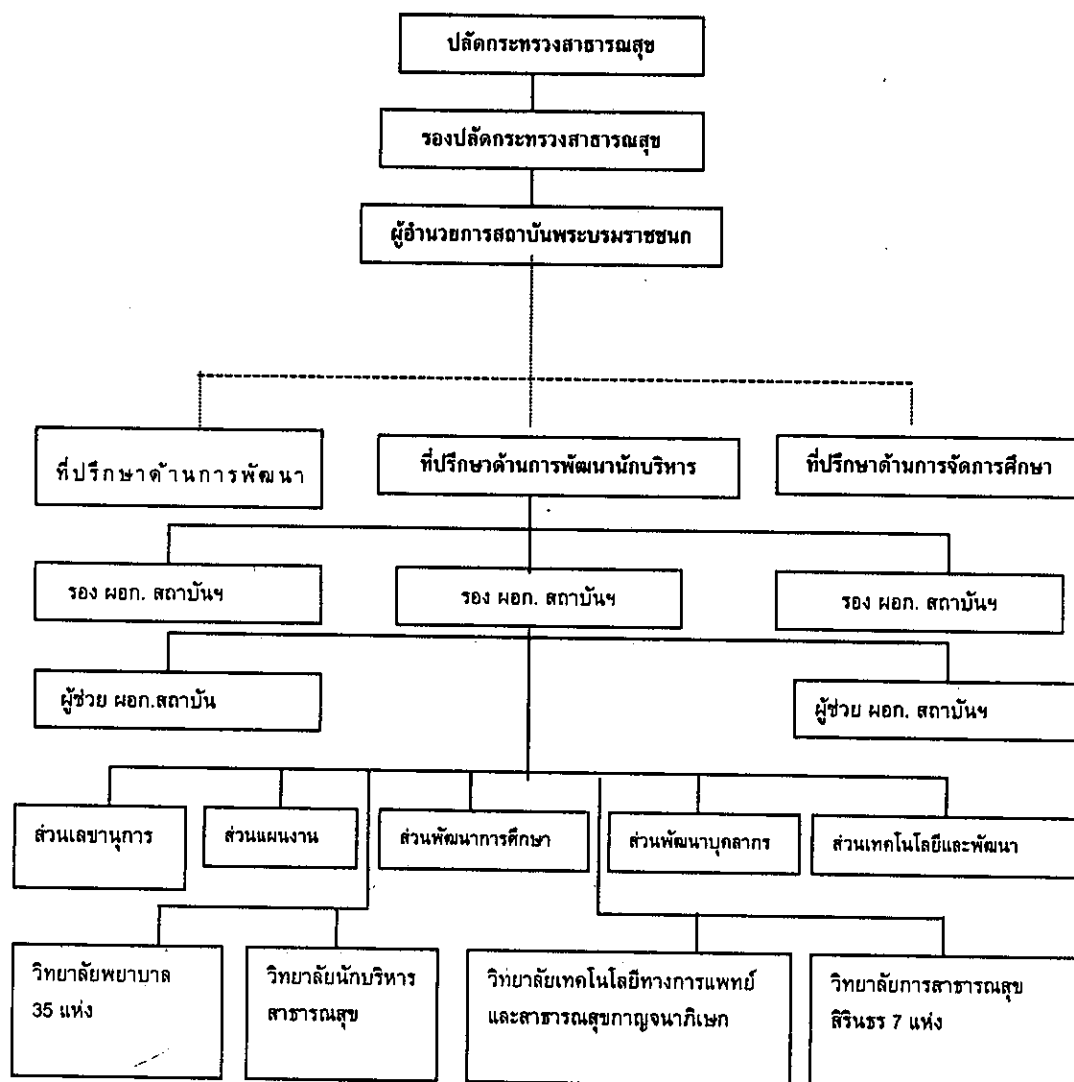
2) จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการกำลังคนด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข

3) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรด้านสาธารณสุข

5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ยังให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อาทิเช่น ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการสาธารณสุขมูลฐานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานพัฒนาวิชาการในกรมต่าง ๆ มหาวิทยาลัย และได้รับมอบหมายจากกระทรวงสาธารณสุขให้จัดทำเรื่องโครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบทร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์อีกด้วย สำหรับโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนกจะมีตามภาพประกอบ 2 ดังต่อไปนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543ค : 3)



ภาพประกอบ 2 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนก
ที่มา : สถาบันพระบรมราชชนก (2543ค). บันทึกการเรียนรู้ : 3.

สถาบันพระบรมราชชนกมีหน่วยงานในสังกัด อันได้แก่ (พูลสุข หึงคานนท์.
2540 : 60 - 61)

1) หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่สนับสนุนงานของวิทยาลัย แบ่งออกเป็น
5 ส่วน ดังนี้

1.1) ส่วนเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานการเงินการ
บัญชี งบประมาณ พัสดุ การก่อสร้าง จัดระบบสนับสนุนและบริหารงานบุคคล ตลอดจนดำเนินงาน
งานช่วยบริหารและเลขานุการสถาบัน ส่วนเลขานุการประกอบด้วย 4 ฝ่ายอันได้แก่ ฝ่ายบริหาร

งานทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงินและงบประมาณ ฝ่ายพัสดุและคณะกรรมการประชาสัมพันธ์

1.2) ส่วนแผนงาน มีหน้าที่ศึกษาเสนอแนะนโยบาย ทำแผนแม่บท จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์และประสานงานแผนงบประมาณประจำปี กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการรวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ พัฒนา และจัดระบบข้อมูลข่าวสารด้านพัฒนากำลังคน ส่วนแผนงานประกอบด้วย 3 ฝ่าย 1 งาน อันได้แก่ ฝ่ายแผนงาน ฝ่ายติดตามและประเมินผล ฝ่ายสารสนเทศและงานธุรการ

1.3) ส่วนพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่วิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตร พัฒนาและจัดทำแบบทดสอบมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันการศึกษาและ ตรวจสอบประเมินผล ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกนักศึกษาหลักสูตรต่างๆ ประสานงาน ด้านการผลิตกับวิทยาลัยในสังกัดและนอกสังกัด ส่วนพัฒนาการศึกษาประกอบด้วย 3 ฝ่าย 1 งาน อันได้แก่ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายจัดการศึกษา ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาและงานธุรการ

1.4) ส่วนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่วิเคราะห์ความต้องการและจัดระบบ การศึกษาต่อเนื่องของบุคลากรสาธารณสุข วิเคราะห์และประสานงานการอบรมของกระทรวง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประสานการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ส่วนพัฒนา บุคลากรประกอบด้วย 3 ฝ่าย 1งาน อันได้แก่ ฝ่ายมาตรฐานการอบรม ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่าย ศึกษาต่อเนื่องและงานธุรการ

1.5) ส่วนเทคโนโลยีและพัฒนาที่มีหน้าที่ผลิต พัฒนาดำรา สื่อการเรียน การสอน พัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษาและฝึกอบรม จัดหาและบำรุงรักษาวัสดุทัศนูปกรณ์ทางการศึกษา งานวิเทศสัมพันธ์ ให้บริการด้านการผลิตและพัฒนาสื่อทางการศึกษาและการฝึกอบรมแก่ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนเทคโนโลยีและพัฒนาประกอบด้วย 3 ฝ่าย และ 1 งานอันได้แก่ ฝ่ายผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ฝ่ายวิทยบริการและงานธุรการ

2) หน่วยงานระดับวิทยาลัย แบ่งเป็น

2.1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 35 แห่งทำหน้าที่จัดการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (4 ปี) ประกาศนียบัตรพยาบาล และผดุงครรภ์(2 ปี)และจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลและหลักสูตรอื่นๆ ตาม นโยบาย

2.2) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง ทำหน้าที่จัดการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (2 ปี) หลักสูตรประกาศนียบัตรทันตภิบาล (2 ปี) หลักสูตรประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม (2 ปี) และจัดการพัฒนาบุคลากรในด้านการสาธารณสุขและอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3) วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก 1 แห่ง มีหน้าที่หลักในการจัดการการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันมีการเปิดสอนระดับประกาศนียบัตร 10 หลักสูตรและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสายงานทางเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข

2.4) วิทยาลัยนักษิณบริหารสาธารณสุข 1 แห่ง มีหน้าที่หลักในการพัฒนาผู้บริหารสาธารณสุขในระดับต่างๆ เป็นการ จัดเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร

2.2 การบริหารและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลจะอยู่ภายใต้การดูแลกำกับของสถาบันพระบรมราชชนกซึ่งจะบริหารจัดการศึกษาตามระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2542 เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเกิดความคล่องตัวและสามารถให้บริการด้านวิชาการและบริการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงออกระเบียบไว้พอสรุปได้ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 ช : 542 - 544)

1) จัดให้มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยผู้อำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนกเป็นประธาน รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก ผู้อำนวยการส่วนในสถาบันพระบรมราชชนกและผู้อำนวยการวิทยาลัยนักษิณบริหารสาธารณสุขเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง กับกรรมการผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยซึ่งเลือกตั้งกันเองจำนวนสิบสามคน ให้ผู้อำนวยการส่วนแผนงาน ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการศึกษาและผู้อำนวยการส่วนเลขานุการ เป็นเลขานุการร่วมกัน

2) คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

2.1) จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนก และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามนโยบายการผลิตและการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานประจำปี การจัดทำคำขอและการจัดสรรงบประมาณของสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4) ให้ความเห็นชอบหรือคำแนะนำแก่สถาบันพระบรมราชชนกในการวางระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้

2.5) กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการดำเนินงานด้านบริหารที่สำคัญ เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหาร การพิจารณาความดีความชอบ การคัดเลือกบุคคลกรณีต่างๆ

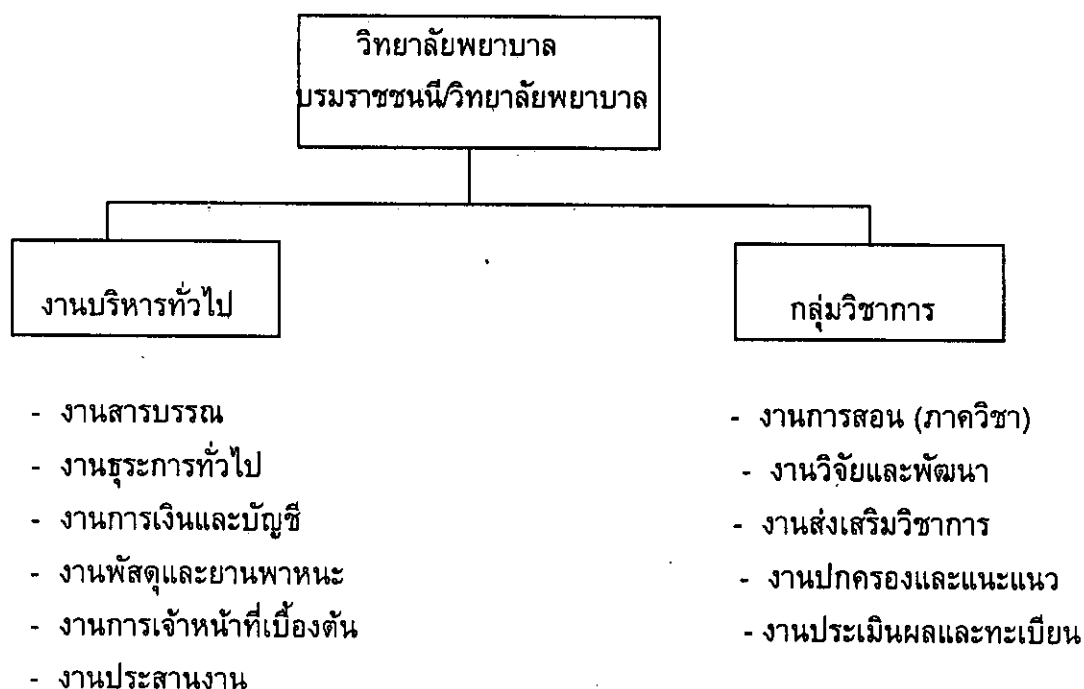
2.6) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย และการพิจารณาความดีความชอบของผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

2.7) ให้คำปรึกษา/แนะนำด้านการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาและวิชาการต่างๆ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา

2.8) ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันพระบรมราชชนกและสถานศึกษาตลอดจนโครงการอื่นๆ ที่สำคัญ

3) ด้านการจัดการศึกษา การรับนักศึกษาเข้าศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการรับสมัครบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข การจัดการเรียนการสอนอาจแบ่งเป็นระบบทวิภาคหรือระบบภาคการศึกษาอื่นๆ การกำหนดหน่วยกิตสำหรับแต่ละรายวิชาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด หรือตามระเบียบมหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่สถานศึกษาไปสมทบหรือร่วมผลิต การสำเร็จการศึกษา การออกประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด หรือตามระเบียบมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่สถานศึกษาไปสมทบหรือร่วมผลิต

ส่วนโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล จากแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 ของสำนักงานปลัดกระทรวง ดังแสดงในภาพประกอบ 3 จะมีดังนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี/วิทยาลัยพยาบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีรอบที่ 3 ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (2538). *กรอบอัตรากำลัง*. 3 ปี : 22.

จากแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีรอบที่ 3 ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยจะมีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มงานใหญ่อันได้แก่

1. กลุ่มวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 งานการสอน (ภาควิชา)
 - 1.2 งานวิจัยและพัฒนา
 - 1.3 งานส่งเสริมวิชาการ
 - 1.4 งานปกครองและแนะแนว
 - 1.5 งานประเมินผลและทะเบียน
2. งานบริหารทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 งานสารบรรณ
 - 2.2 งานธุรการทั่วไป

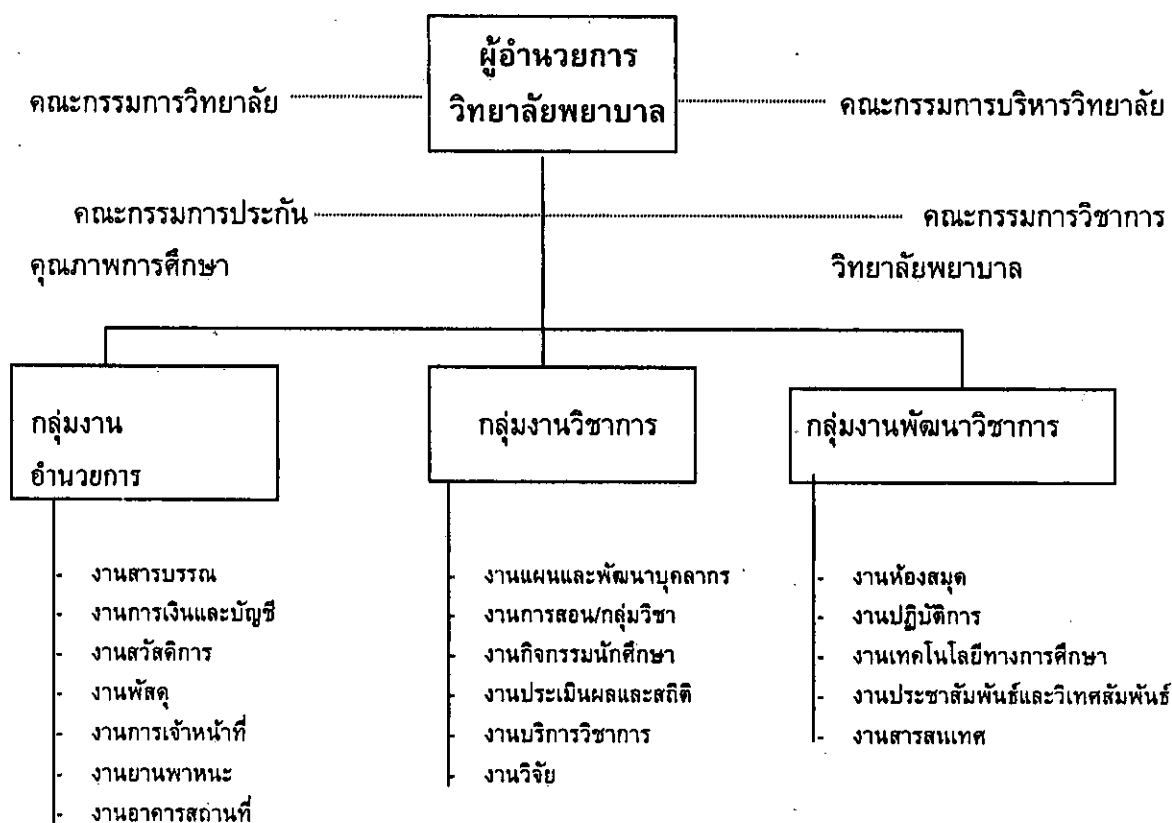
2.3 งานการเงินและบัญชี

2.4 งานพัสดุและยานพาหนะ

2.5 งานการเจ้าหน้าที่เบื้องต้น

2.6 งานประสานงาน

ส่วนการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ภายในของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งจะมีเพิ่มเติมตามความจำเป็นและความเหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุพันธกิจของวิทยาลัยในด้านการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนด้านสาธารณสุข จัดบริการสาธารณสุขสาธิตที่เหมาะสม ให้บริการวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคม ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมและประชาธิปไตย(สถาบันพระบรมราชชนก. 2540 : 141) สำหรับการจัดโครงสร้างของวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็กจะมีดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็กในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ. (2544). แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน
ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ วชิระ : 1.

จากแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่จะเห็นได้ว่า โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ จะมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด มีการแบ่งงานเป็น 4 ฝ่ายกับ 1 งาน โดยแต่ละฝ่ายจะมีรองผู้อำนวยการฝ่ายรับผิดชอบหน่วยงานในฝ่าย ยกเว้นฝ่ายวิชาการที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงานอันได้แก่ กลุ่มงานการสอน กลุ่มงานแผนและพัฒนา กลุ่มงานมาตรฐานการศึกษา โดยแต่ละกลุ่มงานของฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยจะมีรองผู้อำนวยการรับผิดชอบงานในแต่ละกลุ่มงาน

สำหรับการบริหารจัดการศึกษาภายในวิทยาลัยจะดำเนินการตามระเบียบสถาบันพระบรมราชชนกว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ. 2542 สรุปได้ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 ช : 546 - 549)

1) ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนกจะเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้และมีอำนาจชี้ขาดเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบนี้

2) จัดให้มีคณะกรรมการสองคณะอันได้แก่

2.1) คณะกรรมการวิทยาลัย ซึ่งมีองค์ประกอบที่วิทยาลัยเสนอให้ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนกแต่งตั้งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอกวิทยาลัยจำนวน 3 - 6 คน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหรือบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3 - 5 คนและผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยให้คณะกรรมการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลนอกสถานศึกษาเป็นประธานคณะกรรมการและผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการวิทยาลัยมีหน้าที่ให้การสนับสนุนและแสวงหาแหล่งทรัพยากรเพื่อการพัฒนากิจการของวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะต่อนโยบายการดำเนินงานของวิทยาลัย การพัฒนาวิชาการและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัย การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข การประเมินผลการดำเนินงานของวิทยาลัยและเรื่องอื่นๆตามที่วิทยาลัยขอคำแนะนำหรือขอความคิดเห็น

2.2) คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยประกอบด้วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานคณะกรรมการ โดยกรรมการจะได้แก่ผู้มีตำแหน่งทางการบริหารในวิทยาลัยได้แก่ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกคน หัวหน้าภาควิชาหรือตำแหน่งเทียบเท่าซึ่งเลือกตั้งกันเองจำนวนแปดคนและหัวหน้าฝ่ายบริหาร(ในกรณีที่ไม่มีรองผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายบริหาร) กรรมการที่เป็นข้าราชการและหรือลูกจ้างของวิทยาลัย โดยการเลือกตั้งกันเองจำนวนไม่เกินห้าคน โดยให้ประธานคณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีหน้าที่ให้คำแนะนำหรือความเห็นต่อผู้อำนวยการเกี่ยวกับนโยบายในการดำเนินงานของวิทยาลัย การออกระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานประจำปี การจัดทำคำขอและจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัย

การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล สนับสนุนและติดตามการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในวิทยาลัย ให้ความเห็นชอบในการตัดสินใจการประเมินผลการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ พิจารณานุมัติการสำเร็จการศึกษาและหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามที่วิทยาลัยขอคำแนะนำหรือความคิดเห็น

2.3 การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจะอยู่ภายใต้การดูแลกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก โดยส่วนงานของสถาบันพระบรมราชชนกซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยจะได้แก่ (ส่วนพัฒนาการศึกษา. ม.ป.ป. : 4 - 6, สถาบันพระบรมราชชนก. ม.ป.ป. : 28-29, 169 - 170)

1) ส่วนพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล 3 หน่วยงานอันได้แก่

1.1) งานพัฒนาหลักสูตร จะมีหน้าที่รับผิดชอบศึกษา วิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านการพยาบาลระดับปริญญาตรีและหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องจากหลักสูตรพื้นฐานสำหรับบุคลากรทางสาธารณสุขสาขาต่างๆของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศ ผลิตเอกสารหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องและต้องใช้ในการจัดการศึกษาของสถาบันให้มีคุณภาพและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ให้คำแนะนำติดตามสนับสนุนและประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ ประสานงานเพื่อการรับรองมาตรฐานของหลักสูตรกับสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ประสานงานหรือร่วมพัฒนาหลักสูตรกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ

1.2) งานมาตรฐานการศึกษา จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทรัพยากรที่ใช้ในการศึกษาเช่น บุคลากร อาคาร สถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน งบประมาณและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องตลอดจนคุณภาพของผลผลิตเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการจัดการศึกษา กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาตลอดจนพัฒนารูปแบบและกลวิธีต่างๆในการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการศึกษาให้ได้มาตรฐานดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองสถาบันการศึกษา

1.3) งานส่งเสริมการศึกษา ซึ่งจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและวางแผนดำเนินการในการส่งเสริมวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ การพัฒนาแบบทดสอบต่างๆ การสร้างธนาคารข้อสอบ ตลอดจนการประเมินผลคุณภาพแบบทดสอบ บริหารคลังข้อสอบ ตลอดจนการให้บริการแบบทดสอบต่างๆ

2) ส่วนเทคโนโลยีและพัฒนา จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการเรียน การสอนและการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2 หน่วยงานอันได้แก่

2.1) งานพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยี มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษาและสารสนเทศแก่สถานศึกษา เผยแพร่เทคโนโลยีทางการ ศึกษาและสารสนเทศใหม่ๆ แก่สถานศึกษา

2.2) งานวิจัยและพัฒนาระบบ มีหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ด้านการ วิจัยแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวิจัย ให้คำแนะนำ ปรัชญาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการ ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

3) ส่วนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนากำลังคนด้าน สุขภาพทุกสาขาวิชาชีพทั้งก่อนประจำการและระหว่างประจำการ ดำเนินการพัฒนาและประสาน การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปและความ ชำนาญเฉพาะทางในสายวิชาชีพ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานระบบเครือข่าย การพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร/ จริยธรรมและการเป็นพลเมืองดีของประเทศ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล จะอยู่ภายใต้การบริหารงาน ของฝ่ายวิชาการ โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและคณะกรรมการวิชาการของ วิทยาลัยซึ่งคัดเลือกมาจากหัวหน้าภาควิชา อาจารย์ในวิทยาลัยทำหน้าที่บริหารจัดการ งานด้านวิชาการ โดยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยจะมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (พูลสุข หิงคานนท์. 2540 : 134)

1) เป็นผู้นำอาจารย์จัดการเรียนการสอนทุกวิชา ทุกหลักสูตร ให้สอดคล้องกับ ปรัชญาวิทยาลัยพยาบาลและเป็นไปตามกรอบปรัชญา วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร โดยจัดทำแผนแม่บทการเรียนการสอน จัดทำแผนการสอนภาควิชา จัดทำเครื่องมือวัดผลการ ศึกษา ผลิตสื่อการสอนติดตามวิทยาการใหม่ๆ นำแผนการสอนไปใช้และประเมินผลการจัด การเรียนการสอน

2) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยนำผลการประเมิน การจัดการเรียนการสอนและนำผลการวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องมาใช้ปรับปรุงงานเพิ่มความรู้ความ สามารถของวิทยากร ปรับปรุงเครื่องมือ วิธีสอน วิธีวัดและประเมินผล รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ของการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3) ทำวิจัย มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ให้ความร่วมมือในการวิจัย

4) ให้บริการวิชาการแก่สังคมร่วมกับฝ่ายอื่น ๆ

5) มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับฝ่ายอื่น ๆ

ส่วนหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาลจะมีหน้าที่ในด้านการบริหารงานวิชาการดังต่อไปนี้ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตราชบุรี 2539 : 16)

1) ร่วมกับคณะกรรมการวิชาการ ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการจัดการเรียนการสอนประจำปี

2) บริหารจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ภาควิชาหรือกลุ่มงานวิชารับผิดชอบ ตามนโยบายและแผนการศึกษาของวิทยาลัย ร่วมกับคณะกรรมการวิชาการและภาควิชาในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

2.1) จัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนของภาควิชา

2.2) จัดทำตารางการฝึกภาคปฏิบัติ

2.3) กำหนดหัวข้อการสอนและอาจารย์ผู้รับผิดชอบการสอน

2.4) ร่วมพิจารณาแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ ร่วมวางแผนและประสานงานกับแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ

2.5) ร่วมพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก

2.6) จัดตารางเวรหมุนเวียน และตารางการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการศึกษาภาคปฏิบัติตลอดปี เสนอร้องผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและผู้เกี่ยวข้อง

2.7) ตรวจสอบประสบการณ์ที่ต้องปฏิบัติของนักศึกษาในภาควิชาให้ได้รับประสบการณ์ครบก่อนจบภาคเรียนและ/หรือก่อนสิ้นสุดการศึกษา

2.8) เสนอรายชื่ออาจารย์พิเศษต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาเชิญสอน

2.9) กำหนดแผนการนิเทศและแผนการประเมินผล

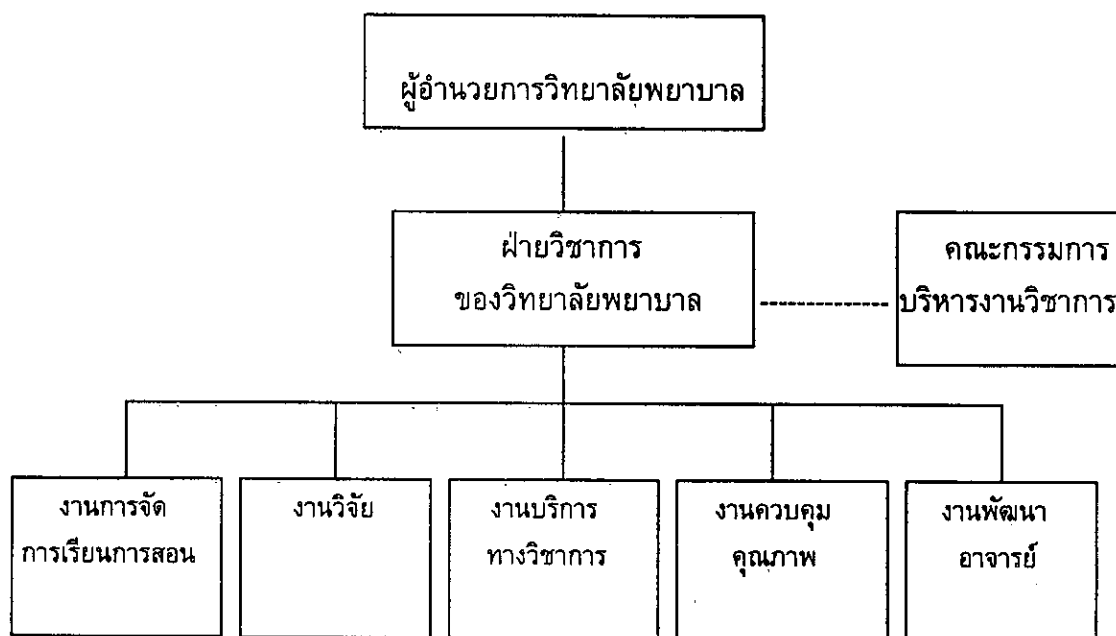
2.10) เป็นประธานพิจารณาตัดสินผลการเรียนรายวิชาในภาคของนักศึกษา

3) จัดทำตารางวิเคราะห์หลักสูตรของภาควิชาและจัดทำคู่มือการฝึกภาคปฏิบัติ

4) ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของภาควิชาและสรุปรายงานประจำปีของภาควิชาเพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะอาจารย์

สำหรับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านงานจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์จะมีการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการจะมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือรองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานวิชาการร่วมกับคณะกรรมการบริหารงานวิชาการหรือคณะกรรมการวิชาการซึ่งประกอบด้วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือรองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาและอาจารย์ในวิทยาลัย โดยงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพ และงานพัฒนาอาจารย์จะเป็นหน่วยงานภายใต้การบริหารงานวิชาการดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการในด้านต่างๆมีดังนี้

1) งานการจัดการเรียนการสอน จะมีหน้าที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน
ทุกวิชา ทุกหลักสูตรให้สอดคล้องกับปรัชญาวิทยาลัยพยาบาลและเป็นไปตามกรอบปรัชญา
วัตถุประสงค์ และโครงสร้างของหลักสูตรโดย

1.1) ด้านหลักสูตร หลักสูตรทุกหลักสูตรที่วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุขจัดการศึกษาจะใช้หลักสูตรเดียวกันทั่วประเทศโดยอยู่ในความรับผิดชอบ
ของฝ่ายพัฒนาการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตร ซึ่งดูแลรับผิดชอบเรื่องหลักสูตรการศึกษาจัดการ
พยาบาล

1.2) วิธีการจัดการเรียนการสอน จะเป็นไปตามประมวลรายวิชาของ
แต่ละหลักสูตรซึ่งอาจปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับวิทยาลัยแต่ละแห่งได้

2) งานวิจัย จะมีหน้าที่ดำเนินการวิจัยและพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ
จัดหาแหล่งสนับสนุนด้านงบประมาณ พัฒนาอาจารย์ในด้านการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงาน
วิจัยของวิทยาลัยโดย

2.1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยของวิทยาลัยจะแตกต่าง
กันในแต่ละวิทยาลัย

2.3) กลไกการสนับสนุนการทำงานวิจัย นอกจากการนำผลงานวิจัยไปประกอบการขอปรับเลื่อนขั้นแล้ว กลไกสนับสนุนอื่นๆ ยังไม่มีการกำหนด

3) งานบริการทางวิชาการ จะมีหน้าที่รับผิดชอบการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมโดย

3.1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการ ในแต่ละวิทยาลัยจะมีวัตถุประสงค์ของการบริการทางวิชาการแตกต่างกันออกไป

3.2) กลไกการสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ ยังไม่มีกลไกการสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการที่ชัดเจนในอันที่จะส่งเสริมให้มีบริการทางวิชาการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นที่วิทยาลัยพยาบาลนั้นๆ ตั้งอยู่

3.3) การจัดสรรรายได้ ยังไม่มีการกำหนดการจัดสรรรายได้ให้แก่วิทยาลัยที่ชัดเจน

4) งานควบคุมคุณภาพ มีหน้าที่ควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาโดย

4.1) ระบบประกันคุณภาพ กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการ

4.2) การตรวจสอบทางวิชาการ ยังไม่มีการตรวจสอบทางวิชาการที่ชัดเจน

4.3) การประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ ยังไม่มีการกำหนดการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์

5) งานพัฒนาอาจารย์ มีหน้าที่ส่งเสริม พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของวิทยาลัยโดย

5.1) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลมีระบบบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ซึ่งมีระเบียบเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาพอสรุปได้ดังนี้ (ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว และคนอื่น ๆ. 2542 : 61 - 62)

5.1.2) ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการก่อนการมอบหมายหน้าที่และก่อนเลื่อนตำแหน่ง

5.1.2) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

5.1.3) การพัฒนาข้าราชการด้วยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.กำหนดเว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

5.2) การจัดการฝึกอบรม บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะได้รับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมใน 2 รูปแบบ คือ

5.2.1) การพัฒนาบุคลากรโดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะดำเนินการพัฒนาข้าราชการในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ การอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ การอบรมการบริหารงานบุคคล การอบรมเทคนิคในการฝึกอบรม การอบรมเทคนิคการบริหารและการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานสารบรรณ

5.2.2) การพัฒนาบุคลากรโดยสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ การส่งบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลเข้าร่วมประชุม สัมมนาฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกจัดหรือวิทยาลัยพยาบาลได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลเอง รวมทั้งการให้ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

5.3) การกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาแตกต่างกันไปอันเนื่องมาจากนโยบาย อัตรากำลังคนและงบประมาณของแต่ละวิทยาลัย

2.4 สภาพปัญหาในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด

กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขมีวิทยาลัยพยาบาลจำนวนรวมทั้งสิ้น 35 แห่งกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคเพื่อทำการผลิตพยาบาล โดยมีสถาบันพระบรมราชชนกซึ่งอยู่ในส่วนกลางเป็นศูนย์กลางในการบริหาร มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการไปตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาซึ่งการบริหารแบบรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางทำให้เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคของระบบราชการเป็นข้อด้อยข้อหนึ่งในการผลิตกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุขโดยที่สถาบันการศึกษาทั้งหมดของกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานราชการสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกซึ่งเป็นหน่วยงานระดับสูงกว่ากองแต่ต่ำกว่ากรมจึงเป็นหน่วยงานที่ต้องบริหารจัดการภายใต้ระบบราชการทำให้ขาดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อำพลจินดาวัฒนะ และคนอื่นๆ. 2540ก : 34) การบริหารจัดการแบบรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขก่อให้เกิดผลเสียดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 41)

1) ผลจากการเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ ความเจริญจึงตกอยู่กับส่วนกลาง เช่น ความเจริญต่างๆอยู่แต่ในกรุงเทพมหานครหรือ ณ จุดศูนย์กลางนั้นๆ

2) การปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อการตอบสนองต่อท้องถิ่นที่มีความหลากหลายกลายเป็นระบบงานที่ต้องรอส่วนกลาง แม้จะมีเจตนาสนับสนุนการทำงานให้กับท้องถิ่นแต่ก็ไม่สามารถตอบสนองต่อท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทำให้ต้องสูญเสียกำลังคนที่ใช้ในการบริหารที่ส่วนกลางอันเป็นความสูญเสียซึ่งไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

4) กำลังคนที่ใช้ในการบริหารแบบระดับชั้นมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองและล่าช้า เกิดความขัดแย้งและในที่สุดอาจนำไปสู่ขวัญและกำลังใจที่ตกต่ำ

5) เกิดการผูกติดอยู่กับระบบราชการไม่สามารถปรับตนเองให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเช่น ปัญหาเรื่องระเบียบการใช้จ่ายเงิน การเบิกจ่ายจะเน้นไปที่ความถูกต้องแต่ไม่ได้เน้นที่ประสิทธิภาพ

6) มีกฎเกณฑ์เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากโดยมุ่งหวังที่จะใช้กับทุกฝ่ายอย่างยุติธรรม แต่สุดท้ายทำให้ขาดคุณภาพ ในระบบราชการที่มีมาตรฐานและกฎเกณฑ์ประเภทบังคับใช้ทั่วประเทศเมื่อประสบปัญหาที่จะประสบปัญหาเหมือนกันทั่วประเทศ

นอกจากผลเสียของการบริหารแบบรวมศูนย์ที่ส่วนกลางดังกล่าวแล้วสภาพปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาพยาบาลในด้านโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะมีโครงสร้างแบบราชการที่มีระดับสายการบังคับบัญชาหลายระดับชั้น และการกำหนดอำนาจหน้าที่ก็เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการทำให้ขาดความคล่องตัวในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างแบบราชการเป็นโครงสร้างแบบสูงซึ่งเป็นการจัดโครงสร้างแบบแน่นอน ไม่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยึดหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่และการควบคุมบังคับบัญชาและการรวมอำนาจการบริหารเป็นสำคัญซึ่งจะเหมาะสมกับองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่แน่นอน แต่ในปัจจุบันองค์กรต้องตกอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความแตกต่างกันมากทางด้านความไม่แน่นอน องค์กรจึงควรจะต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้มีหน่วยงานส่วนย่อยเพื่อแบ่งแยกความแตกต่างให้มากและหน่วยงานย่อยซึ่งสร้างขึ้นใหม่ควรทำหน้าที่เฉพาะด้านและมุ่งความสำคัญของสมาชิกที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ (สัทธน์ ขอบคำ. 2540 : 27 ; อ้างอิงจาก Huse and Bowditch.1975:254) โครงสร้างองค์กรแบบราชการจะมีคุณลักษณะการบริหารแบบสั่งการจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง มีการบริหารหลายระดับชั้น มีสายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานเดียวกันหลายสายงาน งานมีลักษณะเฉพาะ คำบรรยายลักษณะงานของแต่ละงานมักเฉพาะเจาะจงและแคบ ขอบข่ายของงานแต่ละฝ่ายไม่ยืดหยุ่น พนักงานแต่ละคนทำงานเฉพาะของตนแยกเป็นเอกเทศ การบริหารงานในรูปแบบนี้มีลักษณะการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางสูง พนักงานระดับล่างมักทำงานแบบเดิมซ้ำซากไม่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการทำงานจนกว่าจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ในสภาวะที่สภาพแวดล้อมมีความเป็นพลวัตสูงการบริหารในรูปแบบนี้จะด้อยประสิทธิภาพ (เทียนฉาย กิระนันท์ และคนอื่นๆ. 2542 : 7 ;

อ้างอิงจาก Luis R. Gomez-Mejia and others. 1998) การมอบอำนาจตามระบบราชการแม้ได้มีการมอบอำนาจไปแล้วแต่ผู้มอบอำนาจยังต้องรับผิดชอบอยู่ วิธีที่ดีที่สุดคือมอบอำนาจให้ไปเลย ระบบนี้เป็นการกระจายอำนาจไม่ใช่การมอบหน้าที่ให้ทำแทนของผู้มีอำนาจ (เทียนฉาย กิระนันท์. 2540 : 64 - 65) นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะมีบรรยากาศในองค์กรเป็นแบบราชการซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด ยึดหยุ่นน้อยทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการและภูมิปัญญาได้ไม่มากเท่าที่ควร (อำพล จินตาวัฒน์. 2539 : 26 - 28) ในด้านการจัดโครงสร้างการบริหารและการกำหนดอำนาจหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบหนึ่งในการควบคุมคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขก็คือการต้องมุ่งเน้นชุมชนสัมพันธ์ (ส่วนพัฒนาการศึกษา. 2541 : 13)

2) ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.1) งานการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขใช้หลักสูตรเหมือนกันทั่วประเทศทำให้ขาดความหลากหลาย ไม่สามารถสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้ชุมชนหรือท้องถิ่นที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ซึ่งจะมีสภาพปัญหา ความต้องการและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป การขาดความหลากหลาย ขาดความยืดหยุ่นไม่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชิงบูรณาการ หลักสูตรล้าสมัย หลักสูตรนานาชาติมีน้อยนับได้ว่าเป็นวิกฤติหลักสูตรที่ต้องแก้ไข (สุธรรม อารีกุล. 2542 : 13 - 16) และจากผลการวิจัยของรัตนะ บัวสนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการควบคุมทางวิชาการจากหน่วยงานบังคับบัญชาในส่วนกลางเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การใช้หลักสูตรดัดขัด (รัตนะ บัวสนธ์. 2535 : บทคัดย่อ) ซึ่งผลการประชุมนานาชาติเรื่อง " Reengineering of Higher Education for the 21st. Century " ได้ข้อสรุปว่าการรื้อปรับระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพลเมืองของประเทศส่วนใหญ่รวมทั้งจะต้องตอบสนองต่อบริบททางการเมืองและสังคมของประเทศนั้นในด้านหลักสูตร จะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนในสาขาวิชาต่างๆที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการและสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540ข : 108 - 110) และผลจากการประชุมผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อทบทวนและปรับบทบาทภารกิจของวิทยาลัยพยาบาล ในด้านการปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาสรุปผลได้ว่า จะต้องมีการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นให้ผู้เรียนเข้าใจชีวิตความเป็นมนุษย์และสภาพสังคมท้องถิ่น (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543ข : 1)

2.2) งานวิจัย ในด้านการวิจัยนั้นวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทำวิจัยน้อยมากในแต่ละวิทยาลัย อันเนื่องมาจากแต่เดิมวิทยาลัยพยาบาลไม่ต้องแข่งขันในการผลิตกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ นักศึกษาที่รับเข้าศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษาทุนทำให้ไม่มีแนวคิดของการทำวิจัยเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและไม่มีเวลาจำเป็นต้องพัฒนาด้วยการวิจัยเพื่อการแข่งขัน (อำพล จินดาวัฒนะ. 2539 : 26 - 28) นอกจากนี้ปริมาณอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาที่ไม่สมดุล ให้อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลต้องมีการงานมากจนไม่มีเวลาพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งผลการวิจัยของมณฑนา เหมชะญาติ พบว่า อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการสอนมากจนไม่มีเวลาในการจัดทำตำรา ทำงานวิจัยหรือเข้ารับการฝึกอบรม (กรรณิกา เจริญชัย. 2539 : 121 - 122 ; อ้างอิงจาก มณฑนา เหมชะญาติ. ม.ป.ป.) และจากข้อมูลปีงบประมาณ 2541 พบว่าค่าเฉลี่ยสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข = 1 : 11.9 (วิศิษฐ์ เสรีอรุณ. 2541 : 3) ซึ่งต่างจากเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารสถาบันการศึกษา พ.ศ. 2539 ของทบวงมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่า อัตราส่วนอาจารย์ประจำเฉพาะสาขาต่อจำนวนนักศึกษาต้องไม่ต่ำกว่า 1 : 8

2.3) งานบริการทางวิชาการ ในด้านการบริการทางวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลยังไม่มีรูปแบบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างเด่นชัด ผลจากการประชุมเพื่อปรับบทบาทภารกิจด้านการบริการทางวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปได้ว่าวิทยาลัยพยาบาลต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบให้แก่ประชาชน จัดบริการวิชาการแก่ชุมชนโดยนำเสนอข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพและแนะนำแนวทางในการเลือกสรรความรู้ที่เหมาะสมแก่ชุมชน สถานศึกษาต้องเป็นศูนย์ฝึกอบรมการดูแลสุขภาพแก่ชุมชน ที่เน้นการส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กร หน่วยบริการในสาขาต่างๆ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543ข : 3 - 4)

2.4) งานควบคุมคุณภาพ ในด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษายังอยู่ในระหว่างดำเนินการ แต่การตรวจสอบทางวิชาการและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการยังไม่มี การดำเนินการ

2.5) งานพัฒนาอาจารย์ ในด้านการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะมีการบริหารงานบุคคลตามระเบียบข้าราชการพลเรือนทำให้ประสบปัญหาต่างๆ หลายปัญหาที่เกิดจากการใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือนอันได้แก่ โครงสร้างบัญชีเงินเดือนที่ใช้โครงสร้างเดียวกับข้าราชการพลเรือนซึ่งจ่ายค่าตอบแทนต่ำมากเมื่อเทียบกับภาคเอกชนในงานที่ระดับและคุณภาพเดียวกัน ทำให้เกิดภาวะสมองไหลและไม่สนใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามารับราชการอันส่งผลให้เกิดสภาพขาดแคลนอาจารย์ในวิทยาลัย (เริงจิตร

กลันทปุระ. 2541 : 2 ; อ้างอิงจาก วิจารณ์ พานิช. 2537 : 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ด้อยคุณภาพนอกจากจะไม่สามารถรักษานักวิชาการที่มีอยู่ได้ ไม่จูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามารับราชการแล้ว ยังไม่สามารถจูงใจให้ผู้ที่อยู่ในระบบแล้วอุทิศตนและพัฒนาตนเป็นนักวิชาการที่เป็นเลิศได้ (จรัส สุวรรณเวลา. 2538 : 68) ดังนั้นจากระบบที่ไม่เอื้อต่อการธำรงรักษาอาจารย์ไว้ทำให้วิทยาลัยพยาบาลสูญเสียอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สูงออกจากระบบ(อำพล จินดาวัฒน์ และคนอื่นๆ. 2540ก : 30)

จากสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการ ที่กล่าวมาแล้วนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการอันจะนำไปสู่คุณภาพของบัณฑิตพยาบาลซึ่งจะออกไปเป็นกำลังคนด้านสุขภาพที่สำคัญของประเทศ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศพอสรุปได้ดังนี้

สลีเกอร์ และคนอื่นๆ (ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์. 2540 : 38 ; อ้างอิงจาก Sleege and others. 1983) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการกระจายอำนาจให้โรงเรียนทำให้โรงเรียนได้มีโอกาสกำหนดนโยบายด้านวิชาการซึ่งทำให้ประสิทธิภาพทางด้านวิชาการสูงขึ้น

ไรเอช (ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์. 2540 : 37 ; อ้างอิงจาก Riaz. 1992) ได้ศึกษาเรื่องผลของการนำการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปใช้ในปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของปากีสถานนั้นการปฏิบัติงานจะต้องกระจายอำนาจในแนวตั้งระหว่างระดับบนและระดับล่าง กับการกระจายอำนาจในแนวนอนระหว่างนักวางแผน นักบริหาร ครูและชุมชน โดยจะกระจายอำนาจในด้านต่างๆ อันได้แก่ หลักสูตร และงบประมาณ

ชินตากู (Shintaku, Richard Haruo. 1996:124) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะวิชาเอเซีย-อเมริกาในการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าในด้านปัจจัยสำคัญในการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคณะวิชาเอเซีย-อเมริกาในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การมีผู้คอยแนะนำช่วยเหลือ การมีความคล่องตัวในการบริหาร การมีเวลาและการมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบริหารร่วมกับคณะกรรมการ

อิสาเบล (Isabel. 1996 : 358) ซึ่งศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจการศึกษาในโคลัมเบียจากมุมมองในเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน : การเรียนรู้ภายในบริบทของการปฏิบัติผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วม นวัตกรรม การแก้ปัญหาและการตรวจสอบจากชุมชนทำให้การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

นสาไลวา (Nsaliwa. 1996 : 375) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การกระจายอำนาจการตัดสินใจทางการศึกษาในมาลาวิ ผลการศึกษาพบว่า การกระจายอำนาจการศึกษาต้องมีการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่บุคคลที่มีความรับผิดชอบและมีการเพิ่มอำนาจในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาปัญหาของการกระจายอำนาจทางการศึกษาได้แก่ กระบวนการเตรียมพร้อมทรัพยากรขาดแคลน การขาดความร่วมมือจากผู้บริหารอาวุโส แรงจูงใจไม่เพียงพอ และการต่อต้านการมอบอำนาจ

ฟราย, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และสมคิด เลิศไพฑูรย์ (1999 : 2 - 5, 8 -10) ได้ทำการวิจัย เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของไทยผลการวิจัยพบว่า

1) ในด้านโครงสร้างอำนาจการตัดสินใจในระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษามีอยู่ในระดับต่ำ ขาดความคล่องตัว ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในพื้นที่และผู้เรียน

2) ในด้านผู้บริหารการศึกษา อำนาจการตัดสินใจสูงสุดอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงฯ โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยราชการระดับกรมซึ่งจำต้องใช้เวลาในการบริหารงานภารกิจประจำวันค่อนข้างมาก ทำให้ขาดโอกาสแสดงความเป็นผู้นำทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายระดับชาติเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันในขณะเดียวกันผู้บริหารในระดับจังหวัด อำเภอและสถานศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติตามการตัดสินใจจากกรุงเทพมหานครเป็นหลักและมีอำนาจเฉพาะที่กฎและระเบียบกำหนด

3) ในด้านการบริหารการคลังและงบประมาณพบว่า แม้สถานศึกษาจะเป็นหน่วยจัดทำงบประมาณแต่การกลั่นกรองในแต่ละระดับและอำนาจการตัดสินใจที่รวมศูนย์ภายใต้ระบบการจัดทำงบประมาณแบบจำแนกรายการ ทำให้การจัดสรรงบประมาณและการใช้ทรัพยากรมีความล่าช้าไม่ตรงต่อความต้องการของหน่วยปฏิบัติในท้องถิ่น

4) ในด้านการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีการกระจุกตัวของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานทางการศึกษาในทุกระดับ

5) ในด้านการบริหารหลักสูตรพบว่า สัดส่วนของหลักสูตรระดับชาติและระดับท้องถิ่นยัง
ไม่มีความสมดุล โรงเรียนมักนิยมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นภายในกรอบที่กำหนดโดยหน่วย
ราชการส่วนกลางมากกว่าการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สะท้อนสภาพที่แท้จริงของชุมชน
และท้องถิ่น

6) ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาโดยท้องถิ่นนั้นรูปแบบการเข้ามา
มีส่วนร่วมยังคงเน้นการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน
มากกว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาวิชาการ

7) ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยนั้นการกระจายอำนาจ
การบริหารและการจัดการศึกษา จะต้องตั้งอยู่บนสภาพการณ์ที่การเมืองเป็นระบบเปิด ส่งเสริมให้
ทุกส่วนของประเทศได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการศึกษา
ประกอบกับการมีระบบเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล

*จอห์นสัน และโลแกน (Johnson and Logan. 2000 : 311) ได้วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผล
และอัตราการผลิต:อนาคตของการตัดสินใจโดยสภาโรงเรียนในเค้นดักก็พบว่า ประสิทธิภาพและ
อัตราการผลิตจะสัมพันธ์กับปัญหาที่ไม่เกี่ยวกับการสอน แต่จะไม่สัมพันธ์กับปัญหาที่มีผลต่อผล
สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ทิพย์วรรณ อากาศวิภาต (2537: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผลพบว่า
ความคิดเห็นของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการและวิทยาจารย์ที่มีต่อการ
บริหารงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงและที่ควรต้องปฏิบัติในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน

เริงจิตร กลิ่นทุระ (2540 : 133 - 141) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยใน
กำกับรัฐบาลผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานทั่วไปนั้น มหาวิทยาลัยควรมีอิสระและความคล่องตัวในขอบเขต
อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการและควบคุมกิจการทุกอย่างให้เสร็จสิ้นภายในมหาวิทยาลัย

2) การบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยควรมีสภาวิชาการอิสระเพื่อบริหารงานวิชาการ
โดยเฉพาะ สภาวิชาการควรมีขอบเขตอำนาจหน้าที่บริหารงานให้เสร็จสิ้นภายในมหาวิทยาลัยใน
ด้านการพิจารณากำหนดหลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยรวมทั้งการเสนอให้ปริญญา การเสนอ
จัดตั้งแบ่งส่วนงาน ยุบรวมและเลิกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยรวมทั้งการพิจารณาเสนอในการรับ
หรือยกเลิกสถาบันสมทบ การพิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหัวหน้า

ภาควิชาขึ้นไป การพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้ง ถอดถอนศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์รวมทั้งให้ความเห็นเสนอในการแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษแก่สภามหาวิทยาลัย และการจัดหาวิธีการที่จะพัฒนา หน้าที่ด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย

3) การบริหารงานบุคคล ควรดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาและดำเนินการในด้านการกำหนดกรอบตำแหน่ง อัตรากำลัง ลักษณะตำแหน่ง จำนวนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง การออกระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยกระบวนการบริหารงานบุคคล และการดำเนินงานของ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปโดยอิสระไม่ขึ้นกับข้อบังคับ หรือระเบียบของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

4) การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยควรมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมาย ว่าด้วยราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สิน รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ นอกจากนี้มหาวิทยาลัย ควรได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามรูปแบบของเงินอุดหนุนทั่วไปโดยรับตรงจากการจัดสรรของ รัฐบาล เงินผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการเงินอุดหนุนมหาวิทยาลัยซึ่งสามารถนำเงินไปลงทุน เป็นก่อนแล้วเก็บผลประโยชน์มาใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย

สุทัศน์ ขอบคำ (2540 : 166 - 168) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า

1) อำนาจหน้าที่จัดการศึกษาตามกฎหมายของกระทรวงศึกษาธิการควรกระจายลงไปยัง องค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด

2) จุดมุ่งหมายการกระจายอำนาจ คือการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึงและ เป็นธรรม เป็นการจัดการศึกษาตอบสนองผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษา การจัดการศึกษายืดหยุ่นได้ การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและรวดเร็ว มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) หลักการกระจายอำนาจ ก็คือการกระจายงาน ทรัพยากรและอำนาจการตัดสินใจ เป็นการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหลายฝ่าย

4) โครงสร้างของอำนาจหน้าที่ที่กระจาย คือกระจายงาน ทรัพยากร และการตัดสินใจให้ องค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด

5) วิธีการกระจายอำนาจ โดยจัดให้มีการจัดตั้งองค์กรทางการศึกษาโดยพระราชบัญญัติหรือกฎหมายในระดับจังหวัด และบริหารงานโดยคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดซึ่งประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ เอกชน และประชาชนในสัดส่วนที่เหมาะสม

6) ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ การบริหารงานจังหวัดมีความคล่องตัว การจัดการศึกษาตอบสนองผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษามากขึ้น มีการประสานงานการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา มีเอกภาพในนโยบายการศึกษาของจังหวัด มีการให้บริการทางการศึกษาทั่วถึง เป็นธรรม และคุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

— เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคนอื่นๆ (2541 : 1 - iii) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอน การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นวิธีการไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ คุณภาพของการศึกษา

2) ทุกองค์กรจะต้องบริหารงานทั้งแบบรวมอำนาจและกระจายอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สถานการณ์ และพิจารณาว่าภารกิจใดควรบริหารแบบรวมอำนาจและภารกิจใดควรบริหารแบบกระจายอำนาจ

3) ความสำเร็จของการกระจายอำนาจทางการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ บริบททางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจ การสนับสนุน^๖ทางการเมืองที่ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ การวางแผนและการจัดการที่ดี การตระหนักของผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ควรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและอยู่ใกล้กับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้มากที่สุด และมีความเชื่อว่าผู้รับมอบอำนาจมีความสามารถในการตัดสินใจในภารกิจและอยู่ใกล้ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติมากที่สุด มีวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรการที่ชัดเจนและต้องเพิ่มอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

4) การนำการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติจะต้องทำเป็นระบบและทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปในทางการศึกษา

5) การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่างๆ ขององค์กรหรือตามระดับชั้นขององค์กร โดยให้ทุกส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6) การกระจายอำนาจจะก่อให้เกิดความยืดหยุ่น (Flexibility) และสามารถตรวจสอบได้ (Accountability)

7) การกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทย มีข้อจำกัดบางประการที่เกิดจากพระราชบัญญัติและระเบียบบางฉบับซึ่งไม่เอื้อต่อการกระจายอำนาจ การบริหารงาน บริหารคน บริหารเงินและบริหารวัสดุอุปกรณ์

ประยูร ศรีประสาธน์ และคนอื่น ๆ. (2543 : 51 - 52) ได้วิจัยสำรวจสภาพปัจจุบันของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในประเทศไทยและรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารการศึกษาในส่วนกลางส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่ภูมิภาคจนกระทั่งถึงระดับปฏิบัติมากที่สุดทั้งในการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง งานพัสดุและงานวิชาการ แต่ขณะนี้การกระจายอำนาจยังอยู่ในรูปของการมอบอำนาจรวมทั้งยังอยู่ในกรอบหลักเกณฑ์ของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

2) รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารที่ผู้บริหารเห็นว่าควรจะเป็นคือรูปขององค์กรคณะบุคคล รูปของคณะกรรมการหรือสภาการศึกษาเช่นเดียวกันกับผู้บริหารส่วนกลาง

3) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคเห็นว่าการบริหารการศึกษาของไทยจะประสบผลสำเร็จเพิ่มมากยิ่งขึ้นควรมีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้มากกว่าการมอบอำนาจการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพราะจะทำให้การบริหารงานการศึกษาได้รวดเร็วทันการและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้นด้วย

เทียนฉาย และคนอื่น ๆ (2542 : 219 - 223) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1) องค์กรบริหารปกครองสูงสุด จะมีโครงสร้างขององค์กรสูงสุดได้ 2 รูปแบบ คือรูปแบบที่หนึ่งองค์กรสูงสุดใช้หน่วยงานของฝ่ายบริหาร โครงสร้างจึงให้ฝ่ายบริหารทำงานได้เต็มที่ และสภามหาวิทยาลัยรับข้อมูลผ่านฝ่ายบริหาร รูปแบบที่สององค์กรสูงสุดมีหน่วยงานต่างๆที่ช่วยให้สามารถตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารได้โครงสร้างจึงเน้นการให้อำนาจสูงสุดที่สภามหาวิทยาลัยรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

2) ผู้บริหาร จากโครงสร้างขององค์กรสูงสุด 2 รูปแบบส่งผลให้ฝ่ายบริหารมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องวิธีการทำงาน อำนาจหน้าที่และคุณสมบัติ ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยเน้นวิจัยหรือเน้นการเรียนการสอนผู้บริหารทุกระดับจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวด้วย

3) พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายวิชาการหรืออาจารย์ ต้องเป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาสาระอย่างดีและมีเทคนิควิธีทางครุศาสตร์ ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทำงานเป็นเทอมตามสัญญา 3 - 5 ปี ถูกประเมินโดยนักศึกษาทุกภาคการศึกษาและถูกประเมินโดยกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่นผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อต้องต่อสัญญา ถ้าผลการประเมินแสดงความสามารถในการสอนในระดับที่พอใจติดต่อกันจะได้เป็นอาจารย์ประจำ (Tenure) คือไม่ต้องต่อสัญญา แต่ยังคงถูกประเมินทุกภาคการศึกษา ผลงานต้องสอดคล้องตามสัญญา ได้รับเงินเดือนตามความสามารถและภาระงาน ในกรณีที่เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นวิจัย ผลงานวิจัยจะได้รับน้ำหนักรับและเป็นผู้วิจัยร่วมกำหนดเงินเดือน

ส่วนการประเมินการสอนยังคงมีอยู่ ในกรณีที่ เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอน ผลการประเมิน ด้านการสอนจากผู้เกี่ยวข้องหลายกลุ่มจะเป็นปัจจัยร่วมกำหนดเงินเดือน

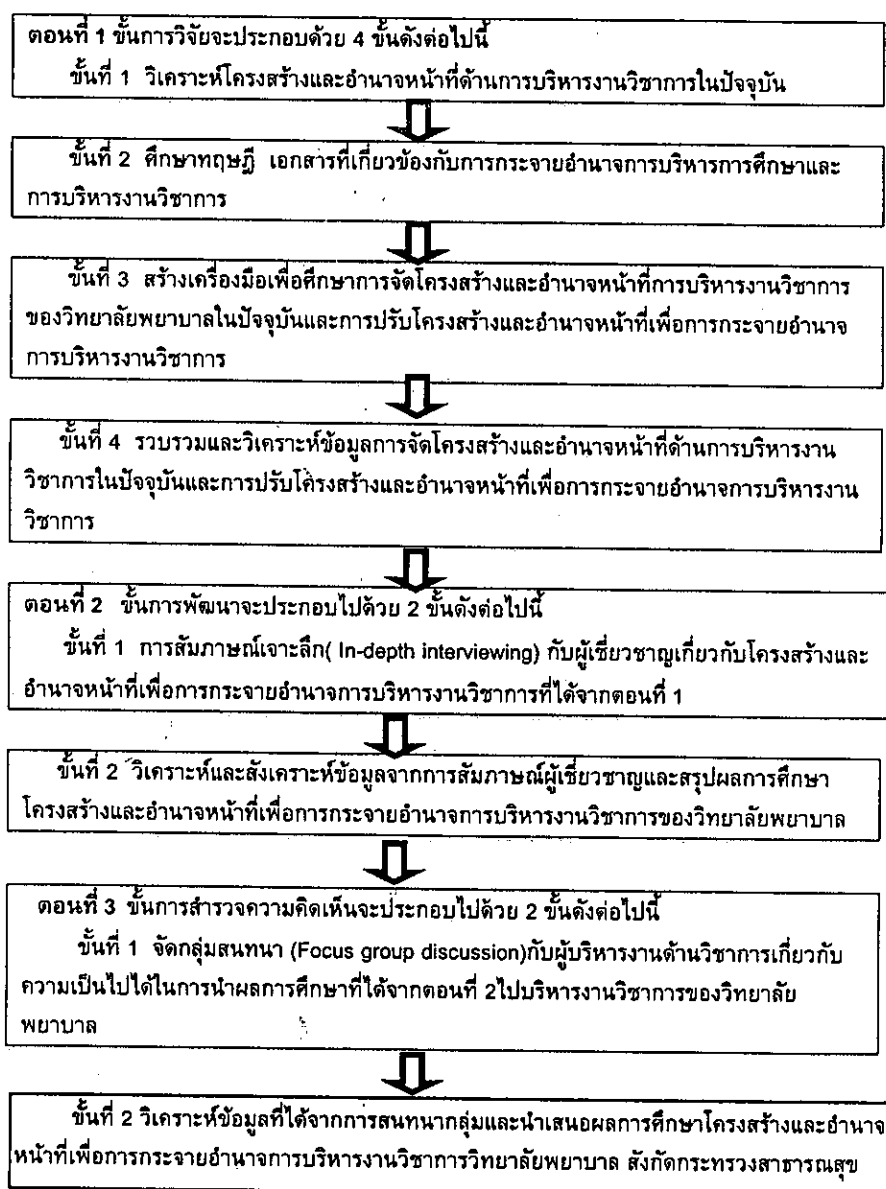
4) ฝ่ายสนับสนุนหรือสายข.ค จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายสนับสนุนจะมีจำนวน เท่าที่จำเป็น งานจำนวนหนึ่งจะอยู่ในลักษณะการจัดจ้างเช่น ยานพาหนะ คนขับรถ คนรักษาความปลอดภัย คนทำความสะอาด คนส่งเอกสารภายนอก งานพัฒนาบุคลากรภายใน ฯลฯ ในกรณีที่ มหาวิทยาลัยเน้นวิจัยตำแหน่งที่จำเป็นคือ ผู้ช่วยวิจัยและบรรณารักษ์ ซึ่งต้องได้คนที่มีประสบการณ์ วิจัย มีศักยภาพในด้านวิจัยมาช่วยในสาขาที่มหาวิทยาลัยเน้น ในกรณีที่มหาวิทยาลัยเน้นการเรียน การสอนตำแหน่งที่จำเป็นคือฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอนและการศึกษาเช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต สื่อต่างๆ ฝ่ายจัดห้องอาคารสถานที่ ฝ่ายห้องสมุดซึ่งต้องเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ของนักศึกษาและ การสอนของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกทักษะการเรียนรู้และทักษะการสอน

5) ทรัพยากร (เงิน) และการตรวจสอบ ผลการวิเคราะห์ด้านทรัพยากร (เงิน) ได้ข้อสรุป ที่ชัดเจนอีกประการหนึ่งคือต้องมีการวางแผนการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ที่เน้นของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเน้นการประเมินที่ผลงานมิใช่ที่กระบวนการ(Process) การรับเงินงบประมาณจากประเทศ ในรูปเงินอุดหนุนทั่วไป(Block Grant)จะต้องวางระเบียบการเงินให้คล่องตัวแต่ป้องกันความรั่วไหล และทุจริตให้ได้ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยเน้นการวิจัย เงินที่ใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต้องแยกให้ชัดเจน เงินเดือน เงินค่าใช้จ่ายในการวิจัย เงินค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ เงินค่าวิเคราะห์ข้อมูล เงินค่าเผยแพร่ผล วิจัยหรือหมวดอื่นๆ เพื่อให้เห็นภาพว่าผลงานวิจัยนี้ใช้เงินเท่าไรทั้งในรูปเม็ดเงินและเงินแฝง ทั้งใน รูปเงินบริหารงานวิจัยและเงินเพื่อทำการวิจัยว่าสอดคล้องกับสาขาที่เน้นและทิศทางของมหาวิทยาลัย หรือไม่ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยเน้นการเรียนการสอน เงินที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนการพัฒนา หลักสูตร เงินที่ใช้ซื้อ ใช้จ้างผลิตสื่อต่างๆ เงินที่ใช้กับห้องสมุด เงินเดือนผู้เกี่ยวข้องเทียบกับ ความรู้ที่นักศึกษาได้รับ ตลอดจนคุณภาพบัณฑิตต้องสัมพันธ์กันและชี้ออกมาให้ได้ว่ามหาวิทยาลัย ได้ใช้เงินเพื่อการเรียนการสอนจริงมากน้อยเพียงใดในสาขาใด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนซึ่งแสดงเป็นแผนภาพการดำเนินงานได้ตามภาพประกอบ 7 ดังนี้



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รายละเอียดของการศึกษาแต่ละตอนจะมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1

ตอนนี้เป็น การสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการตามคุณลักษณะของการ กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน ปัจจุบัน และเสนอแนะการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหาร งานวิชาการโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย พยาบาลในปัจจุบัน โดยศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการ ของสถาบันพระบรมราชชนก โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการของ วิทยาลัยพยาบาล และโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการของภาควิชา หรือกลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาล จากการสอบถามผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลและจาก รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล จากเอกสารงานวิจัยและคู่มือการบริหาร จัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล พระราชบัญญัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

ขั้นที่ 2 ศึกษาทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารงาน วิชาการ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาความเหมาะสมและปัญหา อุปสรรคของการจัดโครง สร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการในปัจจุบันและข้อเสนอแนะการปรับโครงสร้างและ อำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ โดยสร้างเป็นแบบสอบถามตาม กรอบแนวคิดและทฤษฎีของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเพื่อใช้สอบถามความ คิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและหัวหน้าภาควิชาหรือ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 4 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันและสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้

ตอนที่ 2

ตอนนี้เป็น การพัฒนาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการ บริหารงานวิชาการที่ได้จากตอนที่ 1 โดยมี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 นำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ที่ได้จากตอนที่ 1 ไปสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interviewing) กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงาน

วิชาการถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และสรุปผลการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล

ตอนที่ 3

ตอนนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่ได้จากตอนที่ 2 ไปบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลโดยมี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 นำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและแนวทางการแก้ไขและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปเป็นประเด็นหลักในการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) กับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนาและนำเสนอผลการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งจะมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาประมาณ 8 คน รวมจำนวนผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งประมาณ 10 คน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 35 แห่งมีวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ 17 แห่งและวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก 18 แห่งคิดเป็นจำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจำนวนรวมทั้งสิ้น 350 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้จากการสุ่มตัวอย่างผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลแบบแบ่งชั้น (Stratified random

Sampling) จากวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดเล็ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดละ 6 แห่ง ได้จำนวนวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 12 แห่ง กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ที่ได้รับการสุ่ม ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรินทร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสำปาง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี วิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็กที่ได้รับการสุ่มได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี จำนวนรวมกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารงานด้านวิชาการทั้งสิ้น 107 คน ตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาล ขนาดของวิทยาลัย	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ	หัวหน้าภาควิชา หรือกลุ่มวิชา	จำนวนรวม
วิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่				
1. วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีสรรพสิทธิ ประสงค์	1	1	10	12
2. วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีชลบุรี	1	1	8	10
3.วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีสุรินทร์	1	1	7	9
4.วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีลำปาง	1	1	6	8
5. วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีสระบุรี	1	1	8	10
6. วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีพระพุทธบาท วิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก	1	1	8	10
7. วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีเชียงใหม่	1	1	7	9
8. วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีพะเยา	1	1	8	10
9. วิทยาลัยพยาบาล พระจอมเกล้า	1	1	4	6
10. วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีจันทบุรี	1	1	5	7
11. วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีศรีธัญญา	1	1	7	9
12. วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนีปาราศณราดูล	1	1	5	7
จำนวนรวมทั้งสิ้น	12	12	83	107

2. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้นดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาพยาบาลหรือการบริหารงานวิชาการ

2. ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาพยาบาลหรือการบริหารงานวิชาการ

3. ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพยาบาลทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือ

3.2 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐนอกเหนือจากกระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพยาบาลหรือการบริหารงานวิชาการ

3.3 สถาบันอุดมศึกษาของเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพยาบาลหรือการบริหารงานวิชาการ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์นี้ได้มาจากการเลือกเฉพาะเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการที่มีคุณสมบัติเบื้องต้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จำนวน 10 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์อยู่ในภาคผนวก ก) อันประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการจากกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการจากทบวงมหาวิทยาลัยจำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการจากกระทรวงศึกษาธิการ 1 คนและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการจากภาคเอกชนจำนวน 1 คน

3. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการจัดกลุ่มสนทนา

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนาจะเป็นผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในตอนที่ 1 จำนวนรวมทั้งสิ้น 23 แห่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ 11 แห่งและเป็นวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก 12 แห่งวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีผู้บริหารงานด้านวิชาการประมาณ 10 คนจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 230 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการจัดกลุ่มสนทนาได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็กมาขนาดละ 1 แห่ง โดยวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรีซึ่งมีผู้บริหารงานด้านวิชาการจำนวน 10 คน และวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดเล็กได้แก่

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรีซึ่งมีผู้บริหารงานด้านวิชาการจำนวน 8 คน จำนวนรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 18 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1.1 วิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล และโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานวิชาการของภาควิชาหรือกลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา และการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบันว่ามีคุณลักษณะของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับใด และขอเสนอแนะในการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโท แล้วจึงนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและตามโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาคผนวก ก) นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและตามโครงสร้าง

1.5 ทำการทดลองแบบสอบถามโดยนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรีจำนวน 25 คน

1.6 นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ α ตามวิธีการของครอนแบ็ค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9399

1.7 นำแบบสอบถามไปใช้กับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม (ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแสดงไว้ในภาคผนวก ข)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งประเด็นหลักได้มาจากข้อเสนอแนะการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารงานด้านวิชาการ ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้จากตอนที่ 1 และผลผลิตด้านบัณฑิตจากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

2.2 ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1.3 งานการจัดการเรียนการสอน

2.1.4 งานวิจัย

2.1.5 งานบริการทางวิชาการ

2.1.6 งานควบคุมคุณภาพ

2.1.7 งานพัฒนาอาจารย์

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนาเป็นประเด็นหลักที่ได้มาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไปบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.2 การนำแนวทางการแก้ไขปัญหามาอุปสรรคไปดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 การนำแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและเตรียมพร้อมต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระหว่างเดือน มกราคม 2545 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2545 โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามใช้วิธีจัดส่งแบบสอบถามโดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่และวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จัดทำโดยผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาตหมายเวลาในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการและดำเนินการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในกรอบการสัมภาษณ์ ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการสัมภาษณ์จัดให้มีการบันทึกเทปการสัมภาษณ์ ถ่ายภาพและได้จัดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ในสมุดบันทึกการสัมภาษณ์ควบคู่กันไปด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนา

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนาจัดทำโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีซึ่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการของแต่ละวิทยาลัย

3.2 ฝึกซ้อมการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา โดยมีผู้ช่วยวิจัย 2 คนคือ ผู้จัดบันทึกคำสนทนา ผู้บันทึกเทปคำสนทนาและถ่ายภาพ

3.3 ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรีที่ห้องประชุมวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี และจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีที่ห้องประชุมวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีตามกำหนดนัดหมายจากวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยดำเนินการสนทนาตามประเด็นที่กำหนดไว้จนได้ข้อมูลครบถ้วน ตรงประเด็นโดยผู้วิจัยเป็น

พิธีกรและเป็นผู้ถามคำถามและเป็นผู้นำ ตลอดจนการกำกับการเล่นให้เป็นไปตามแนวทางของประเด็นที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและละเอียดที่สุด โดยตลอดระยะเวลาการเล่นจัดให้มีการบันทึกการเล่นด้วยเทป ถ่ายภาพและได้จัดบันทึกคำสนทนาในสมุดบันทึกควบคู่กันไปด้วย

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามว่ามีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใดแล้วจึงทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจให้คะแนนแทนค่าความคิดเห็นต่อการกระจายอำนาจการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในแต่ละด้านของการบริหารงานวิชาการโดยแบ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจริง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดโครงสร้าง และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการกำหนดอำนาจหน้าที่ การตรวจให้คะแนนความคิดเห็นที่เห็นด้วยแบ่งได้ดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	แทนค่าด้วยคะแนน 1
เห็นด้วยน้อย	แทนค่าด้วยคะแนน 2
เห็นด้วยปานกลาง	แทนค่าด้วยคะแนน 3
เห็นด้วยมาก	แทนค่าด้วยคะแนน 4
เห็นด้วยมากที่สุด	แทนค่าด้วยคะแนน 5

1.2 หาค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ของความเห็นด้วยในทุกด้านของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ โดยแบ่งเป็นความคิดเห็นในการกระจายอำนาจตามการปฏิบัติงานจริง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดโครงสร้างและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการกำหนดอำนาจหน้าที่ และตรวจสอบค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ว่าสูงกว่าระดับปานกลาง ($\mu = 3$) หรือไม่โดยใช้ค่าสถิติ t -test สำหรับกลุ่มตัวอย่างเดียวหรือที่เรียกว่า Z -test

2. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในแนวทางของเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

3. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนา

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 3 ที่ได้จากการทำกลุ่มสนทนา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถตอบปัญหาวิจัย และตรวจสอบกับระดับการเห็นด้วยอย่างมากซึ่งกำหนดว่า อยู่ในระดับดี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งมี 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอผลการศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและแนวทางควรแก้ไข และส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 3 นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ และการแก้ไขและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน

การศึกษการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันตามคุณลักษณะของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการอันประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 99 คนคิดเป็น 92.52%

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในด้านขนาดของวิทยาลัยพยาบาลที่ผู้บริหารงานด้านวิชาการปฏิบัติงาน อายุ คุณวุฒิ ตำแหน่งทางการบริหารงานวิชาการและประสบการณ์ในตำแหน่งทางการบริหารงานวิชาการแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารงานด้านวิชาการ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	N	ร้อยละ
วิทยาลัยพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน		
ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่	58	58.59
ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก	41	41.41
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	3	3.03
30 – 40 ปี	38	38.38
มากกว่า 40 ปี	58	58.59
คุณวุฒิ		
ปริญญาตรี	3	3.03
ปริญญาโท	94	94.95
ปริญญาเอก	2	2.02
ตำแหน่งทางการบริหารงานวิชาการ		
ผู้อำนวยการวิทยาลัย	8	8.08
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	13	13.13
หัวหน้าภาควิชาหรือกลุ่มงานวิชา	78	78.79
ประสบการณ์ในตำแหน่งทางการบริหารงานวิชาการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	26	26.26
5 – 10 ปี	24	24.24
มากกว่า 10 ปี	49	49.50

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารงานด้านวิชาการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่มากกว่าวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดเล็ก และส่วนใหญ่อายุมากกว่า 40 ปี คุณวุฒิในระดับปริญญาโท มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาและมีประสบการณ์ในตำแหน่งทางการบริหารงานด้านวิชาการมากกว่า 10 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในด้านการปฏิบัติจริง ปัญหาอุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับระดับปานกลาง($Z, U=3$) แสดงไว้ในตาราง 3 (ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของแต่ละวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในภาคผนวก ค)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับระดับปานกลาง ($Z, \mu = 3$) เกี่ยวกับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในด้านการบริหารงานวิชาการตามคุณลักษณะของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ การบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง (N=99)			ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง (N=99)			ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ (N=99)		
	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z
1. การได้มาซึ่งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัย	2.31	1.11	-6.19**	3.19	1.23	1.51	3.16	1.28	1.26
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัย	3.33	.89	3.72**	2.89	1.00	-1.11	2.99	1.12	-.12
งานการจัดการเรียนการสอน									
3. หลักสูตร	2.31	.70	-9.70**	3.21	1.04	2.00*	3.14	1.07	1.27
4. วิธีจัดการเรียนการสอน	3.75	.62	11.97**	2.58	.96	-4.40**	2.54	.98	-4.67**
งานวิจัย									
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.81	.95	-2.03*	2.97	1.03	-.33	2.90	1.04	-.94
6. กลไกการสนับสนุน	2.95	.72	-.72	2.84	1.06	-1.54	2.85	1.07	-1.38
งานบริการทางวิชาการ									
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.00	.90	.02	2.77	.977	-2.33*	2.72	1.02	-2.71**
8. กลไกการสนับสนุน	2.80	.79	-2.46*	2.96	1.04	-.35	2.96	1.11	-.36
9. การจัดสรรรายได้	2.41	1.04	-5.64**	3.25	1.17	2.12*	3.24	1.22	1.98

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	การกระจายอำนาจ			การปฏิบัติจริง (N=99)			ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง (N=99)			ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ (N=99)		
	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z	$\bar{X}$	S	Z
งานควบคุมคุณภาพ												
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.05	.99	.47	2.77	1.10	-2.07*	2.72	1.16	-2.41*			
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.79	1.00	-2.08*	2.98	1.12	-.18	3.02	1.18	.20			
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.57	1.00	-4.31**	3.06	1.13	.55	3.13	1.23	1.0			
งานพัฒนาอาจารย์												
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.87	.95	-1.40	2.95	1.14	-.40	2.97	1.19	-.24			
14. การจัดการฝึกอบรม	3.13	.81	1.59	2.82	1.09	-1.65	2.76	1.13	-2.08*			
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.60	1.05	-3.84**	3.12	1.20	1.02	3.06	1.31	.46			
ค่าเฉลี่ยรวม	2.84	.63	-2.44*	2.96	.845	.50	2.94	.90	-.62			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 3 นำมาสรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาล ในปัจจุบันตามคุณลักษณะของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ในระดับการปฏิบัติจริง และปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการในการปฏิบัติงานจริง ปัญหาและอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน

การกระจายอำนาจ การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงานจริง มีการกระจายอำนาจ	การจัดโครงสร้าง มีการกระจาย อำนาจ	การกำหนดอำนาจ หน้าที่ที่มีการกระจาย อำนาจ
1. การได้มาของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการ	×	=	=
2. การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหารงาน วิชาการ	✓	=	=
งานการจัดการเรียนการสอน			
3. หลักสูตร	×	×	=
4. วิธีการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓
งานวิจัย			
5. การกำหนดวัตถุประสงค์ของ	×	=	=
6. กลไกการสนับสนุนงานวิจัย	=	=	=
งานบริการทางวิชาการ			
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	=	✓	✓
8. กลไกการสนับสนุน	×	=	=
9. การจัดสรรรายได้	×	×	=
งานควบคุมคุณภาพ			
10. ระบบประกันคุณภาพ	=	✓	✓

ตาราง 4 (ต่อ)

การกระจายอำนาจ การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติจริง มีการกระจายอำนาจ	การจัดโครงสร้าง มีการกระจาย อำนาจ	การกำหนดอำนาจ หน้าที่ที่มีการกระจาย อำนาจ
11. การตรวจสอบทาง วิชาการ	×	=	=
12. การประเมินสมรรถนะ ทางวิชาการ	×	=	=
งานพัฒนาอาจารย์			
13. การสร้างแรงจูงใจ	=	=	=
14. การจัดการฝึกอบรม	=	=	✓
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาใน การพัฒนา	×	=	=

- ✓ มีการกระจายอำนาจสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง
 = มีการกระจายอำนาจเท่ากับเกณฑ์ปานกลาง
 × มีการกระจายอำนาจต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง

จากตาราง 4

1) ในทางปฏิบัติวิทยาลัยพยาบาลยังขาดการกระจายอำนาจ ในด้านการได้มาของ คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและ งานพัฒนาอาจารย์ ส่วนงานการจัดการเรียนการสอนมีการกระจายอำนาจเรื่องวิธีการจัดการ เรียนการสอนแต่ยังไม่มีกระจายอำนาจในเรื่องของหลักสูตรและมีด้านเดียวที่ถือว่าวิทยาลัย มีการกระจายอำนาจในระดับดีได้แก่ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงาน วิชาการ

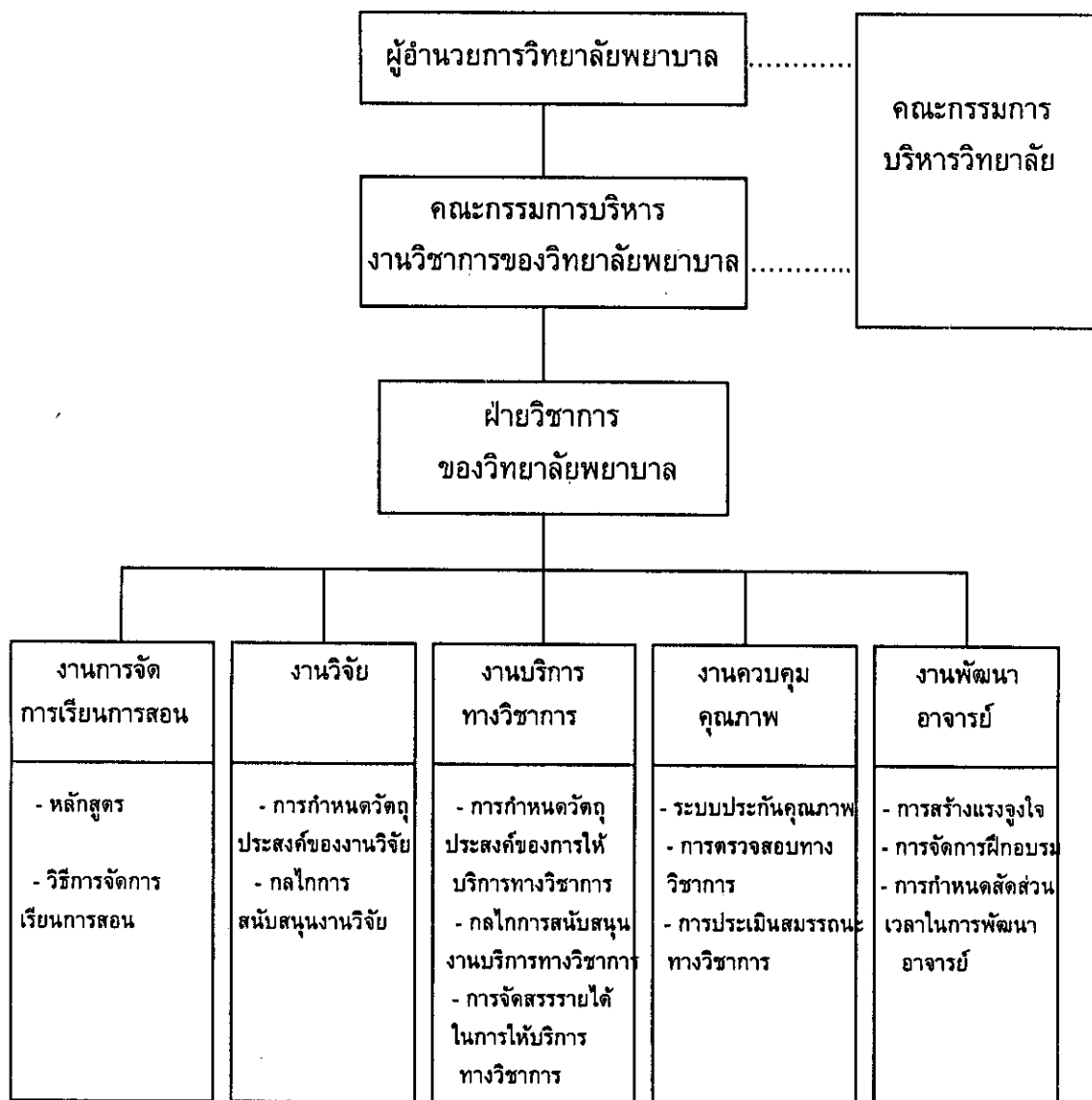
2) ในด้านการจัดโครงสร้างเพื่อให้มีการกระจายอำนาจพบว่า ส่วนใหญ่ในทุกด้าน ของการบริหารงานวิชาการมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจในระดับดี ยกเว้นในเรื่องวิธี การจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานบริการทางวิชาการและระบบประกัน คุณภาพที่มีการกระจายอำนาจมาก แต่ในเรื่องหลักสูตรและวิธีการจัดสรรรายได้ในงานบริการ ทางวิชาการการจัดโครงสร้างยังไม่เอื้อต่อการกระจายอำนาจ

3) ในด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่พบว่า มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่เอื้อ ต่อการกระจายอำนาจในระดับดี โดยเฉพาะในด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน การกำหนด วัตถุประสงค์ของงานบริการทางวิชาการ ระบบประกันคุณภาพและการจัดการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาจารย์

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของวิทยาลัย พยาบาลเอื้อต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการพอควรในระดับปานกลาง ส่วนใน ทางปฏิบัติจริงยังขาดการกระจายอำนาจอยู่ในหลายด้าน

3. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการสรุปได้ดังนี้

3.1 การจัดโครงสร้างเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการแสดงไว้ในภาพประกอบ 8 ดังนี้



ภาพประกอบ 8 แผนภาพโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจากการสอบถามผู้บริหารงานด้านวิชาการ

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่าการจัดโครงสร้างเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการนั้น การบริหารงานวิชาการจะขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริหารงานวิชาการซึ่งนอกจากจะประกอบด้วยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาแล้วยังประกอบด้วยอาจารย์ในวิทยาลัยที่มาจากการเลือกตั้งซึ่งมีวาระในการดำรงตำแหน่งและมีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในสัดส่วนที่สมดุลกัน ซึ่งแตกต่างจากการจัดโครงสร้างเดิมที่การบริหารงานวิชาการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลและคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยบุคลากรภายในวิทยาลัยเท่านั้น

3.2. การกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ จะมีดังต่อไปนี้

1) การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลควรประกอบด้วยบุคคลภายในวิทยาลัยและบุคคลภายนอกวิทยาลัย โดยคณะกรรมการจากภายในวิทยาลัยได้มาจากหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาซึ่งมาจากการเลือกตั้งและมีวาระของการดำรงตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการจากภายนอกได้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่

2) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลควรมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรภายในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในงานวิชาการของวิทยาลัยและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะถูกตรวจสอบการทำงานโดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคลากรภายนอกจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยด้วย

3) งานการจัดการเรียนการสอน

3.1) ในด้านหลักสูตรควรดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1.1) มีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง

3.1.2) การบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

3.1.3) มีการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรของวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตร

3.2) วิธีการจัดการเรียนการสอนควรดำเนินการดังต่อไปนี้

3.2.1) ผู้สอนมีอิสระในการเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยวิธีการจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและมีการประเมินผลวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

3.2.2) การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมีพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเข้าร่วมเป็นผู้สอนภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษา

3.2.3) การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยมีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4) งานวิจัย

4.1) การกำหนดวัตถุประสงค์งานวิจัยควรดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1) ให้ความสำคัญกับการวิจัยในชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นสากล

4.1.2) มีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานวิจัย

4.2) กลไกการสนับสนุนงานวิจัยควรดำเนินการดังต่อไปนี้

4.2.1) ผู้สอนมีอิสระในการทำวิจัย

4.2.2) มีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากภายนอกเข้ามาร่วมในหน่วยงานวิจัยของวิทยาลัย

4.2.3) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการวิจัย

4.2.4) มีการติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลงานวิจัยต่อคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

4.2.5) มีการประกันคุณภาพของงานวิจัยและมีการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์

5) งานบริการทางวิชาการ

5.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการควรดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1) ให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

5.1.2) เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การให้บริการทางวิชาการ

5.2) กลไกการสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

5.2.1) ผู้สอนควรมีอิสระในการให้บริการทางวิชาการ

5.2.2) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการให้บริการทางวิชาการ

5.3) การจัดสรรรายได้ในการให้บริการทางวิชาการควรดำเนินการดังต่อไปนี้

5.3.1) มีการจัดสรรรายได้สำหรับค่าตอบแทนในการให้บริการทางวิชาการ

5.3.2) การจัดกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการควรคำนึงถึงความคุ้มค่าในการดำเนินการ

5.3.3) มีการประเมินผลความสอดคล้องของการให้บริการทางวิชาการกับความต้องการของชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่

6) งานควบคุมคุณภาพ

6.1) ระบบประกันคุณภาพ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

6.1.1) ระบบประกันคุณภาพของวิทยาลัยต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับคุณภาพการศึกษา

6.1.2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

6.1.3) มีการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยจากองค์กรภายนอกและองค์กรภายในที่มีความเป็นอิสระ

6.2) การตรวจสอบทางวิชาการ อันได้แก่การตรวจสอบในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการควรดำเนินการดังนี้

6.2.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการตรวจสอบอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการโดยมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบทางวิชาการ

6.2.2) ระบบการตรวจสอบ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการควรมีประสิทธิภาพ และผลการตรวจสอบทางวิชาการต้องเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในวิทยาลัย

6.3) การประเมินสมรรถนะทางวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

6.3.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการ และมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการประเมินสมรรถนะทางวิชาการ

6.3.2) ระบบการประเมินสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการควรมีประสิทธิภาพและผลการประเมินสมรรถนะทางวิชาการต้องเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในวิทยาลัย

7) งานพัฒนาอาจารย์

7.1) การสร้างแรงจูงใจ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

7.1.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการกำหนดมาตรการจูงใจให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพโดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วม

7.1.2) การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ควรมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับพันธกิจของวิทยาลัยโดยมีส่วนร่วมจากอาจารย์ในวิทยาลัย

7.1.3) โครงการพัฒนาอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในวิทยาลัย

7.2) การจัดการฝึกอบรมอาจารย์ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

7.2.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการจัดสรรงบประมาณการจัดฝึกอบรม โดยอาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอโครงการ

7.2.2) โครงการจัดฝึกอบรมควรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.3) มีการประเมินผลการจัดโครงการฝึกอบรม

7.3) การกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์

7.3.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการกำหนดสัดส่วนเวลาการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละปี โดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนด

7.3.2) การกำหนดสัดส่วนเวลาการพัฒนาในแต่ละปีเหมาะสมกับภารกิจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3.3) มีการประเมินผลการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนา

ตอนที่ 2 นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้นำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมสำหรับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลและผลผลิตที่ได้จากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการจำนวน 10 ท่าน (รายละเอียดของการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในภาคผนวก ง.) ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

1. ในด้านความคิดเห็นต่อการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่นำเสนอแต่เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระควรกำหนดให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยบุคคลภายนอก และภายในวิทยาลัยให้มีหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ส่วนผลผลิตจากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการด้านบัณฑิต ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน เห็นด้วยว่าจะได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขปัญหา อุปสรรคสรุปได้ตามตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ปัญหา อุปสรรคจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและ
การแก้ไขปัญหา อุปสรรค จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
1. การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	1. โครงสร้างการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบันไม่มีการกำหนดโครงสร้างที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ 2. บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนในคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะเกิดปัญหาถ้าไม่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน	1. แก้ไขโดยกำหนดในโครงสร้างการบริหารงานวิชาการให้มีคณะกรรมการบริหารงานวิชาการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ร่วมกับบุคลากรภายในวิทยาลัยในสัดส่วนที่สมดุล 2. แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 2.1 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนให้ชัดเจนว่าจะให้ร่วมในลักษณะใด จากชุมชนไหน ต้องการความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของพยาบาลที่ชุมชนต้องการหรือให้มองแนวโน้มของความความต้องการด้านสุขภาพของคนในชุมชน เป็นต้น

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	3. ศักยภาพและความไม่พร้อมของชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย	2.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ 3.แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 3.1 วิทยาลัยต้องเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการจึงจะสามารถใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากชุมชนได้ 3.2 สํารวจความพร้อมและศักยภาพของชุมชน 3.3 เตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
2.การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	1. การขาดอิสระในการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยอย่างแท้จริง 2. บุคลากรในวิทยาลัยขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย	1. แก้ไขโดยกำหนดให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีตำแหน่งเป็นเพียงที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย 2. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 2.1 กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีสิทธิ์ได้รับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ 2.2 คณะกรรมการบริหารงานวิชาการที่ได้มาจากอาจารย์ในวิทยาลัยต้องมาจากการเลือกตั้งและมีวาระการอยู่ในตำแหน่ง 2.3 กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการลงไปถึงระดับภาควิชาหรือกลุ่มงานวิชา 2.4 สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	3. ไม่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการบริหารงานวิชาการจากชุมชน 4. ขาดการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3. แก้ไขโดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่มีผู้แทนจากชุมชนและบุคลากรภายในวิทยาลัยให้มีหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย 4. แก้ไขโดยกำหนดให้มีการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามหลักการและสื่อสารให้ทุกฝ่ายได้เข้าใจในหลักการที่แท้จริงของการมีส่วนร่วม

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
3. งานการจัดการเรียนการสอน	1. ขาดอิสระในการเปิดสอนหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการของชุมชนจากขั้นตอนการขอเปิดสอนหลักสูตรใหม่มีหลายขั้นตอนทำให้การเปิดสอนหลักสูตรใหม่ไม่ทันต่อความต้องการของชุมชน 2. ขาดทรัพยากรและบุคลากรภายในวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญในสาขาที่จะเปิดสอนหลักสูตรใหม่	1. แก้ไขโดยมีการกำหนดระเบียบที่มีความรวดเร็วและเอื้อประโยชน์ต่อการขอเปิดสอนหลักสูตรใหม่ภายใต้การที่ต้องมีการตรวจสอบด้านมาตรฐานของหลักสูตรใหม่ที่วิทยาลัยเปิดสอนทุกหลักสูตร 2 แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 2.1 เชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดสอนจากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตร 2.2 เร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในวิทยาลัยให้มีความเชี่ยวชาญในหลักสูตรที่จะเปิดสอน 2.3 เปิดสอนเป็นรายวิชาเลือกเสรีก่อน 2.4 ขอความร่วมมือช่วยเหลือจากวิทยาลัยในเครือข่ายเดียวกันที่เปิดสอนหลักสูตรนั้น

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	3. อาจารย์ยังยึดติดอยู่กับการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม 4. ขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชนในการจัดการเรียนการสอน	3. แก้ไขโดยจัดส่งอาจารย์ไปพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่และสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ 4. แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 4.1 กำหนดเป็นนโยบายของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นชุมชน 4.2 อาจารย์ในวิทยาลัยต้องได้รับการอบรมในเรื่องการทำงานในชุมชน 4.3 การจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based Oriented) 4.4 รายวิชาที่สามารถเรียนรู้หรือศึกษาเพิ่มในชุมชนได้ก็ให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติมในชุมชน

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
4.งานวิจัย	1. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานวิจัยของวิทยาลัยที่ชัดเจน 2. อาจารย์ขาดความรู้และความสามารถในการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. แก้ไขโดยจัดตั้งหน่วยงานวิจัยเฉพาะในวิทยาลัยและกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่และการวิจัยในชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ 2. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 2.1 สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำงานวิจัย 2.2 มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยในเรื่องที่กำลังดำเนินการเข้าร่วมเป็นที่ปรึกษาในการทำงานวิจัยโดยสนับสนุนด้านงบประมาณค่าตอบแทนแก่ผู้เชี่ยวชาญและเวลาให้กับอาจารย์ผู้ทำงานวิจัยในเรื่องนั้น

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	3. ภาระงานสอนของอาจารย์มากเกินไปไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย 4. อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญในการทำงานวิจัยเท่าภาระงานสอน ขาดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย	3. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 3.1 ลดภาระงานสอนโดยการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ช่วยในการจัดการเรียนการสอน 3.2 จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรเวลาให้กับอาจารย์ในการทำงานวิจัยโดยพิจารณาจากแผนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยและแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละปี 4. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 4.1 กำหนดงานวิจัยเป็นภาระงานของอาจารย์เช่นเดียวกับภาระงานสอนของอาจารย์ 4.2 ให้การสนับสนุนด้านเวลา งบประมาณ และค่าตอบแทนในการทำงานวิจัยให้อาจารย์ 4.3 สนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานวิจัยที่มีคุณภาพเช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัยในต่างประเทศและพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	5. อาจารย์มุ่งเน้นการทำงานวิจัยแต่เพียงอย่างเดียว ละเลยภาระงานด้านอื่นๆ ของวิทยาลัย 6. ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย	5. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 5.1 กำหนดให้อาจารย์ปฏิบัติตามภาระงานขั้นต่ำของวิทยาลัยให้ครบถ้วนก่อน 5.2 การจัดสรรเวลาในการทำงานวิจัยให้อาจารย์ คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ต้องพิจารณาจากแผนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยและแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ 6. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 6.1 จัดให้มีระบบตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยจากคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากภายนอก 6.2 มีการวิพากษ์ผลงานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัยจากการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 6.3 มีระบบการรายงานผลความก้าวหน้าและคุณภาพของงานวิจัยต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
5.งานบริการทางวิชาการ	1. การให้อิสระในการให้บริการทางวิชาการ ทำให้อาจารย์มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการ จนละเลยภาระด้านงานสอน 2. ภาระงานของอาจารย์มากจนไม่มีเวลาในการให้บริการทางวิชาการ 3. อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญในการให้บริการทางวิชาการ ขาดแรงจูงใจ	1. แก้ไขโดยการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์ต้องปฏิบัติตามภาระงานขั้นต่ำที่วิทยาลัยกำหนดไว้ครบถ้วนก่อน 2. แก้ไขโดยตั้งหน่วยประสานการให้บริการทางวิชาการเพื่อทำหน้าที่ประสานและให้ความสะดวกแก่อาจารย์ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม 3. แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 3.1 กำหนดให้การให้บริการทางวิชาการเป็นภาระงานของอาจารย์เช่นเดียวกับภาระงานสอนของอาจารย์ 3.2 มีการจัดสรรค่าตอบแทนการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์ในสัดส่วนที่เหมาะสม

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	4. การให้บริการทางวิชาการต้องใช้งบประมาณจากรัฐในการดำเนินการ 5. ความยุติธรรมในการจัดสรรค่าตอบแทนในการให้บริการทางวิชาการ	4. แก้ไขโดยใช้หลักของความคุ้มค่าในการดำเนินการให้บริการทางวิชาการ 5. แก้ไขโดยการพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนต้องคำนึงถึง 5.1 การให้บริการทางวิชาการนั้นเป็นการให้บริการทางวิชาการที่วิทยาลัยจัดสรรหรืออาจารย์จัดหาเอง 5.2 ผลการให้บริการทางวิชาการเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเป็นประโยชน์ต่อตนเอง 5.3 มีการใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยในการดำเนินการให้บริการทางวิชาการมากน้อยเพียงใด

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	6. การให้บริการทางวิชาการขาดการตรวจสอบคุณภาพของการให้บริการทางวิชาการ	6. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 6.1 มีการประเมินผลการให้บริการทางวิชาการ โดยประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ 6.2 กำหนดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการให้บริการทางวิชาการของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและจากผู้รับบริการ 6.4 มีการรายงานผลการให้บริการทางวิชาการ การใช้จ่ายงบประมาณและการประเมินผลการให้บริการทางวิชาการต่อคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
6.งานควบคุมคุณภาพ	1. ระบบประเมินไม่มีความเที่ยงตรงและขาดความยุติธรรมในการประเมิน 2. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการควบคุมคุณภาพอย่างจริงจัง	1. แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 1.1 จัดให้มีการตรวจสอบที่เป็นระบบโดยผู้ตรวจสอบที่มีคุณภาพและเครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้ 1.2 มีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่ชัดเจน 2. แก้ไขโดยดำเนินการดังนี้ 2.1 กำหนดไว้ในนโยบายของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการควบคุมคุณภาพการศึกษา 2.2 มีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	3. การไม่ยอมรับการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของบุคลากรในวิทยาลัย	3. แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 3.1 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา 3.2 ทำความเข้าใจกับบุคลากรในการที่ต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา 3.3 จัดให้มีระบบการประเมินและตรวจสอบที่เป็นระบบ เทียบตรงและยุติธรรม
7.งานพัฒนาอาจารย์	1. การให้อิสระในการพัฒนาอาจารย์อาจทำให้ขาดความยุติธรรมในการพัฒนาอาจารย์และการพัฒนาอาจารย์ไม่ตรงตามพันธกิจของวิทยาลัย	1. แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 1.1 วิทยาลัยมีกรอบการพัฒนาอาจารย์ตามพันธกิจของวิทยาลัย 1.2 มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้ตรง

ตาราง 5 ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่	การแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่
	2. การพัฒนาพยาบาลในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ	1.3 มีการตรวจสอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่มีบุคคลจากภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นไปตามกรอบการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย 2. แก้ไขโดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 2.1 ร่วมมือกับโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกของนักศึกษาในการพัฒนาพยาบาลในแหล่งฝึกให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์จากวิทยาลัย 2.2 สร้างแรงจูงใจพยาบาลในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติในการเป็นอาจารย์ร่วมกับอาจารย์จากวิทยาลัย

3. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการสรุปได้ดังนี้

3.1 จัดโครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ

3.2 กระจายอำนาจการบริหารบุคคลและงบประมาณเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.3 เตรียมผู้บริหารให้มีความสามารถบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ มีวิสัยทัศน์ มีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและพร้อมที่จะกระจายอำนาจ

3.4 เตรียมบุคลากรในวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ และการบริหารงบประมาณ

3.5 ระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจที่จะกระจายให้ชัดเจน

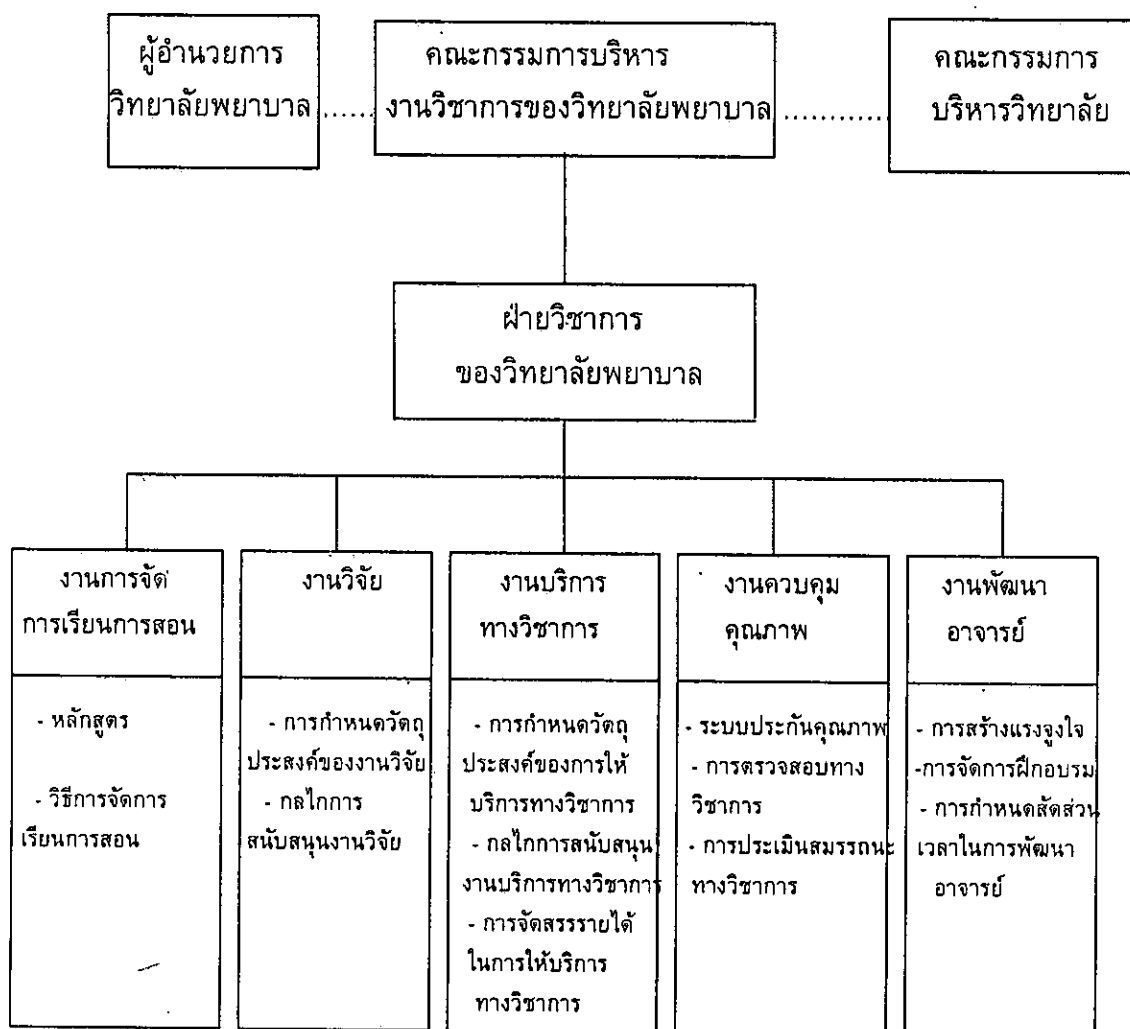
3.6 ส่วนกลางจัดสรรทรัพยากรในการบริหารที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ

3.7 มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่เหมาะสมและมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.8 สร้างแรงจูงใจต่อผู้รับมอบอำนาจในทุกระดับที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่และแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจสรุปได้ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการแสดงไว้ในภาพประกอบ 9 ดังนี้



ภาพประกอบ 9 แผนภาพโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานวิชาการ

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่าการปรับโครงสร้างจากภาพประกอบ 8 โดยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นเพียงที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยบุคคลภายในและภายนอกวิทยาลัยมีหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1) การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจะประกอบด้วยบุคคลภายในวิทยาลัยและบุคคลภายนอกวิทยาลัย โดยคณะกรรมการจากภายในวิทยาลัยจะได้มาจากรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาและจากอาจารย์ในวิทยาลัยซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งและมีวาระของการดำรงตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการจากภายนอกได้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่

1.2) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารวิชาการที่มีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนและบุคลากรของวิทยาลัยในโครงสร้างการบริหารงานพร้อมทั้งสัดส่วนที่มีความสมดุลระหว่างคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากชุมชนและจากวิทยาลัย

1.3) กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีสิทธิ์ได้รับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่

2) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรภายในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในงานวิชาการของวิทยาลัย และผู้อำนวยการวิทยาลัยมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

2.2) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะถูกตรวจสอบการทำงานโดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคลากรนอกจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย

3) งานการจัดการเรียนการสอน

3.1) มีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละวิทยาลัยโดยการบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่

3.2) มีการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรของวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชน ผู้ใช้ผลผลิต ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะของหลักสูตรและผู้สำเร็จการศึกษาเข้าร่วมในการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรของวิทยาลัย

3.3) แก้ไข กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขอเปิดหลักสูตรที่เป็นความต้องการของชุมชนให้มีความรวดเร็วและเอื้อประโยชน์ต่อการขอเปิดสอนหลักสูตรใหม่ ภายใต้การตรวจสอบด้านมาตรฐานของหลักสูตรที่วิทยาลัยเปิดสอน

3.4) อาจารย์มีอิสระในการเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

3.5) การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน(Community-based Oriented)

3.6) การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมีพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเข้าร่วมเป็นผู้สอนภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษา

4) งานวิจัย

4.1) วิทยาลัยให้ความสำคัญกับการวิจัยในชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นสากล

4.2) มีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานวิจัย

4.3) อาจารย์มีอิสระในการทำวิจัย และกำหนดงานวิจัยเป็นภาระงานของอาจารย์เช่นเดียวกับการะงานสอนของอาจารย์

4.4) หน่วยงานวิจัยของวิทยาลัยมีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากภายนอกเข้าร่วมในหน่วยงานวิจัยของวิทยาลัย

4.5) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการวิจัย

4.6) จัดสรรเวลาในการทำงานวิจัยให้อาจารย์โดยลดภาระด้านการสอนของอาจารย์ และจัดสรรค่าตอบแทนในการทำงานวิจัย

4.7) มีการติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลงานวิจัยต่อคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

4.8) มีการประกันคุณภาพของงานวิจัยและผลงานวิจัยของวิทยาลัยมีการนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ

5) งานบริการทางวิชาการ

5.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ด้วย

5.2) อาจารย์มีอิสระในการให้บริการทางวิชาการ และกำหนดงานบริการทางวิชาการเป็นภาระงานของอาจารย์เช่นเดียวกับการะงานสอนของอาจารย์

5.3) จัดให้มีหน่วยประสานการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยทำหน้าที่ประสานการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัย

5.4) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการให้บริการทางวิชาการ

5.5) การจัดสรรรายได้ และค่าตอบแทนจากการให้บริการทางวิชาการมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามคุณภาพของการให้บริการทางวิชาการ

5.6) การจัดกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการคำนึงถึงความคุ้มค่าในการดำเนินการให้บริการทางวิชาการ

5.7) มีการประเมินการให้บริการทางวิชาการและผลการให้บริการทางวิชาการสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่

5.8) มีการจัดสรรค่าตอบแทนการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์ในสัดส่วนที่เหมาะสมภายใต้การต้องปฏิบัติตามภารกิจขั้นต่ำที่วิทยาลัยกำหนดไว้ครบถ้วนแล้ว

6) งานควบคุมคุณภาพ

6.1) มีการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นคุณภาพของการศึกษา

6.2) ระบบประกันคุณภาพของวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาที่วิทยาลัยต้องการ

6.3) ชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

6.4) มีการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยจากองค์การภายนอกและองค์การภายในที่มีความเป็นอิสระ มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบโดยผู้ตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้และมีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่ชัดเจน

6.5) วิทยาลัยมีคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบทางวิชาการและประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่เป็นอิสระและมีส่วนร่วมจากบุคคลภายนอก

6.6) วิทยาลัยมีระบบการตรวจสอบทางวิชาการและระบบการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ และผลการตรวจสอบทางวิชาการและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในวิทยาลัย

7) งานพัฒนาอาจารย์

7.1) วิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดสัดส่วนเวลาการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละปีโดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดและกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละปีเหมาะสมกับภารกิจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินผลการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์

7.2) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการกำหนดมาตรการจูงใจให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพ โดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนด

7.3) การดำเนินการจัดส่งอาจารย์ไปพัฒนามีความยุติธรรมและเหมาะสมกับพันธกิจของวิทยาลัย โดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการคัดเลือก

7.4) โครงการพัฒนาอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในวิทยาลัย

7.5) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการจัดสรรงบประมาณการจัดการฝึกอบรมอาจารย์โดยอาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอโครงการจัดฝึกอบรม

7.6) โครงการจัดฝึกอบรมอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ของวิทยาลัยและผลของการจัดฝึกอบรมอาจารย์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม

7.7) วิทยาลัยมีกรอบการพัฒนาอาจารย์ตามพันธกิจของวิทยาลัยและมีนโยบายที่มุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์

7.8) มีการตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นไปตามกรอบการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย

3. สำหรับแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการสรุปได้ดังนี้

1) แก้ไขและปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

2) จัดโครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ

3) กระจายอำนาจการบริหารบุคคลและงบประมาณเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

4) เตรียมผู้บริหารและบุคลากรในวิทยาลัยให้มีความสามารถในการรองรับการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่พอเพียงในการบริหาร

5) ระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจที่จะกระจายให้ชัดเจนพร้อมทั้งมีระบบการตรวจสอบที่มีคุณภาพและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

6) สร้างแรงจูงใจต่อผู้รับมอบอำนาจในทุกระดับที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตอนที่ 3 นำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล

การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่วิเคราะห์ได้จากตอนที่ 2 ไปสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลด้วยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) กับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาสและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพรั่งบุรี สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส มีสาระสำคัญดังนี้

การจัดกลุ่มสนทนาจัดขึ้นที่ห้องประชุมเล็กของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส โดยจัดแผนผังการนั่งของผู้บริหารงานด้านวิชาการและผู้วิจัยอยู่ในลักษณะสี่เหลี่ยมผืนผ้าที่ผู้ร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างใกล้ชิด โดยผู้จัดบันทึกนั่งอยู่นอกวงสนทนาแต่สามารถสังเกตและจดบันทึกรายละเอียดของการสนทนากลุ่มได้เป็นอย่างดี จำนวนผู้บริหารงานด้านวิชาการที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนามีจำนวน 10 คน บรรยายภาคในการสนทนาเป็นกันเอง สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมแสดงความคิดเห็นและซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตลอดเวลาของการสนทนาซึ่งใช้ระยะเวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนาโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดกลุ่มสนทนา แนะนำผู้ช่วยในการดำเนินการสนทนาในครั้งนี้และขออนุญาตกลุ่มสนทนาในการบันทึกเทปและถ่ายภาพ การดำเนินการสนทนาผู้วิจัยได้เริ่มสนทนาด้วยคำถามที่เป็นเรื่องทั่วไปก่อนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คุ้นเคยกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมสนทนาแล้วจึงนำเข้าสู่ประเด็นหลักที่ต้องการศึกษาซึ่งสรุปผลการสนทนาได้ดังนี้

1) กลุ่มสนทนามีความคิดเห็นสอดคล้องกันโดยเห็นด้วยเป็นอย่างมากว่าโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่นำเสนอสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลได้

2) การแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการมีดังต่อไปนี้

2.1) การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยว่าในทางปฏิบัติสามารถเชิญผู้ทรงคุณวุฒิอันได้แก่บุคคลที่เกษียณอายุ หรือบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ในชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่มาร่วมเป็นคณะกรรมการได้อันเนื่องจากมีผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนและเป็นการให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลนั้น ส่วนในด้านวิทยาลัยเองก็มีความสัมพันธ์กับชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่แล้ว การเชิญร่วมเป็นคณะกรรมการในการบริหารงานวิชาการจึงไม่มีปัญหาและสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจะทำให้วิทยาลัยมีข้อมูลด้านความต้องการของสังคมหรือชุมชนในด้านสุขภาพอนามัยหรือผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาลดังกล่าวเห็นด้วยของผู้ร่วมสนทนาที่ได้กล่าวว่า

“ คิดว่าน่าจะทำได้แน่นอนเพราะมีผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนซึ่งนับได้ว่าเป็นธนาคารแห่งปัญญาอยู่ในชุมชนอยู่แล้ว ”

ส่วนการกำหนดอำนาจหน้าที่และสัดส่วนของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ กลุ่มสนทนามีความเห็นด้วยว่าจำเป็นในทางปฏิบัติและสามารถปฏิบัติได้ ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีสิทธิ์ได้รับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการกลุ่มสนทนาเห็นด้วยว่าในทางปฏิบัติสามารถดำเนินการได้

2.2) ในด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย ต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามหลักการ และประเด็นของการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากภายในวิทยาลัยและมีวาระการดำรงตำแหน่ง กลุ่มสนทนาเห็นด้วยว่าสามารถปฏิบัติได้เนื่องมาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี คณะกรรมการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยมาจากการเลือกตั้ง เนื่องจากนโยบายของผู้บริหารต้องการให้วิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ส่วนในเรื่องที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นเพียงที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยนั้นที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรีได้มีการปฏิบัติแล้วและไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติดังกล่าวของผู้ร่วมกลุ่มสนทนาที่ได้เสนอว่า

“ ปกติที่วิทยาลัยก็มีการเลือกตั้งกันอยู่แล้ว ”

“ ผู้อำนวยการวิทยาลัยมีนโยบายสร้างให้วิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พยายามให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทั้งองค์กรได้ในที่สุด ”

2.3) ในด้านงานการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับการแก้ไขกฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับข้อของการขอเปิดสอนหลักสูตรตามความต้องการของชุมชนและการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ดังคำกล่าวแสดงความเห็นด้วยของผู้ร่วมสนทนาที่ว่า

" ถ้าสามารถแก้ไข กฎ ระเบียบ การขอเปิดหลักสูตรใหม่ได้จะไม่มีปัญหาการเปิดสอน หลักสูตรที่เป็นความต้องการของชุมชนจึงเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งในประเด็นนี้ "

2.4) ในด้านงานวิจัย กลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับการกำหนดงานวิจัยเป็นภาระงาน เช่นเดียวกับการสอนแต่การกำหนดต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสม ส่วนในด้านการจัดสรรเวลา โดยลดภาระด้านงานสอนและการจัดสรรค่าตอบแทนในงานวิจัยกลุ่มสนทนาเห็นด้วยแต่เพิ่มเติม ในด้านการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยว่าน่าจะเพิ่มการวิพากษ์งานวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย ร่วมด้วยดังคำกล่าวสนับสนุนและเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ร่วมสนทนาว่า

" การนับงานวิจัยเป็นภาระงานด้วยนั้นเป็นสิ่งสนับสนุนงานวิจัยได้แน่นอน "

" ที่วิทยาลัยได้จัดให้มีการวิพากษ์งานวิจัยซึ่งจัดว่าเป็นการตรวจสอบคุณภาพของ งานวิจัยอยู่แล้ว "

2.5) ในด้านงานบริการทางวิชาการ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในการกำหนดภาระงาน ให้บริการทางวิชาการเป็นภาระงานเช่นเดียวกับการสอน การจัดให้มีหน่วยประสานการให้ บริการทางวิชาการ แต่การจัดสรรค่าตอบแทนการให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์จะดำเนินการ จ่ายค่าตอบแทนให้ได้อาจารย์ต้องปฏิบัติตามภาระงานขั้นต่ำที่ทางวิทยาลัยกำหนดไว้ ครบถ้วนแล้วดังคำกล่าวของผู้ร่วมสนทนาที่ว่า

" การจัดสรรค่าตอบแทนและการกำหนดเป็นภาระงานเป็นการสนับสนุนการ ให้บริการทางวิชาการแต่ต้องดำเนินการอย่างยุติธรรม "

" การมีหน่วยประสานการให้บริการทางวิชาการที่วิทยาลัยมีการจัดให้มีอยู่แล้ว "

2.6) ในด้านงานควบคุมคุณภาพ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในทุกประเด็นที่เสนอและ ได้เสนอเพิ่มเติมให้ประเมินผลความพึงพอใจของหน่วยผู้ใช้บัณฑิตของวิทยาลัยประกอบการ ประเมินร่วมด้วย

2.7) ในด้านการพัฒนาอาจารย์ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในทุกประเด็นว่าสามารถ ดำเนินการได้

3) แนวทางส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารวิชาการ

กลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจที่น่าเสนอ และจากการวิเคราะห์กลุ่มสิ่งที่เพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การให้ส่วนกลางปรับโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจแก้ไข กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบการเงิน

2. การจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี มีสาระสำคัญดังนี้

การจัดกลุ่มสนทนาจัดขึ้นที่ห้องประชุมเล็กของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี โดยจัดแผนผังการนั่งของผู้บริหารงานด้านวิชาการและผู้วิจัยอยู่ในลักษณะวงกลมที่ผู้ร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างใกล้ชิด โดยผู้จัดบันทึกนั่งอยู่นอกวงสนทนาแต่สามารถสังเกตและจดบันทึกรายละเอียดของการสนทนากลุ่มได้เป็นอย่างดี จำนวนผู้บริหารงานด้านวิชาการที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนามีจำนวน 8 คน บรรยายภาคในการสนทนาเป็นกันเอง สมาชิกทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นและซักถามเพื่อความเข้าใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดเวลาของการสนทนา ซึ่งใช้ระยะเวลาประมาณ 1.30 ชั่วโมง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนาโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดกลุ่มสนทนา แนะนำผู้ช่วยในการดำเนินการสนทนาในครั้งนี้และขออนุญาตกลุ่มสนทนาในการบันทึกเทปและถ่ายภาพ การดำเนินการสนทนาผู้วิจัยได้เริ่มสนทนาด้วยคำถามที่เป็นเรื่องทั่วไปก่อนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คุ้นเคยกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมสนทนาแล้วจึงนำเข้าสู่ประเด็นหลักที่ต้องการศึกษาซึ่งสรุปผลการสนทนาได้ดังนี้

1) กลุ่มสนทนามีความคิดเห็นสอดคล้องกันโดยเห็นด้วยเป็นอย่างมากว่าโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่นำเสนอสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้

2) การแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการมีดังต่อไปนี้

2.1) ในด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในทุกประเด็นที่นำเสนอว่าเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการภายในวิทยาลัยที่มาจากการเลือกตั้ง เนื่องจากที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีก็จัดให้มีการเลือกตั้งและมีอีกหลายวิทยาลัยที่กำลังดำเนินการดังกล่าวของผู้ร่วมสนทนาที่เสนอไว้หลายท่านว่า

“ คิดว่าทำได้เพราะการจัดการศึกษาแนวใหม่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนจึงน่าจะทำได้แน่นอน ”

“ ถ้าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนเห็นด้วยเพราะจะได้มุมมองที่กว้างขวาง ยิ่งขึ้น ”

“ การได้มาของคณะกรรมการภายในวิทยาลัยนั้นที่วิทยาลัยนี้เริ่มดำเนินการให้มีการเลือกตั้งในปีนี้และกำหนดให้มีวาระการดำรงตำแหน่งวาระละ 2 ปี ขณะนี้มีหลายวิทยาลัยที่มีการเลือกตั้ง ”

2.2) ในด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยว่าสามารถดำเนินการได้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้อำนวยการวิทยาลัย

เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการเนื่องจากวิทยาลัยกำลังดำเนินการอยู่ซึ่งยังไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติเนื่องจากผู้บริหารมีนโยบายที่พร้อมจะกระจายอำนาจการบริหารตั้งที่ผู้ร่วมสนทนาเสนอว่า

“ ที่วิทยาลัยนี้ถ้าเป็นเรื่องที่ต้องการการตัดสินใจหรือขอคำแนะนำก็จะเรียนปรึกษาผู้อำนวยการแต่ส่วนใหญ่คณะกรรมการบริหารงานวิชาการก็จะประชุมพิจารณากันก่อนแล้วจึงเรียนนำเสนอ ”

2.3) ในด้านงานการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในทุกประเด็นที่นำเสนอเกี่ยวกับงานการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นด้านหลักสูตรหรือด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นชุมชนเป็นฐานเนื่องจากที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีมีนโยบายที่มุ่งเน้นชุมชนอยู่แล้ว

2.4) ในด้านงานวิจัย กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในประเด็นด้านงานวิจัยแต่เสนอแนะเพิ่มเติมว่าการตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัยต้องดำเนินไปในด้านตรวจสอบเพื่อพัฒนาและ การต้องมีผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมงานวิจัยนอกจากจะทำให้ได้มีการจัดสรรค่าตอบแทนงานวิจัยแล้วยังทำให้อาจารย์ได้รับความรู้ ความชำนาญในการทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นการจัดสรรงบประมาณในการทำงานวิจัยต้องจัดให้เพียงพอและให้ความรู้แก่อาจารย์ในการทำงานวิจัยที่ทันสมัยด้วยดังข้อคิดเห็นที่กลุ่มสนทนาเสนอไว้ว่า

“ การมีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากภายนอกเข้าร่วมทำให้เรามีความรู้ความชำนาญในการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้น ”

“ การตรวจสอบต้องดำเนินการในรูปเพื่อการพัฒนางานวิจัย ”

“ จะเป็นการดีถ้ามีการจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยให้เพียงพอรวมทั้งความรู้ในการทำวิจัยที่ทันสมัยให้กับอาจารย์ ”

2.5) ในด้านงานบริการทางวิชาการ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในประเด็นการให้บริการทางวิชาการว่าสามารถดำเนินการได้โดยเฉพาะการมีหน่วยกลางที่ทำหน้าที่ประสานการให้บริการทางวิชาการซึ่งวิทยาลัยได้ดำเนินการแล้วแต่อยู่ในรูปคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ส่วนการจัดสรรค่าตอบแทนการให้บริการทางวิชาการต้องพิจารณาให้หลังจากที่ได้ปฏิบัติภาระงานขั้นต่ำของวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ครบถ้วนแล้วดังข้อคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนาในประเด็นนี้ที่กล่าวว่า

“ เห็นด้วยกับการจัดสรรค่าตอบแทนแต่ต้องภายใต้การปฏิบัติการงานด้านการสอนที่ครบถ้วนตามภาระงานขั้นต่ำแล้ว ”

2.6) ในด้านงานควบคุมคุณภาพ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในประเด็นการแก้ไขที่นำเสนอและสามารถดำเนินการได้ ดังคำกล่าวว่า

“ ตรวจสอบได้แต่ผู้ตรวจสอบต้องมีความรู้และมีความยุติธรรม ”

“ การตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น ”

2.7) ในด้านงานพัฒนาอาจารย์ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยในทุกประเด็นว่าสามารถดำเนินการในทางปฏิบัติได้และสามารถจะช่วยแก้ไขปัญหามาจากการกระจายอำนาจได้ดังที่ผู้ร่วมสนทนากล่าวว่า

“ การพัฒนาอาจารย์ต้องมีการกระจายให้เท่าเทียมกันทุกระดับและอยู่ในแผนของวิทยาลัยด้วย ”

3) แนวทางส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารวิชาการ

กลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยที่นำเสนอ และจากท้าววิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมการกระจายอำนาจได้แก่ ในด้านวิทยาลัยแต่ละแห่งต้องเตรียมบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในด้านที่กำหนดไว้เป็นพันธกิจของวิทยาลัย และมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม การกระจายอำนาจต้องกระจายทุกส่วนขององค์การ นอกจากนั้นส่วนกลางต้องให้การสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารเช่นบุคลากร งบประมาณในสัดส่วนที่เหมาะสมกับภาระงานของวิทยาลัย และต้องมีการสร้างแรงจูงใจต่อผู้รับการกระจายอำนาจเช่น การกำหนดให้ผู้ที่จะสมัครเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งการบริหาร การคิดภาระงานบริหารเป็นภาระงานเช่นเดียวกับภาระงานสอน

สรุปผลการศึกษาในตอนที 3 พบว่าผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ และการแก้ไขและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่ได้จากการศึกษาในตอนที 2 ว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากหรืออยู่ในระดับดีโดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. ระดับวิทยาลัย

1.1 เตรียมบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในด้านที่กำหนดไว้เป็นพันธกิจของวิทยาลัยและมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

1.2 การกระจายอำนาจต้องกระจายทุกส่วนขององค์การ

1.3 สร้างแรงจูงใจต่อผู้รับมอบการกระจายอำนาจในวิทยาลัยเช่น การกำหนดให้ผู้ที่สมัครเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งการบริหาร การคิดภาระงานบริหารเป็นภาระงานเช่นเดียวกับภาระงานการสอน

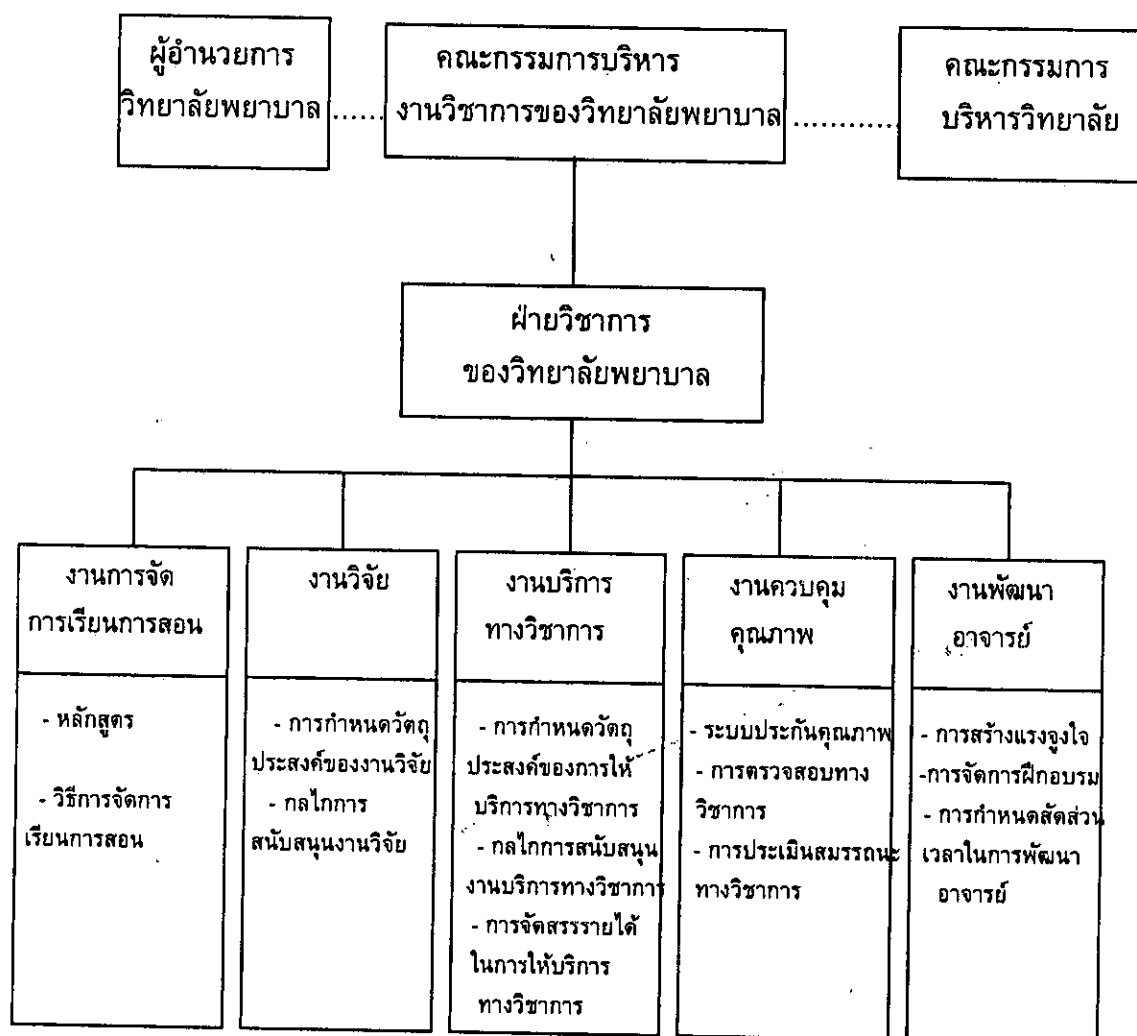
2. ระดับสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 ให้การสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารเช่น บุคลากรงบประมาณในสัดส่วนที่เหมาะสมกับภาระงานของวิทยาลัย

2.2 ปรับโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ แก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานเช่น ระเบียบการเงิน

ผลการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและแนวทางการแก้ไขและส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปบริหารงานวิชาการจะมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดโครงสร้างเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการแสดงไว้ในภาพประกอบ 10 ดังนี้



ภาพประกอบ 10 แผนภาพโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการ

จากแผนภาพการจัดโครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดกลุ่มสนทนาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลเห็นด้วยกับการจัดโครงสร้างที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานวิชาการที่จะให้การทำงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการถูกตรวจสอบการทำงานจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมด้วยและผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1) การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจะประกอบด้วยบุคคลภายในวิทยาลัยและบุคคลภายนอกวิทยาลัย โดยคณะกรรมการจากภายในวิทยาลัยจะได้มาจากหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชา และอาจารย์ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งและมีวาระของการดำรงตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการจากภายนอกได้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่

1.2) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารวิชาการที่มีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนและบุคลากรของวิทยาลัยในโครงสร้างการบริหารงานพร้อมทั้งสัดส่วนที่มีความสมดุลระหว่างคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากชุมชนและจากวิทยาลัย

1.3) กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีสิทธิ์ได้รับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่

2) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรภายในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในงานวิชาการของวิทยาลัย และผู้อำนวยการวิทยาลัยมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

2.2) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะถูกตรวจสอบการทำงานโดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคคลภายนอกจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย

3) งานการจัดการเรียนการสอน

3.1) มีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละวิทยาลัยโดยการบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่

3.2) มีการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรของวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชน ผู้ใช้ผลผลิต ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะของหลักสูตรและผู้สำเร็จการศึกษาเข้าร่วมในการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรของวิทยาลัย

3.3) แกไข กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขอเปิดหลักสูตรที่เป็นความต้องการของชุมชนให้มีความรวดเร็วและเอื้อประโยชน์ต่อการขอเปิดสอนหลักสูตรใหม่ ภายใต้การตรวจสอบด้านมาตรฐานของหลักสูตรที่วิทยาลัยเปิดสอน

3.4) อาจารย์มีอิสระในการเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

3.5) การจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน(Community-based Oriented)

3.6) การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมีพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเข้าร่วมเป็นผู้สอนภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษา

4) งานวิจัย

4.1) วิทยาลัยให้ความสำคัญกับการวิจัยในชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นสากล

4.2) มีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานวิจัย

4.3) อาจารย์มีอิสระในการทำวิจัย และกำหนดงานวิจัยเป็นภาระงานของอาจารย์เช่นเดียวกับภาระงานสอนของอาจารย์

4.4) หน่วยงานวิจัยของวิทยาลัยมีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากภายนอกเข้าร่วมในหน่วยงานวิจัยของวิทยาลัย

4.5) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการวิจัย

4.6) จัดสรรเวลาในการทำงานวิจัยให้อาจารย์โดยลดภาระด้านการสอนของอาจารย์ และจัดสรรค่าตอบแทนในการทำงานวิจัย

4.7) มีการติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลงานวิจัยต่อคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

4.8) มีการประกันคุณภาพของงานวิจัยและผลงานวิจัยของวิทยาลัยมีการนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ

5) งานบริการทางวิชาการ

5.1) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ด้วย

5.2) อาจารย์มีอิสระในการให้บริการทางวิชาการ และกำหนดงานบริการทางวิชาการเป็นภาระงานของอาจารย์เช่นเดียวกับภาระงานสอนของอาจารย์

5.3) จัดให้มีหน่วยประสานการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยทำหน้าที่ประสานการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัย

5.4) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการให้บริการทางวิชาการ

5.5) การจัดสรรรายได้ และค่าตอบแทนจากการให้บริการทางวิชาการมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามคุณภาพของการให้บริการทางวิชาการ

5.6) การจัดกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการคำนึงถึงความคุ้มค่าในการดำเนินการให้บริการทางวิชาการ

5.7) มีการประเมินการให้บริการทางวิชาการและผลการให้บริการทางวิชาการสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่

5.8) มีการจัดสรรค่าตอบแทนการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์ในสัดส่วนที่เหมาะสมภายใต้การต้องปฏิบัติตามภารกิจขั้นต่ำที่วิทยาลัยกำหนดไว้ครบถ้วนแล้ว

6) งานควบคุมคุณภาพ

6.1) มีการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นคุณภาพของการศึกษา

6.2) ระบบประกันคุณภาพของวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาที่วิทยาลัยต้องการ

6.3) ชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

6.4) มีการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยจากองค์การภายนอกและองค์การภายในที่มีความเป็นอิสระ มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบโดยผู้ตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้และมีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่ชัดเจน

6.5) วิทยาลัยมีคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบทางวิชาการและประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่เป็นอิสระและมีส่วนร่วมจากบุคคลภายนอก

6.6) วิทยาลัยมีระบบการตรวจสอบทางวิชาการและระบบการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ และผลการตรวจสอบทางวิชาการและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในวิทยาลัย

7) งานพัฒนาอาจารย์

7.1) วิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดสัดส่วนเวลาการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละปีโดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดและกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละปีเหมาะสมกับภารกิจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินผลการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์

7.2) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการกำหนดมาตรการ
จูงใจให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพ โดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนด

7.3) การดำเนินการจัดส่งอาจารย์ไปพัฒนามีความยุติธรรมและเหมาะสม
กับพันธกิจของวิทยาลัย โดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการคัดเลือก

7.4) โครงการพัฒนาอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของ
อาจารย์ในวิทยาลัย

7.5) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการจัดสรรงบประมาณ
การจัดการฝึกอบรมอาจารย์โดยอาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอโครงการจัดฝึกอบรม

7.6) โครงการจัดฝึกอบรมอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ
ประเมินผลการจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ของวิทยาลัยและผลของการจัดฝึกอบรมอาจารย์
ตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม

7.7) วิทยาลัยมีกรอบการพัฒนาอาจารย์ตามพันธกิจของวิทยาลัยและมี
นโยบายที่มุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์

7.8) มีการตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นไปตามกรอบ
การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย

3. สำหรับแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการสรุปได้
ดังนี้

1) ปรับโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
2) แก้ไขและปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการ
บริหารงานวิชาการเช่น ระเบียบการเงิน

3) จัดโครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการใน
วิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ

4) กระจายอำนาจการบริหารบุคคลและงบประมาณเพื่อสนับสนุนการ
กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

5) เตรียมผู้บริหารและบุคลากรในวิทยาลัยให้มีความสามารถในการรองรับการ
บริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในด้านที่กำหนดไว้เป็นพันธกิจ
ของวิทยาลัย รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่พอเพียงในการบริหารแบบกระจายอำนาจ

6) ระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจที่จะกระจายให้ชัดเจนพร้อมทั้งมี
ระบบการตรวจสอบที่มีคุณภาพและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

7) สร้างแรงจูงใจต่อผู้รับมอบอำนาจในทุกะดับที่สามารถบริหารจัดการได้
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมแก่วิทยาลัยที่มีความ
สามารถในการบริหารจัดการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากรที่มีความสามารถ การกำหนดให้
ผู้ที่สมควรเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องมีส่วนร่วมในตำแหน่งการบริหาร
การคิดภาระงานบริหารเป็นภาระงานเช่นเดียวกับการะงานสอน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการดำเนินการวิจัยโดยสรุปดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน และนำเสนอโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ และแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีขั้นตอนการศึกษา 3 ขั้นตอนคือ

ตอนที่ 1 ในขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นการวิจัยซึ่งจะประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน

ขั้นที่ 2 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 3 และสรุปผลการวิจัยที่ได้

ตอนที่ 2 ในขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนาซึ่งจะประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 นำผลสรุปการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ได้จากตอนที่ 1 ไปสัมภาษณ์เจาะลึก(In-depth interviewing) กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการถึงความเหมาะสมในการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปัญหา อุปสรรคจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ และแนวทางการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการและนำมาสรุปเป็นการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ การแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล

ตอนที่ 3 ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับการนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาลโดยการจัดกลุ่มสนทนา(Focus group discussion) กับกลุ่มผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่และขนาดเล็ก อย่างละ 1 แห่ง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ในทางปฏิบัติวิทยาลัยพยาบาลยังขาดการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการหลายด้านหรือ มีการกระจายอำนาจรวมทุกด้านอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง โดยมีการจัดโครงสร้างและ การกำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในระดับดีหรืออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยด้านการบริหารงานวิชาการที่มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานจริงต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางโดยเกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจอยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลางได้แก่ การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัย กลไกการสนับสนุนงานบริการทางวิชาการ การตรวจสอบทางวิชาการ การประเมินสมรรถนะทางวิชาการและการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์ ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการที่มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานจริงต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางโดยเกิดจากการจัดโครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางแต่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในระดับเกณฑ์ปานกลางได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดสรรรายได้ในการให้

บริการทางวิชาการ นอกจากนี้ผลการศึกษายังได้ข้อเสนอแนะการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในด้านต่างๆโดยวิธีการให้อิสระในการบริหาร ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายใต้การตรวจสอบได้ เพื่อให้ผลผลิตอันได้แก่ บัณฑิตมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่และการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในทุกด้านโดยวิธีการให้อิสระในการบริหารงานใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายใต้การตรวจสอบได้จะทำให้ผลผลิตอันได้แก่ บัณฑิตที่มีคุณสมบัติและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปัญหา อุปสรรคของการบริหารงานวิชาการที่สำคัญได้แก่การขาดอิสระในการบริหารงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบจากชุมชน การแก้ไขปัญหาโดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและคณะกรรมการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยบุคคลภายในและผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนภายใต้การตรวจสอบการทำงานจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย นอกจากนี้ผลการศึกษายังได้ ปัญหา อุปสรรคและการแก้ไขปัญหาการกระจายอำนาจในด้านต่างๆและแนวทางการส่งเสริมเพื่อให้การกระจายอำนาจมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคและการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดเล็กมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างมากหรืออยู่ในระดับดีว่าสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าในทางปฏิบัติวิทยาลัยพยาบาลยังขาดการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการหลายด้านหรือมีการกระจายอำนาจรวมทุกด้านอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง โดยมีการจัดโครงสร้างและกำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในระดับเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจากการจัด

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบันว่ามีอยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลาง เนื่องมาจากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในบางด้านของวิทยาลัยยังอยู่ในระหว่างดำเนินการเช่น ในด้านการสร้างแรงจูงใจในงานวิจัย สถาบันพระบรมราชชนกได้ออกระเบียบว่าด้วยการทำผลงานทางวิชาการปี 2545 เพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการหรือทำวิจัย และระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษาพยาบาลของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.2542 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่จากการกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกวิทยาลัยเป็นคณะกรรมการวิทยาลัยและประธานคณะกรรมการวิทยาลัยมาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 : 542 ,546) แต่ในการปฏิบัติจริงวิทยาลัยพยาบาลหลายแห่งยังอยู่ในระหว่างดำเนินการ

การที่ในปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาพยาบาลมีประสิทธิภาพและสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจึงต้องเร่งปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเป็นไปตามคุณลักษณะของการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่สมบูรณ์และเหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ดังนั้นการส่งเสริมความมีอิสระในการบริหารจัดการให้เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะหมายถึงความพยายามให้เกิดความเป็นเลิศทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการซึ่งสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อประชาชนและสังคมด้วยหลักฐานผลงานที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้(เสริมศรี ไชยสรและคนอื่นๆ. 2543 : 23). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจะทำให้เกิดความมีอิสระผลิตผลที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Brown. 1990 : 73 - 80) โดยได้ผลผลิตจำนวนมากแต่เสียค่าใช้จ่ายน้อย (Levacic.1995: 18 ; citing Simkins.1994) ผลผลิตมีคุณภาพ การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นวิธีนำไปสู่คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน โดยที่กระบวนการผลิตมีการควบคุม ตรวจสอบ และติดตามอย่างเป็นระบบทุกระยะของการผลิต (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2540 : 73 - 74)

และจากผลการศึกษาพบว่าวิทยาลัยพยาบาลมีระดับการปฏิบัติจริงที่ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ด้านหลักสูตร การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัย กลไกการสนับสนุน

และการจัดสรรรายได้ในงานบริการทางวิชาการ การตรวจสอบทางวิชาการ การประเมินสมรรถนะทางวิชาการและการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์โดยทุกด้านเกิดจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในระดับเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นด้านหลักสูตรและด้านการจัดสรรรายได้ในการให้บริการทางวิชาการที่เกิดจากการจัดโครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางแต่เกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในระดับเกณฑ์ปานกลางทั้งนี้ก็เนื่องมาจาก

1. ด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการต้องได้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนและบุคลากรในวิทยาลัยมีอิสระในการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการนั้น การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันจะอยู่ภายใต้การบริหารงานของฝ่ายวิชาการ โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและคณะกรรมการวิชาการของวิทยาลัยซึ่งคัดเลือกจากหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในวิทยาลัย โดยคณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีหน้าที่บริหารจัดการงานด้านวิชาการโดยรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยจะมีอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้นำอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนทุกวิชาทุกหลักสูตรให้สอดคล้องกับปรัชญาวิทยาลัยพยาบาลและเป็นไปตามกรอบปรัชญา วัตถุประสงค์และโครงสร้างของหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ทำวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคมและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับฝ่ายอื่น ๆ (พูลสุข หิงคานนท์, 2540 : 134) ส่วนหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาของวิทยาลัยพยาบาลจะมีหน้าที่ในด้านการบริหารงานวิชาการร่วมกับคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการเรียนการสอนประจำปี บริหารจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ภาควิชารับผิดชอบตามนโยบายและแผนการศึกษาของวิทยาลัย (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตสงขลา, 2539 : 16) ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการจึงยังไม่มีกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การมีส่วนร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ในโครงสร้างการบริหารงานวิชาการในปัจจุบันจึงทำให้การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น

2. ด้านหลักสูตร การกระจายอำนาจการบริหารด้านหลักสูตรวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งต้องมีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตร คุณภาพของหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ และการบริหารหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งจะใช้หลักสูตรเหมือนกันทั่วประเทศ ไม่มีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ทำให้ขาดความหลากหลาย ไม่สามารถพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่

ให้กับชุมชนหรือท้องถิ่นที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ ซึ่งจะมีสภาพปัญหา ความต้องการ และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป การขาดความหลากหลาย ขาดความยืดหยุ่นไม่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชิงบูรณาการ หลักสูตรล้าสมัย หลักสูตรสู้นานาชาติน้อยนับได้ว่าเป็นวิกฤติด้านหลักสูตรที่ต้องการการแก้ไข(สุธรรม อารีกุล, 2542 : 13 - 16) และจากผลการวิจัยของรัตน บัวสนธิ์ (2535 : บทคัดย่อ) เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่านโยบายการควบคุมทางวิชาการจากหน่วยงานบังคับบัญชาส่วนกลางเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การใช้หลักสูตรติดขัดซึ่งจากการประชุมนานาชาติเรื่อง "Reengineering of Higher Education for the 21 st ; Century" (1996) ได้ให้ข้อสรุปว่าการรื้อปรับระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพลเมืองของประเทศส่วนใหญ่ รวมทั้งจะต้องตอบสนองต่อบริบททางการเมืองและสังคมของประเทศนั้น ในด้านหลักสูตรจะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนในสาขาวิชาต่างๆ ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการและสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ข : 108 - 110) และจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลถึงปัญหา อุปสรรคของการกระจายอำนาจด้านหลักสูตรพบว่าผู้บริหารงานด้านวิชาการมีความคิดเห็นว่าการจัดโครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจต่ำกว่าระดับปานกลางเนื่องจากในโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานวิชาการไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ทำให้การกระจายอำนาจด้านหลักสูตรมีการปฏิบัติจริงต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเช่นเดียวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในเกณฑ์ปานกลางก็เนื่องมาจากไม่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการกระจายอำนาจในการบริหารหลักสูตร ดังนั้นการแก้ไขเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารด้านหลักสูตรจึงต้องมุ่งเน้นการจัดโครงสร้างให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจด้านหลักสูตร โดยโครงสร้างการบริหารงานวิชาการต้องมีคณะกรรมการบริหารงานวิชาการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้มีการตรวจสอบด้านการบริหารหลักสูตรและคุณภาพของหลักสูตร มีการประเมินผลและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การมีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัย การกระจายอำนาจการบริหารงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนั้นวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับการวิจัยในชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นสากล มีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากภายนอกเข้าร่วมในหน่วยงานวิจัยของวิทยาลัย มีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

วิจัย มีการติดตามความก้าวหน้าและมีการประกันคุณภาพงานวิจัยนั้น วิทยาลัยพยาบาลยังมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับต่ำกว่าปานกลางก็เนื่องจากอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการะงานสอนมาก จากการที่ปริมาณอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาไม่สมดุลโดยจากข้อมูลปีงบประมาณ 2541 พบว่าค่าเฉลี่ยสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข = 1 : 11.9 (วิศิษฐ์ เสรีอรุณ. 2541 : 3) ซึ่งต่างจากเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2539 ของทบวงมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่า อัตราส่วนอาจารย์ประจำเฉพาะสาขาต่อจำนวนนักศึกษาต้องไม่ต่ำกว่า 1 : 8 นอกจากนั้นวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะทำวิจัยน้อยมากในแต่ละวิทยาลัย อันเนื่องมาจากแต่เดิมวิทยาลัยพยาบาลไม่ต้องแข่งขันในการผลิตกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ นักศึกษาที่รับเข้าศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษาทุนทำให้ไม่มีแนวคิดของการทำวิจัยเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาด้วยการวิจัยเพื่อการแข่งขัน (อำพล จินดาวัฒนะ. 2539 : 26 - 28)

4. กลไกการสนับสนุนและการจัดสรรรายได้ในงานบริการทางวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีระดับการปฏิบัติจริงด้านการกระจายอำนาจการจัดสรรรายได้และกลไกการสนับสนุนงานบริการทางวิชาการต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางก็เนื่องมาจากการมีภาระงานสอนที่มากทำให้การให้บริการทางวิชาการน้อย ดังนั้นในด้านการจัดสรรรายได้และกลไกการสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการจึงยังไม่ได้ดำเนินการอย่างชัดเจนแต่จากการประชุมเพื่อปรับบทบาทภารกิจด้านงานบริการทางวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปได้ว่าวิทยาลัยพยาบาลต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบให้แก่ประชาชน จัดบริการวิชาการแก่ชุมชนโดยนำเสนอข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพและแนะนำแนวทางในการเลือกสรรความรู้ที่เหมาะสมแก่ชุมชน สถานศึกษาต้องเป็นศูนย์ฝึกอบรมการดูแลสุขภาพแก่ชุมชนที่เน้นการส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรและหน่วยบริการในสาขาต่างๆ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543ข : 3 - 4)

5. การตรวจสอบทางวิชาการและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลมีระดับการปฏิบัติจริงในการกระจายอำนาจต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลางเนื่องมาจากการควบคุมคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลยังอยู่ในระยะการดำเนินการอย่างเร่งด่วนที่จะทำให้เกิดมีการควบคุมคุณภาพการศึกษา โดยกำลังดำเนินการด้านระบบประกันคุณภาพด้วยการจัดให้มีการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบจากองค์กรภายนอกในวิทยาลัยพยาบาลหลายแห่งของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนกเห็นความสำคัญของการควบคุมคุณภาพการศึกษานัน้ประกอบด้วระบบประกันคุณภาพ การตรวจสอบทางวิชาการและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2542 : 29 - 30, มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่. 2542ก: 2-5) และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ในหมวด 6 เรื่อง มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 24 – 25)

6. การกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาอาจารย์ การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาอาจารย์นั้นการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนา คณะกรรมการบริหารงานวิชาการต้องมีอิสระในการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนา โดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนด การกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาในแต่ละปีเหมาะสมกับภารกิจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติจริงต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง เนื่องมาจากการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะใช้ระบบการบริหารงานบุคคลตามระเบียบข้าราชการพลเรือนทำให้ประสบปัญหาต่างๆหลายปัญหาที่เกิดจากการใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือนทำให้เกิดภาวะสมองไหลและไม่สนใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามารับราชการอันส่งผลให้เกิดสภาพขาดแคลนอาจารย์ในวิทยาลัย (เรืองจิตร กลั่นทูประ. 2541 : 2 ; อ้างอิงจาก วิจารย์ พานิช. 2537 : 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ด้อยคุณภาพนอกจากจะไม่สามารถรักษานักวิชาการที่มีอยู่ได้และไม่สนใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามารับราชการแล้ว ยังไม่สามารถจูงใจให้ผู้ที่อยู่ในระบบอุทิศตนและพัฒนาตนเป็นนักวิชาการที่เป็นเลิศได้ (จรัส สุวรรณเวลา. 2538 : 68) จากระบบที่ไม่เอื้อต่อการธำรงรักษาอาจารย์ไว้ ทำให้วิทยาลัยพยาบาลสูญเสียอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงออกจากระบบ (อำพล จินดาวัฒนะ และคนอื่นๆ. 2540ก : 30) ดังนั้นเพื่อให้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาอาจารย์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลวิทยาลัยพยาบาลต้องแก้ไขการกระจายอำนาจด้านการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาของอาจารย์ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการพบว่าแนวทางของการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลแนวทางหนึ่งก็คือการเร่งพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยให้มีความรู้ความสามารถ

และจากข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ในด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์โดยวิธีการให้อิสระในการบริหาร ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายใต้การตรวจสอบได้ซึ่งจะทำให้ผลผลิตด้านบัณฑิตมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมนั้นการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในด้านต่างๆ จะมีดังต่อไปนี้

1. ด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะต้องประกอบด้วยคณะกรรมการภายในวิทยาลัยและคณะกรรมการจากภายนอก โดยคณะกรรมการจากภายในวิทยาลัยจะได้มาจากรองฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชาและอาจารย์ในวิทยาลัยซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งและมีวาระการดำรงตำแหน่ง โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่มีสิทธิได้รับการเลือกตั้งนั้นสอดคล้องกับการที่จะพัฒนาระบบอุดมศึกษาให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ต้องมีการสร้างผู้นำในทุกกระดับโดยเงื่อนไขสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา ระบบอุดมศึกษาจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางใหม่ในการสรรหาและได้มาซึ่งผู้บริหารระดับต่างๆที่มีวุฒิภาวะทางวิชาการและวิชาชีพซึ่งต้องรวมถึงการเปลี่ยนวิธีการสรรหาที่ลดสภาพทางการเมืองลงด้วย (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2533 : 35) นอกจากนั้นการปรับปรุงกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยตั้งแต่ อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชาเพื่อให้ได้ผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาในทุกกระดับ รวมทั้งการประสานสัมพันธ์หรือการใช้ทรัพยากรร่วมกันในคณะและภาควิชาเป็นมาตรการหนึ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและระบบการตรวจสอบ (สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2539 : 23) ส่วนการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชน โดยมีการกำหนดสัดส่วนอำนาจหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการนั้นจะสอดคล้องกับการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการอุดมศึกษาด้านการบริหารและการจัดการที่ต้องมีการระดมทรัพยากรอย่างหลากหลายและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2544:16) เนื่องจากสิ่งสำคัญที่เป็นอุปสรรคของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาก็คือการที่คนในท้องถิ่นไม่สามารถมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์. 2537 : 61) การมีตัวแทนจากชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมจะช่วยระบุนความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพ คุณสมบัติ ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการสังคมและการอนุรักษ์วัฒนธรรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2544 : 14) ลักษณะการไม่มีส่วนร่วมของประชาชนลักษณะหนึ่งก็คือการไม่มีตัวแทนของประชาชนในกรรมการสภาสถาบันและบางแห่งเป็นระบบราชการแบบมีตัวแทนจากบุคคลภายในเป็นหลัก สภาสถาบันไม่มีตัวแทนจากภายนอกอย่างแท้จริง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 44) การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่การมีส่วนร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนจะสอดคล้องกับแนวโน้มที่สำคัญของการพัฒนาระบบอุดมศึกษาที่ต้องทำให้มหาวิทยาลัยตอบสนองแก่มหาชนมากที่สุด เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันอย่างสอดคล้องเพิ่มมากขึ้น ปรับวิธีการดำเนินการที่จะต้องมองในเชิงความคุ้มค่าที่สามารถตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและให้อิสระในการจัดการมากขึ้นสร้างความหลากหลายแต่เน้นที่

คุณภาพ เปลี่ยนระบบการบังคับบัญชาแบบแนวตั้งเป็นระบบความสัมพันธ์แบบเครือข่าย (สถาพร ชันโต. 2542 : 47 - 49 ; อ้างอิงจาก ประกอบ คูปรรัตน์. 2538 :ข) ดังนั้นการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจึงต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่เข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยด้วย

2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการต้องให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการบริหารงาน บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในงานวิชาการ และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะถูกตรวจสอบจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่มีผู้แทนจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย ก็เนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สถาบันอุดมศึกษาตั้งอยู่เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 43 – 44) และการตรวจสอบได้ก็เป็นสิ่งสำคัญในองค์การและเป็นระบบที่มีความจำเป็นภายใต้การบริหารแบบกระจายอำนาจ (Brown. 1990 : 43, 104) ดังนั้นการตรวจสอบคุณภาพการบริหารจัดการงานวิชาการของสถาบันการศึกษาจากบุคคลในชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติได้ให้เหตุผลที่ต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอันจะนำไปสู่อุดมการณ์ทางประชาธิปไตยและการที่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะก่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา (พิณสุตา สิริรังศรี. 2541 : 14 – 15 ; อ้างอิงจาก Robson and Mathews.1995 : 13 - 5) ดังนั้นการกระจายอำนาจด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยโดยการให้อิสระแก่คณะกรรมการในการปฏิบัติงาน บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในงานวิชาการ และการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะต้องถูกตรวจสอบการบริหารจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีผู้แทนจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยด้วยจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการกระจายอำนาจด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย พยาบาล

3. งานการจัดการเรียนการสอน การกระจายอำนาจงานการจัดการเรียนการสอนในด้านหลักสูตรวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งต้องมีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัยและคุณภาพของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชน ผู้แทนหน่วยงานผู้ใช้ ผู้แทนจากองค์การวิชาชีพและผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนั้นเข้าร่วมในการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตร และมีการแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขอเปิดหลักสูตรให้เอื้อประโยชน์ต่อการขอเปิดสอนหลักสูตรภายใต้การตรวจสอบด้านมาตรฐานของหลักสูตรที่วิทยาลัยเปิดสอนนั้นสอดคล้องกับ

แนวทางการแก้ไขวิกฤติอุดมศึกษาด้านหลักสูตรที่หลักสูตรที่มีความซ้ำซ้อนต้องถูกยกเลิก หลักสูตรจะต้องมีความหลากหลายและมีความมุ่งหมายที่แตกต่างกันเช่น หลักสูตรเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ สถาบันแต่ละสถาบันควรมีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์แสดงความเข้มแข็ง ของตนเองภายใต้ความเป็นไททางวิชาการและสอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย มีการกำหนด เป้าหมายให้ชัดเจนว่าหลักสูตรจัดเพื่ออะไร เพื่อบุคคลกลุ่มใด วรรณะเพื่อเปลี่ยนทัศนคติของ อาจารย์ในการสร้างหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม ระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานของรัฐ ของเอกชนและกลุ่มบุคคลเป้าหมายร่วมกันสร้างหลักสูตรและให้ความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (สุธรรม อารีกุล. 2542 : 13, 47 - 48)

สภาพปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษาชาติอิสระในการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการจึงทำให้ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีความคล้ายคลึงกัน ไม่มีความแตกต่างกันทำให้เป็นอุปสรรคในการ บริหารงานให้มีความคล่องตัว (อาวุธ ศรีสุกรี .2530 : 29) การผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดม ศึกษาเน้นหลักสูตรที่สร้างขึ้นต้องดำเนินตามกฎหมายเกณฑ์ของส่วนกลาง อิสระในการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับชุมชน พัฒนาชุมชนตามแนวที่คาดหวังเกือบเป็นไป ไม่ได้เลย มหาวิทยาลัยต้องไล่ตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งสะท้อนให้เห็นการครอบงำ การขาดความเป็นตัวของตัวเองและขาดความคิดริเริ่มของชุมชนอย่างแท้จริง (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. .2542 : 16) วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขก็เช่นเดียวกันกับสถาบันอุดม ศึกษาอื่นๆที่ใช้หลักสูตรเหมือนกันทั่วประเทศ ซึ่งแนวโน้มใหม่ของการบริหารและจัดการศึกษา พยาบาลในอนาคตต้องพัฒนาหลักสูตรการศึกษาพยาบาลให้มีหลายระดับและหลากหลายเพื่อ ผลิตพยาบาลให้สนองต่อการดูแลผู้ป่วยในอนาคต สถาบันผลิตพยาบาลทุกแห่งต้องร่วม กันวางแผนกำลังคนและสร้างหลักสูตรที่ผลิตพยาบาลให้มีความสามารถแตกต่างกันตามความ ต้องการด้านสุขภาพ (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2541 : 45 ; อ้างอิงจาก Tomyay. 1992 : 296 -301)

นอกจากนี้ในการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรต้องมีบุคคลจากภายนอกเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการเนื่องจากหลักสูตรเป็นตัวกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเป็น ตัวกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์จึงควรมีการกำหนดการประเมินและปรับปรุง หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงนโยบายในการพัฒนาประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการมีผู้แทนจากภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ (ส่วนพัฒนาการศึกษา. 2541 : 9)

นอกจากนี้ผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 8) เรื่อง การปฏิรูประบบการเรียนการ สอนระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินและมาตรฐานหลักสูตรกำหนดไว้ว่า หลักสูตรต้องมีการประเมินและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยข้อมูลการประเมินจากหลาย ฝ่ายและมีการพัฒนาดัชนีประกันมาตรฐานคุณภาพของหลักสูตรตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรเพื่อ เป็นแนวทางในการติดตามประเมินและประกันคุณภาพ ส่วนงานการจัดการเรียนการสอน

ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนนั้นการกระจายอำนาจด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนต้องมีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติต้องมีพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเข้าร่วมเป็นผู้สอนภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษา นั้นสอดคล้องกับรูปแบบการประสานความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายการศึกษาพยาบาลและฝ่ายบริการพยาบาลแบบปฏิรูป (Transformational Model) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลปริญาตรีที่มีการประสานการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติกับฝ่ายการพยาบาลมากกว่ารูปแบบอื่นๆ โดยโรงพยาบาลในชุมชนทุกแห่งจะประสานกับสถาบันการศึกษาพยาบาลในการวางแผนการจัดการศึกษา ร่วมรับผิดชอบในการสอนโดยมีคณะกรรมการซึ่งจะประกอบด้วยผู้บริหารพยาบาล พยาบาลทางด้านการศึกษาจากโรงพยาบาลแต่ละแห่ง คณบดีของสถาบันการจัดการศึกษาพยาบาลและประธานหลักสูตร คณะกรรมการจะมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อวางแผนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน มีการวางแผนการจัดหาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน การประชุมของคณะกรรมการจะหมุนเวียนไปตามโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และได้ศึกษาศถานที่ของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง รูปแบบนี้นักศึกษาพยาบาลจะตระหนักในการดูแลทางด้านสุขภาพของชุมชนไม่ใช่เฉพาะภายในสถาบันการศึกษา ทำให้นักศึกษาพยาบาลสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด มีประสบการณ์การฝึกงานที่กว้างขวางในชุมชน นอกจากนั้นยังเป็นการจัดการศึกษาที่ใช้ชุมชนเป็นฐานสนับสนุน มีการกระตุ้นและใช้ทรัพยากรในชุมชนร่วมกัน ประสบการณ์การเรียนรู้ในชุมชนจะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนได้ (Coluccio and Kelley, 1994 : 65 - 70) ซึ่งแนวทางการจัดหลักสูตรเพื่อผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาสายวิชาชีพของ ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์ได้กำหนดไว้ว่าเพื่อให้อุดมศึกษาสามารถผลิตกำลังคนไปรับใช้ชุมชนและสังคม หลักสูตรต้องดำเนินการศึกษาและเรียนรู้ที่ชุมชน (ละเอียด แจ่มจันทร์, 2541 : 162 ; อ้างอิงจาก ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์, 2531 : 51 - 65) นอกจากนั้น คณะกรรมการ Pew Health Profession แห่งสหรัฐอเมริกาได้เสนอแนะแนวทางประการหนึ่งสำหรับการบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลในอนาคตก็คือ การจัดโปรแกรมการศึกษาเพื่อการดูแลผู้ป่วยที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Patients) พร้อมทั้งพัฒนาการสอน การวิจัย การบริการ ที่แสดงให้เห็นบทบาทของพยาบาลในการดูแลสุขภาพทั้งในสถาบันในชุมชนและที่บ้าน(ละเอียด แจ่มจันทร์, 2541 : 45 ; อ้างอิงจาก Tomyay, 1992 : 296 - 301) ดังนั้นการกระจายอำนาจงานการจัดการเรียนการสอนในด้านหลักสูตรวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งต้องมีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัยและคุณภาพของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอโดยมีผู้ทรงคุณ

วุฒิจากชุมชน ผู้แทนหน่วยงานผู้ใช้ ผู้แทนจากองค์การวิชาชีพและผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนั้นเข้าร่วมในการพัฒนาและประเมินผลหลักสูตร และมีการแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขอเปิดหลักสูตรให้เอื้อประโยชน์ต่อการขอเปิดสอนหลักสูตรภายใต้การตรวจสอบด้านมาตรฐานของหลักสูตรที่วิทยาลัยเปิดสอน ส่วนการกระจายอำนาจด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน ต้องมีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติต้องมีพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเข้าร่วมเป็นผู้สอนภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษา

4. งานวิจัย การกระจายอำนาจการบริหารงานวิจัยนั้นวิทยาลัยพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการวิจัยในชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นสากลก็เนื่องมาจากยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การสร้างความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องสร้างขึ้นใหม่และความเกี่ยวพันกับภูมิปัญญาในสังคมและวัฒนธรรมที่สถาบันอุดมศึกษาตั้งอยู่(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 :77) การวิจัยค้นคว้าในเรื่องของชุมชนตนเองเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในระดับประเทศของเรา วิชาการความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ สถาบันอุดมศึกษาไม่ว่าระดับใดจะหลีกเลี่ยงที่จะพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนของตนเองไม่ได้ แต่สภาพที่เป็นจริงกลับเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามสถาบันอุดมศึกษาของไทยได้ละเลยงานวิจัย ถ้าทำงานวิจัยก็จะอ้างอิงทฤษฎี ความรู้ของต่างชาติเป็นหลักโดยถือเอาแนวคิด วิชาการ และมาตรฐานนานาชาติเป็นเกณฑ์ ทำให้ขาดแคลนความรู้เมื่อมีปัญหาในสังคมจึงต้องอาศัยผู้รู้จากต่างประเทศมาช่วย (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2542 :16) ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจในงานวิจัย โดยการกำหนดงานวิจัยเป็นภาระงานของอาจารย์เช่นเดียวกับการะงานสอน การจัดสรรเวลาในการทำงานวิจัยและการจัดสรรค่าตอบแทนการทำวิจัยนั้นจะสอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขปัญหาวิกฤติด้านคุณภาพของอาจารย์ซึ่งจะมีมาตรการจูงใจให้อาจารย์ได้พัฒนาคุณภาพของตนเองให้ดีขึ้นด้วยการให้ค่าตอบแทนในการทำวิจัยหรือให้รางวัลในการผลิตผลงานวิจัยที่ดี การออกค่าใช้จ่ายในการไปเสนอผลงานวิจัยในต่างประเทศ (สุธรรม อารีกุล. 2542 : 15) นอกจากนี้การมีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยจากภายนอกเข้าร่วมในหน่วยงานวิจัยของวิทยาลัยนอกจากจะช่วยด้านคุณภาพของงานวิจัยแล้วยังเป็นการแก้ไขปัญหาคณาจารย์ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการวิจัย จากการที่มีนักวิจัยที่มีประสบการณ์สูงจากภายนอกสถาบันทั้งภายในประเทศและจากต่างประเทศเข้าร่วมในหน่วยงานวิจัยจะช่วยพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรในสถาบันทำให้ได้ผู้เชี่ยวชาญในสถาบันจำนวนเพิ่มมากขึ้น (สุเมธนา พรหมบุญ.2544:12)

5. งานบริการทางวิชาการ การกระจายอำนาจงานบริการทางวิชาการต้องให้อิสระแก่คณะกรรมการบริหารงานวิชาการในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยบุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลนั้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อการพึ่งตนเองของระบบมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งกำหนดไว้ว่า การให้บริการวิชาการและวิชาชีพจะมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและควบคุมการให้บริการทางวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้และยกฐานะของอาจารย์ในการศึกษาและการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันนั้นๆ และเพื่อสนองความต้องการของชุมชนและเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความต่อเนื่องทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528 : 138 - 139) ส่วนในด้านการสร้างแรงจูงใจในการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยด้วยการให้อิสระแก่อาจารย์ในการให้บริการทางวิชาการ มีหน่วยประสานการให้บริการทางวิชาการและมีการจัดสรรรายได้และค่าตอบแทนการให้บริการทางวิชาการของอาจารย์ในสัดส่วนที่เหมาะสมภายใต้การต้องปฏิบัติตามภารกิจขั้นต่ำที่วิทยาลัยกำหนดไว้ครบถ้วนแล้ว นอกจากนี้ยังต้องมีการประเมินผลความคุ้มค่าและคุณภาพในการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยนั้นสอดคล้องกับการเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในดำนงานบริการทางวิชาการที่กำหนดให้การให้บริการทางวิชาการของอาจารย์ต้องปฏิบัติงานสอนตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำให้ครบถ้วนก่อนและควรจัดสรรรายได้ให้สถาบันให้มากขึ้น ทั้งนี้การจัดสรรรายได้ให้แก่สถาบันควรกำหนดอัตราที่จัดสรรให้สถาบันต่างกันระหว่างงานที่สถาบันหรือศูนย์บริการทางวิชาการหามาได้และงานที่อาจารย์ผู้ทำโครงการหามาเอง ควรมีการประเมินผลโดยอาจใช้กลไกตลาดในการตัดสินผลงานและอาจมีมาตรการอื่นในการประเมินผลร่วมด้วย (เทียนฉาย และคนอื่น ๆ, 2542 : 17 - 19) นอกจากนี้ในด้านการเตรียมการเพื่อการพึ่งตนเองของมหาวิทยาลัยของรัฐ เกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการได้เสนอให้มหาวิทยาลัยสร้างระบบและจัดองค์การภายในที่มีความพร้อมเพื่อแสวงหาโครงการหรืองานให้กับคณาจารย์ในเชิงที่จะก่อให้เกิดรายได้และพิทักษ์ผลประโยชน์ของสถาบันและคณาจารย์ ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างสถาบันต่างๆ การให้บริการทางวิชาการต้องคำนึงถึงต้นทุนในการดำเนินการนำผลงานการให้บริการทางวิชาการมาพิจารณาเป็นผลงานทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงการจัดสรรรายได้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับคณาจารย์ผู้ดำเนินการ รวมถึงการจัดแบ่งเวลาทำงานของคณาจารย์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการสอนและในการทำกิจกรรมเสรี โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะมีต่องานประจำด้วย(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538 : 138 - 139) และจากยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทยในด้านการให้บริการทางวิชาการได้กำหนดไว้ว่า นอกจากการกำหนดโครงสร้างภายในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการให้บริการทาง

วิชาการแก่สังคมแล้วควรมีการจัดให้มีหน่วยงานกลางเพื่อเป็นหน่วยประสานงานกับคณะหรือภาควิชาดำเนินกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย จัดให้มีการวางแผนและปฏิบัติตามแผนการให้บริการทางวิชาการโดยมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ การให้ผลตอบแทนทางการเงินและความดีความชอบเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ทำกิจกรรมด้านนี้รวมทั้งการจัดให้มีกลไกสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 85 - 86)

6. งานควบคุมคุณภาพ การกระจายอำนาจงานควบคุมคุณภาพต้องมีการกำหนดเป็นนโยบายของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาโดยมีระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ มีผู้แทนจากชุมชนตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยและมีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากองค์การภายนอกและองค์การภายในที่เป็นอิสระ มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบโดยเครื่องมือที่เชื่อถือได้และมีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบอุดมศึกษาที่การปฏิรูประบบการบริหารและจัดการสถาบันอุดมศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกตามการกำหนดมาตรฐานกลาง ส่งเสริมองค์การ สมาคมวิชาการและวิชาชีพทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้เข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2544 : 18) ในด้านการตรวจสอบจากสังคม มหาวิทยาลัยต้องแสดงความโปร่งใสให้สังคมได้รับทราบข้อเท็จจริงโดยสถาบันที่จะควบคุมมาตรฐานของมหาวิทยาลัยจะได้แก่ สถาบันรับรองมาตรฐานการศึกษา สถาบันทดสอบความรู้เฉพาะด้านและสมาคมวิชาชีพ ส่วนการตรวจสอบภายในถ้ามหาวิทยาลัยต้องการศรัทธาจากประชาชนก็ต้องมีการตรวจสอบควบคุมกันเองมากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องปริมาณและคุณภาพการสอนของอาจารย์ การพัฒนาความรู้และการสร้างองค์ความรู้ของอาจารย์ การบริการชุมชน การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและการพิจารณาผลงานของอาจารย์ (อมร รักชาติ. 2537ก : 38 - 40) การต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากองค์การภายในและภายนอกนั้นผลการวิจัยของเทียนฉายและคนอื่นๆ (2542 : 19) เรื่อง การเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ผลการศึกษาด้านการตรวจสอบพบว่าหน่วยตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและตรวจสอบการเงินโดยตรงต่อสภาสถาบัน หน่วยงานภายในที่จะทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานควรเป็นคนละหน่วยงานกัน เนื่องจากพื้นความรู้และคุณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานภายในหน่วยงานจะเป็นคนละกลุ่ม ควรกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามภาระงานขั้นต่ำและมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน มีการเชื่อมโยงการจัดสรรงบประมาณกับผลการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการประเมินในภาพรวม ส่วนการประเมินอาจารย์ควรเป็นเรื่องภายในของแต่ละคณะและควรมีการตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหาร

ตั้งแต่ระดับสถาบันและระดับคณะ มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภารกิจโดยคำนึงถึงมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ควรระบุมাত্রวัดและวิธีการประเมินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่วนการตรวจสอบภายนอกจะใช้ระบบใดก็ได้แต่ต้องมีกติกาหรือเกณฑ์ที่สถาบันยอมรับได้ และผู้ประเมินจะต้องเป็นองค์กรที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กรผู้ดูแลบุคลากร ส่วนในด้านการตรวจสอบทางวิชาการและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่ต้องมีความเป็นอิสระ การตรวจสอบมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในวิทยาลัยนั้นสอดคล้องกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาที่การตรวจสอบและการประเมินสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์เป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันจนเป็นสภาพปกติวิสัยโดยสิ่งที่ประเมินส่วนใหญ่จะประกอบด้วยเรื่องประสิทธิภาพของการสอน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ การมีส่วนช่วยเหลือในงานของมหาวิทยาลัย การมีผลงานที่แสดงถึงความเป็นผู้คงแก่เรียนทั้งที่เป็นข้อเขียนและการสอน การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเป็นสมาชิกและการมีบทบาทเป็นผู้นำในกลุ่มสมาคมหรือองค์การในวิชาชีพชั้นสูงในสาขาของตน การได้รับเกียรติได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติแห่งความสามารถ

7. งานพัฒนาอาจารย์ การกระจายอำนาจการบริหารงานพัฒนาอาจารย์โดยให้อิสระแก่คณะกรรมการบริหารงานวิชาการในการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาของอาจารย์ในแต่ละปีตามกรอบการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยซึ่งกำหนดขึ้นตามพันธกิจของวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างมาตรการจูงใจให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพและให้การฝึกอบรมแก่อาจารย์ โดยอาจารย์ในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนาคัดเลือกอาจารย์เพื่อส่งไปพัฒนาและเสนอโครงการจัดฝึกอบรม และมีการตรวจสอบผลการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย การกระจายอำนาจการบริหารงานพัฒนาอาจารย์จากการศึกษาในครั้งนี้อยู่สอดคล้องกับปณิธานสำคัญในการพัฒนาระบบอุดมศึกษาที่พึงประสงค์เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารที่ให้อิสระในการบริหารเพิ่มขึ้น ทำให้ระบบบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้จากภายนอกมากยิ่งขึ้น โดยมีตัวแทนจากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารในองค์กรระดับต่างๆ มีการพัฒนาระบบบุคลากรที่สามารถชักนำคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบ สามารถให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมตามผลงานแก่บุคลากร มาตรการพัฒนาบุคลากรที่สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานกลางต้องให้ความสำคัญอันดับแรกก็คือ การชักนำคนเข้าสู่ระบบอุดมศึกษารวมถึงการพัฒนาและระเบียบบุคลากรที่ให้ค่าตอบแทนตามผลงานอย่างเหมาะสม ทัดเทียมหรือมากกว่าบุคลากรในสาขาและระดับเดียวกันในภาคเอกชน การมีสวัสดิการและสภาพการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคคลแต่ละสายงานสามารถพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพไปได้อย่างต่อเนื่อง และเต็มศักยภาพในสาขาของตน (ทบทวนมหาวิทยาลัย: 2533 : 35) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ

จุทา มนัสไพบุลย์ (2542 : 40) เรื่อง การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับเรื่อง พนักงานมหาวิทยาลัย (ผู้ปฏิบัติงานสาย ข และสาย ค) ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยที่เฉพาะทางจะมีจุดแข็งคือมีจุดเน้นที่ชัดเจน การจัดสายงานและการจำแนกตำแหน่งถูกกำหนดได้ง่าย การจัดสายบังคับบัญชาลดความซ้ำซ้อน การแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทางและการสรรหาบุคลากรมุ่งเน้นได้ง่ายกว่า ข้อเสนอแนะทางเลือกในด้านการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ก็คือการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ชัดเจน บรรลุผู้มีความสามารถสนองตอบปณิธานมุ่งเน้นของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า การปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่นำเสนอเหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลซึ่งต้องการผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปัญหา อุปสรรคของการบริหารงานวิชาการที่สำคัญได้แก่การขาดอิสระในการบริหารงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบจากชุมชน การแก้ไขปัญหาโดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและคณะกรรมการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยบุคคลภายในและผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนภายใต้การตรวจสอบการทำงานจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย นอกจากนี้ยังได้ปัญหา อุปสรรคแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมเพื่อให้การกระจายอำนาจมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาการปรับโครงสร้างเพื่อให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นเพียงที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจะต้องถูกตรวจสอบการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคคลภายนอกและบุคคลภายในร่วมเป็นกรรมการนั้นเป็นการมุ่งที่จะจัดโครงสร้างองค์กรแบบแนวนราบ (Flat Organization) ซึ่งเป็นรูปแบบโครงสร้างการกระจายอำนาจที่มีศูนย์อำนาจเล็กน้อยและมีแนวโน้มที่จะสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างแบบราบจะตรงข้ามกับโครงสร้างแบบสูง โดยโครงสร้างแบบราบจะโอนหรือกระจายอำนาจไปยังตำแหน่งที่ใกล้กับผู้ปฏิบัติมากที่สุดและไม่เพียงแต่โครงสร้างแบบนี้จะอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารในทุกระดับ แต่เป็นการเคลื่อนการตัดสินใจลงสู่ระดับล่างและช่วงของการควบคุมจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการที่ต้องนึกเทศอย่างใกล้ชิดจะลดลงเป็นสัดส่วนกัน เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่คงไว้ซึ่งคุณภาพ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพในด้านองค์ความรู้ ทักษะ และการตัดสินใจ สร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในขอบเขตที่กว้างมากกว่านั้นยังเปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมใน

การปฏิบัติการที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูงและวิชาชีพทางด้านสุขภาพซึ่งความรู้และความเชื่อถือเป็นแหล่งของอำนาจ (Hersey and Duld . 1989 : 166)

และจากผลการศึกษาปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและแนวทางการแก้ไขประเด็นสำคัญในด้านต่างๆของการบริหารงานวิชาการจะมีดังต่อไปนี้

1. ด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ปัญหาการไม่มีการจัดโครงสร้างและกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคนอื่น ๆ.2541:93) ดังนั้นการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนพร้อมกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ซึ่งเป็นแนวทางแก้ไขการกระจายอำนาจด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการได้
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ปัญหาการขาดอิสระในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ และการไม่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากชุมชนเป็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญของการกระจายอำนาจที่ต้องให้อิสระในการบริหารงานซึ่งจะหมายถึงการเป็นอิสระของหน่วยงานย่อยจากการควบคุมโดยส่วนอื่น ๆ ขององค์กรหรือแม้แต่จากองค์กรทั้งหมด (Hanson. 1996 : 83 ; citing Katz.1968 : 18) การมีอิสระเป็นการทำงานถูกจัดให้มีเสรีภาพ ความเป็นตัวของตัวเองโดยจะกระจายไปในงานของแต่ละคนให้แต่ละคนสามารถตัดสินใจในวิธีการทำงานได้เอง (Lunenburg and Ornstein. 1996 : 212) ดังนั้นการแก้ไขให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีอิสระในการบริหารงานโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการจึงเป็นวิธีการที่ให้อิสระแก่คณะกรรมการบริหารงานวิชาการในการปฏิบัติงานได้ ส่วนการตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการจากชุมชนโดยกำหนดให้คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคลากรภายในวิทยาลัยและบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการมีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นวิธีการแก้ไขที่จะทำได้คุณภาพบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เนื่องจากการตรวจสอบได้เป็นสิ่งสำคัญในองค์กรและเป็นระบบที่มีความจำเป็นภายใต้การบริหารแบบกระจายอำนาจ (Brown. 1990 : 43, 104) การกระจายอำนาจทางการศึกษาจะเป็นวิธีการนำไปสู่คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งจะมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานได้ กระบวนการผลิตจะต้องมีการควบคุม ตรวจสอบและติดตามมาอย่างเป็นระบบทุกระยะของการผลิต (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2540 : 73 - 74)

3. งานการจัดการเรียนการสอน ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชนในการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลในอนาคตนั้นในด้านการจัดโปรแกรมการศึกษาต้องจัดการดูแลผู้ป่วยที่ใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อแสดงให้เห็นบทบาทของพยาบาลในการดูแลสุขภาพทั้งในสถาบัน ในชุมชนและที่บ้าน การจัดโปรแกรมการศึกษาต้องสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือองค์กรในชุมชนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้ทราบความต้องการด้านสุขภาพของชุมชนนั้น (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2541 : 45 ; อ้างอิงจาก Tomyay. 1992 : 296 -301) และจากผลการวิจัยของ อิสabelle (Isabel. 1996 : 358) ซึ่งศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจการศึกษาในโคลัมเบียจากมุมมองในเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน : การเรียนรู้ภายในบริบทของการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วม นวัตกรรมและการแก้ปัญหาและการตรวจสอบจากชุมชนทำให้การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ดังนั้นการแก้ไขปัญหาคาดการณ์มีส่วนร่วมจากชุมชนในการจัดการศึกษาโดยกำหนดเป็นนโยบายของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นชุมชน อาจารย์ในวิทยาลัยมีการเรียนรู้การทำงานร่วมกับชุมชน และการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการใช้ชุมชนเป็นฐานจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพยาบาลซึ่งจะทำให้บัณฑิตพยาบาลมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. งานวิจัย ปัญหา อุปสรรคที่สำคัญก็คือการไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งเน้นการวิจัยในชุมชนและไม่มีการตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัย จากยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทยได้กำหนดไว้ว่าหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาคือการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องสร้างขึ้นใหม่และมีความเกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาในสังคมและวัฒนธรรมที่สถาบันอุดมศึกษาตั้งอยู่ และการบริหารงานวิชาการด้านงานวิจัยก็ต้องมุ่งเน้นคุณภาพของงานวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 77,79) ดังนั้นการแก้ไขโดยให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยให้ชัดเจนที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่และการวิจัยในชุมชน การจัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยจากภายนอกและมีระบบการรายงานผลความก้าวหน้าและคุณภาพงานวิจัยของวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมด้วยจะทำให้งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. งานบริการทางวิชาการ ปัญหา การขาดการตรวจสอบด้านคุณภาพของการให้บริการทางวิชาการ ซึ่งแก้ไขโดยการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการมีหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพของการให้บริการทางวิชาการโดยมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการร่วมด้วยและจัดให้มีระบบรายงานผลการให้บริการทางวิชาการ การใช้จ้างงบประมาณและการประเมินผลการให้บริการทางวิชาการแก่คณะกรรมการบริหารงานวิชาการนั้น

จะทำให้การให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเนื่องจากหลัก การกระจายอำนาจการบริหารโดยการให้อิสระนั้นต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบเพื่อให้เกิด คุณภาพและถ้าสถาบันอุดมศึกษาต้องการศรัทธาจากประชาชนก็ต้องมีการตรวจสอบควบคุมกัน เองมากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องหนึ่งที่ต้องการการตรวจสอบก็คือการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ของอาจารย์ (อมร รักษาสัตย์, 2537ก : 38 - 40)

6. งานควบคุมคุณภาพ ปัญหาระบบการประเมินที่ไม่ยุติธรรมและการไม่ให้ความสำคัญ ในการควบคุมคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งการแก้ไขโดยการกำหนดให้มีการตรวจสอบ คุณภาพการจัดการศึกษาจากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการและจากผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาจะช่วยแก้ไขปัญหาดังเนื่องจาก กลไกสำคัญประการหนึ่งของการตรวจสอบและประเมินค่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่ การตรวจสอบและการประเมินค่าจากสังคม (อมร รักษาสัตย์, 2537ก : 38 - 40) ดังนั้นแนวทาง การแก้ไขที่กำหนดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากบุคคลภายนอกและผู้มีส่วนได้เสีย กับการจัดการศึกษาจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ

7. งานพัฒนาอาจารย์ ปัญหาการให้อิสระในการพัฒนาอาจารย์อาจก่อให้เกิด ความไม่ยุติธรรมในการจัดสรรการพัฒนาอาจารย์ และปัญหาการพัฒนาพยาบาลในแหล่งฝึก เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การแก้ไขโดยวิทยาลัยต้องมี กรอบการพัฒนาอาจารย์ตามพันธกิจของวิทยาลัยเพื่อการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการตรวจสอบการพัฒนาอาจารย์จากคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยที่มีบุคคลภายนอกเข้า ร่วมจะช่วยแก้ไขปัญหาการปรับเปลี่ยนแผนการพัฒนาอาจารย์ที่ไม่ตรงกับความต้องการ ในการปฏิบัติตามพันธกิจของวิทยาลัย นอกจากนี้การพัฒนาพยาบาลในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ ของนักศึกษาเพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะช่วยทำให้การจัดการเรียนการสอนภาค ปฏิบัติมีคุณภาพและช่วยพัฒนาการให้บริการในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา เนื่องจากการ ฝึกภาคปฏิบัตินอกจากผู้สอนแล้วสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติการพัฒนาพยาบาลก็เป็นส่วนที่มีความสำคัญ ยิ่งที่จะทำให้การฝึกภาคปฏิบัติสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด ดังนั้นสถานที่ฝึกปฏิบัติจึงควรมี ลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติคือมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆเหมาะสม มีมาตรฐานในการปฏิบัติการพยาบาล (กรรณิกา เจิมเทียนชัย, 2539 : 86) พยาบาลและ เจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติที่มีความรู้ ความสามารถ จะเป็นครูพยาบาลได้ถ้ามีการ สนับสนุนและจัดระบบให้ดี(อำพล จินดาวัฒนะ, 2539:25) ดังนั้นการพัฒนาพยาบาลในแหล่งฝึก ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการสอนภาคปฏิบัติและร่วมมือกับโรงพยาบาลที่เป็น แหล่งฝึกในการจัดการอบรมจะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างวิทยาลัย และโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

สำหรับผลการศึกษานโยบายการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีดังต่อไปนี้

1. การแก้ไขและปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ (2541 : I - iii) เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทยมีข้อจำกัดบางประการที่เกิดจากพระราชบัญญัติและระเบียบบางฉบับซึ่งไม่เอื้อต่อการกระจายอำนาจการบริหารงาน การบริหารงบประมาณและการบริหารวัสดุอุปกรณ์

2. การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่จะกระจายอำนาจสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยกระจายอำนาจการบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานวิชาการ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. 2541 : 93 - 94) ดังนั้นเพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารวิชาการไปยังสถานศึกษาซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณและบุคคล การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลและงบประมาณจะช่วยส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

3. การเตรียมผู้บริหารให้มีความสามารถบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ มีวิสัยทัศน์ มีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและพร้อมที่จะกระจายอำนาจนั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของโกมล ศรีทอง(2541:บทคัดย่อ)เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารด้านการได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหารและคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารในภาพรวมร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และจากผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 15) เรื่อง การปฏิรูประบบการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่มหาวิทยาลัยจนถึงภาคีวิชาต้องมีทักษะในการบริหารงานคือต้องให้ความสำคัญต่อสังคมและชุมชนที่ตั้งอยู่ ต้องเป็นผู้ที่สนใจเข้าไปมีความสัมพันธ์เชิงธุรกิจกับชุมชนมากขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในการกระจายอำนาจทางการศึกษานั้นก็คือ ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจมีความเชื่อว่าผู้รับมอบอำนาจมีความสามารถในการตัดสินใจในการกิจและอยู่ใกล้ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติมากที่สุด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. 2541 : I - iii) และการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและความพึงพอใจในการทำงานในองค์การผู้บริหารระดับสูงต้องมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นผู้ตัดสินใจเพราะจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานตามสถานการณ์ สามารถยืดหยุ่นการตัดสินใจไม่ยึดติดกับรูปแบบที่ส่วน

กลางกำหนดอย่างตายตัวแน่นอน ช่วยให้การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่างๆ เพื่อแก้ไขในระดับปฏิบัติได้ถูกต้อง ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารตลอดจนทำให้งานด้านบริหารมีคุณภาพอีกด้วย (สุทัศน์ชอบคำ. 2540 : 31 ; อ้างอิงจาก Brown.1986 :33 ; citing Kochen and Deuitch. 1980 : 163)

4. การเตรียมบุคลากรในวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่นๆ (2541 : I - iii) เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่า ให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับบทบาทในการบริหารจัดการศึกษา โดยปรับบทบาทของผู้บริหารที่ศูนย์กลางผู้บริหารสถานศึกษา บทบาททางการสอนของครูและการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังจากชุมชน

5. การจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารและงบประมาณในการบริหารที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จสอดคล้องกับลักษณะประการหนึ่งขององค์การที่พร้อมต่อการกระจายอำนาจก็คือองค์การต้องมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรได้ตามความต้องการสำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับโปรแกรมใหม่ๆ ที่จัดขึ้น เช่น โครงการทางวิชาการ การวิจัย(ประกอบ คุปรัตน์. 2530 : 157 -158) และจากผลการวิจัยของ ละเอียด แจ่มจันทร์ (2540 : 168) เรื่องอนาคตภาพของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณไว้ว่า ทรัพยากรทางการบริหารและงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประสบผลสำเร็จ ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลจึงควรได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและเพียงพอรวมทั้งวิทยาลัยพยาบาลเองก็ควรมีระบบการบริหาร การควบคุมและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และวิทยาลัยพยาบาลที่มีขนาดเล็กมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างมากหรืออยู่ในระดับดีว่าสามารถนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ผลการศึกษาที่ได้จากตอนที่ 3 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจาย

อำนาจการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากหรืออยู่ในระดับดี เนื่องจากในทางปฏิบัติวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าผู้บริหารมีความพร้อมต่อการที่จะกระจายอำนาจจึงได้พยายามที่เริ่มกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในงานหลายด้านที่บุคลากรพร้อมที่จะรับมอบอำนาจได้ ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารงานด้านวิชาการมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเป็นอย่างมากในการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงเนื่องจากในงานวิชาการบางด้านวิทยาลัยสามารถดำเนินการกระจายอำนาจในการปฏิบัติได้แล้ว นอกจากนี้การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในครั้งนี้ศึกษาจากข้อเสนอแนะการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ได้จากผู้บริหารงานด้านวิชาการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการบริหารงานวิชาการจริงในวิทยาลัยพยาบาล และการนำโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการไปสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการถึงความเหมาะสม ปัญหา อุปสรรคจากการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่และการแก้ไขปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมที่ช่วยให้การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นจึงทำให้โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ศึกษาได้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับวิทยาลัย สามารถดำเนินการเป็นระยะได้ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจกับผู้บริหารทุกระดับในวิทยาลัยเกี่ยวกับเหตุผลและความจำเป็นในการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการและการต้องปรับบทบาทให้พร้อมต่อการรองรับกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ระยะที่ 2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของวิทยาลัยในการที่จะบริหารแบบกระจายอำนาจพร้อมกับวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมของชุมชนในการมีส่วนร่วมกับวิทยาลัยในการจัดการศึกษา

ระยะที่ 3 พัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้พร้อมต่อการรองรับการกระจายอำนาจรวมทั้งการแก้ไขจุดอ่อนของวิทยาลัยในการที่จะบริหารแบบกระจายอำนาจและเตรียมชุมชนเพื่อการมีส่วนร่วมกับวิทยาลัยในการจัดการศึกษา

ระยะที่ 4 นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

ระยะที่ 5 ประเมินผลการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการแล้วนำผลประเมินที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ระดับสถาบันพระบรมราชชนก สามารถดำเนินการได้เป็นระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 สร้างแรงจูงใจให้วิทยาลัยบริหารงานวิชาการแบบกระจายอำนาจ

ระยะที่ 2 สำรวจความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลที่จะสามารถกระจายอำนาจการบริหารวิชาการได้

ระยะที่ 3 จัดทำโครงการนำร่องการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยที่มีความพร้อมต่อการบริหารแบบกระจายอำนาจพร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร

ระยะที่ 4 สร้างเกณฑ์ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานเพื่อใช้ประเมินผลการทดลองกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ระยะที่ 5 นำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ระยะที่ 6 ขยายเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลในการบริหารงานวิชาการแบบกระจายอำนาจโดยมีวิทยาลัยพยาบาลที่มีการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการแล้วให้คำแนะนำและช่วยเหลือ

ระยะที่ 7 กระจายอำนาจการบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคลไปให้วิทยาลัยพยาบาลที่สามารถบริหารงานวิชาการแบบกระจายอำนาจได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

2.2 เตรียมพัฒนาผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรในองค์กรให้พร้อมต่อการกระจายอำนาจการบริหาร

2.3 ส่วนกลางทำหน้าที่ด้านนโยบาย ควบคุม ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการจัดการศึกษาพยาบาลและพร้อมที่จะกระจายอำนาจโดยเด็ดขาดและให้วิทยาลัยได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการอย่างอิสระในงานด้านวิชาการ งานด้านบุคคลและงานด้านงบประมาณโดยกระจายอำนาจในวิทยาลัยที่มีความพร้อมที่จะรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณและทรัพย์สิน เพื่อให้การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 การศึกษาการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการจะมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นถ้าได้มีการนำผลการศึกษาไปทดลองปฏิบัติแล้วนำผลมาพัฒนาการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

3.3 เพิ่มกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารงานด้านวิชาการแต่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและผู้บริหารในระดับนโยบายเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.4 ทำการศึกษาตัวชี้วัดความพร้อมขององค์กรที่จะมีการบริหารแบบกระจายอำนาจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุตประเสริฐ และสุนทร สุนันท์ชัย. (2540). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณผล
- กมลรัตน์ ตักดีสมบุรณ์ เทอร์เนอร์ และมากาเร็ต แมคมิลาน. (2544, กันยายน - ธันวาคม). ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มการศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. 12(3) :38 - 47.
- กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2539). การพัฒนารูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ด.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2542). สื่อนาคตที่ดีกว่า. (เล่ม 2). กรุงเทพฯ : โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- "การประเมินผลกระทบของภาวะวิกฤติเศรษฐกิจกับการดำเนินงานตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว," (2542, พฤษภาคม). อนุสารอุดมศึกษา.
- เกษม วัฒนชัย. (2542 ก). บทสัมภาษณ์พิเศษ "กระบวนทัศน์ใหม่ของการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ," ใน วารสารการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้านสุขภาพ. 1 (1) : 22 - 25.
- _____. (2542 ข). "บทสัมภาษณ์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย," ใน เอกสารหมายเลข 6 ประกอบการประชุม "สื่อนาคตที่ดีกว่าครั้งที่ 2" วันที่ 16-19 สิงหาคม พ.ศ. 2542. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารอัดสำเนา.
- โกมล ศรีทอง. (2543). คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ฟิลิกส์เซ็นเตอร์.
- คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว. (2533). สารสำคัญจากผลการวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ. 2533-2547). เอกสารอัดสำเนา.
- คณะทำงานรวบรวมกฎหมายและระเบียบเพื่อพิมพ์จำหน่าย. (2542). ประมวลกฎหมายและระเบียบการคลัง. เอกสารอัดสำเนา.

จรัส สุวรรณเวลา. (2538). *ยกเครื่องการบริหารการเงินสำหรับองค์กรในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2543). *มุมมองใหม่ระบบสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดีไซน์.

จุฬา มนัสไพบุลย์. (2542). "พนักงานมหาวิทยาลัย (ผู้ปฏิบัติงาน สาย ข, ค)," ใน เอกสารภาคผนวกของรายงานการวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. หน้า 1-49. เอกสารอัดสำเนา.

เจดศักดิ์ ชุมนุม และเสาวณี เทียรย์. (2540, มกราคม - มีนาคม). "การจัดการโดยมีโรงเรียนเป็นฐาน : ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ," ใน วารสารโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการ. 2 : 52 - 61.

ชมรมเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2541, สิงหาคม). "วิกฤตเศรษฐกิจไทย," ใน เอกสารหมายเลข 7 ประกอบการอภิปราย "รัฐบาลแก้เศรษฐกิจ....พ้นวิกฤตได้จริงหรือ?". อัดสำเนา.

ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์. (2537). รายงานวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจทางการศึกษา : ประสิทธิภาพของประเทศญี่ปุ่นกับแนวทางสำหรับประเทศไทย. เอกสารอัดสำเนา

ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว และคนอื่นๆ. (2542). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.

ธรรมรส โชติบุญชร. (2536). "การบริหารแบบมีส่วนร่วม," ใน เอกสารประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2533). "อุดมศึกษาไทย : สู่อนาคตที่ท้าทาย," รายงานการจัดทำแผน อุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ. 2533-2547). ม.ป.พ. เอกสารอัดสำเนา.

ทัศนาศ บุญทอง. (2542, เมษายน - มิถุนายน). บทสัมภาษณ์พิเศษ "วิสัยทัศน์การพยาบาลไทยปี 2020," ใน วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลด้านสุขภาพ. 1 : 295 - 300.

ทิพย์วรรณ อากาศวิภาต. (2537). การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ทิพาดี เมฆสวรรค์. (2542). "นโยบายการปฏิรูประบบราชการ," ใน เอกสารการปฏิรูประบบราชการ ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง ของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. เอกสารอัดสำเนา.
- เทียนฉาย กีระนันท์. (2538). "การเงินอุดมศึกษา," ใน เอกสารการสัมมนาเรื่องยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย : การรื้อปรับระบบบริหารและจัดการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. เอกสารอัดสำเนา.
- เทียนฉาย กีระนันท์. (2540). "แนวทางการรื้อปรับระบบการจัดสรรงบประมาณและระบบบริหารภายในสถาบันการศึกษาหลังมัธยมศึกษา," ใน การประชุมระดมความคิดเรื่องทิศทางการปฏิรูปการศึกษาหลังมัธยมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ของสำนักพัฒนา นโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา วันที่ 28 มกราคม 2540. เอกสารอัดสำเนา.
- เทียนฉาย กีระนันท์ และคนอื่นๆ. (2542). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย เรื่อง การเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ. เอกสารอัดสำเนา.
- ธิดีรัตน์ วิศาลเวทย์. (2542). "ทรัพยากรเงินและการตรวจสอบ," โครงการวิจัยและพัฒนา เรื่องการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. เอกสารอัดสำเนา.
- นิภาพรรณ สุวรรณนาก และปริญญ์ คณีกุล. (2541). "กฎหมายรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปราชการ," ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาของสถาบันพระบรมราชชนก เรื่องการกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข วันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2541. เอกสารอัดสำเนา.
- บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2544). บทความเรื่องที่ 5 สรุปคำบรรยายพิเศษเรื่อง School-based Management โดย Prof. Dr. Yin Cheong Cheng 4 พ.ค. 2543 ในเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544. เอกสารอัดสำเนา.
- บรรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2534). "ความเป็นอิสระของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," ใน เอกสารเสนอในการประชุมวิชาการเรื่องแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการ หน้า 1-5. เอกสารอัดสำเนา.

- ประกอบ คูปรัตน์. (2530). *ความเป็นผู้นำ เป้าหมายและอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา*
โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- ประกอบ คูปรัตน์. (2536). "การกระจายอำนาจการศึกษา : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ,"
ใน รายงานการประชุมโต๊ะกลมเรื่อง อำนาจทางการศึกษา : กระจายอย่างไร
ให้สร้างสรรค์ โดยศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย วันพฤหัสบดีที่ 4 พฤศจิกายน 2536. หน้า 1-32. เอกสารอัดสำเนา.
- ประทาน คงฤทธิการ. (2536). "กระจายอำนาจทางการศึกษา," ใน รายงานการประชุมโต๊ะ
กลมเรื่องอำนาจทางการศึกษา : กระจายอย่างไรให้สร้างสรรค์ โดยศูนย์วิจัยนโยบาย
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันพฤหัสบดีที่ 4 พฤศจิกายน
2536. เอกสารอัดสำเนา.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2543, มกราคม - เมษายน). "การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา,"
ใน วารสารสุขุทัยธรรมาธิราช. 13 (1) : 41-53.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ผกา เศรษฐจันทร์ กุลยา ดันติผลาชีวะ และเฟื่องฟ้า นรพัลลภ. (2529). *ประวัติการ
พยาบาลในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2537; เมษายน). "การอุดมศึกษาไทยในอนาคต," ใน วารสาร
ศรีนครินทร์วิโรฒ. หน้า 39 - 42.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- พิณสุดา สิริธังศรี. (2541). *รายงานการวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.... ประเด็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. เอกสาร
อัดสำเนา.
- พันธ์ศักดิ์ เกลสาร์มย์. (2542). "ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย," ใน *เอกสารภาคผนวกของ
รายงานการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับ เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย*. หน้า 41-43.
เอกสารอัดสำเนา.

- พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณการพิมพ์.
- พลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2540). "แนวทางการรื้อปรับระบบการจัดสรรงบประมาณและระบบบริหารภายในสถาบันการศึกษาหลังมัธยมศึกษา," ใน การประชุมระดมความคิด เรื่องทิศทางการปฏิรูป การศึกษาหลังมัธยมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ของสำนักพัฒนานโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา วันที่ 28 มกราคม 2540. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2541). "วิกฤติอุดมศึกษาที่ยังรอการแก้ไข," เดลินิวส์. 2 มกราคม 2541. หน้า 10.
- _____. (2542). "สถาบันอุดมศึกษากับพัฒนาชุมชนแนวทางที่ควรทราบ," ใน เอกสารรวมบทความวิชาการการอุดมศึกษา การสัมมนาวิชาการเรื่อง การอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21. วันที่ 26 มิถุนายน 2542 หน้า 13-20. เอกสารอัดสำเนา.
- ไพรัช สร้างถิ่น. (ม.ป.ป). ประมวลกฎหมายและระเบียบการเงิน การบัญชี สำหรับส่วนราชการและหน่วยงานย่อย. เอกสารอัดสำเนา.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). "การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น," เอกสารประกอบการสอนวิชาบริหาร 300. เอกสารอัดสำเนา.
- พราย, เจอร์ลด์ ดับเบิลยู. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และสมคิด เลิศไพฑูรย์. (2542). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร. เอกสารอัดสำเนา.
- ฟ้ามุ่ย เรืองเลิศบุญ. (2539). การศึกษาแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ภานุวัฒน์ ภัคดีวงศ์. (2540). การวิเคราะห์เชิงการเมืองของพัฒนาการและทางเลือก

ในการพัฒนานโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด.

(พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2544).

การประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544. เอกสารอัดสำเนา.

ภาณี วงษ์เอก. (2531). "วิธีการศึกษาแบบการจัดสนทนากลุ่ม," ตำราประกอบการสอนและ

การวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โครงการเผยแพร่ข่าวสารและการศึกษาด้านประชากร.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2542 ก). แนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานระดับ

คณะมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สรุปแนวคิดของคณะ). เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2542 ข). ร่างแนวคิดในการจัดระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับ

รัฐบาล. เอกสารอัดสำเนา.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2542, 26 มิถุนายน). รวมบทความวิชาการการอุดมศึกษา

การสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21. เอกสารอัดสำเนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2540). รายงานการประชุมสัมมนาทางวิชาการเนื่องในโอกาส

วันสถาปนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ครบ 7 ปี เรื่อง "การพัฒนากาการบริหาร

มหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ : แนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐบาล," วันที่ 25-26 กรกฎาคม 2540. เอกสารอัดสำเนา.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2528). "การพึ่งตนเองของระบบมหาวิทยาลัยของรัฐ,"

ใน รายงานการประชุมทางวิชาการประจำปีของที่ประชุมอธิการบดี ระหว่างวันที่

14-16 พฤศจิกายน 2528. เอกสารอัดสำเนา.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2540). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิริยะพัฒนา.

รัตน์ บัวสนธ์. (2535). การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอด

ภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง.

ปริญญาณิพนธ์ ค.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2542, พฤศจิกายน). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. 116 (114) : 48 - 66.
เอกสารอัดสำเนา.
- รวินันท์ ศิริกนกวิไล. (2538, เมษายน - มิถุนายน). "การสร้างสถาบันแบบใหม่เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข. 3 (2) : 65 - 67.
- เริงจิตร กลันทปุระ. (2540). รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. ปรินูญานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เลขา นุ่มน้อย. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข. ที่มีต่อระบบสหสถาบัน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ละเอียด แจ่มจันทร์. (2540). อนาคตภาพของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์สำหรับพยาบาลวิชาชีพของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคนอื่นๆ. (2540, ตุลาคม - ธันวาคม). "รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาล ใน พ.ศ. 2558," ใน สารสภากาพยาบาล. 12 (4) : 14 - 43.
- วิชัย ดันศิริ. (2540). "แนวทางการรื้อปรับระบบการจัดสรรงบประมาณและระบบบริหารภายในสถาบันการศึกษาหลังมัธยมศึกษา," ใน การประชุมระดมความคิดเรื่องทิศทางการปฏิรูปการศึกษาหลังมัธยมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ของสำนักพัฒนานโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา วันที่ 28 มกราคม 2540. เอกสารอัดสำเนา.
- วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี เขตบางเขน. (2539). หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตบางเขน. เอกสารอัดสำเนา.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ. (2544). แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ. เอกสารอัดสำเนา.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. (2541). ผังการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. เอกสารอัดสำเนา.

- วินัย วีระพัฒนานนท์. (2542). "ความจำเป็นที่ต้องปรับตัวของการศึกษา," ใน รวมบทความวิชาการการอุดมศึกษา การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่ 26 มิถุนายน 2542 หน้า 21-23. เอกสารอัดสำเนา.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร. (2541). วิฤทธิเศรษฐกิจไทยและผลกระทบด้านสาธารณสุข สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. เอกสารอัดสำเนา.
- วิศิษฐ์ เสรีอู่โณ. (2541). เอกสารหมายเลข 8 เรื่อง "การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน," ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง การกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ระหว่างวันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2541 หน้า 1 - 8. เอกสารอัดสำเนา.
- วีรสิทธิ์ ลิทธิไตรย์ และโยธิน แสงวดี. (2536). การสนทนากลุ่ม: เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ. จากการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพ.
- วีรวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). "บทความเรื่องที่ 1 การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน," ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544. เอกสารอัดสำเนา.
- สายหยุด ศิริภากรณ์ และคนอื่น ๆ. (2524, พฤษภาคม - สิงหาคม). "การศึกษาทางเลือกของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันราชชนก," วารสารการศึกษาพยาบาล. โครงการสวัสดิการวิชาการสถาบันพระบรมราชชนก. 12 (2).
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2542). สรุป : ปฏิรูประบบบริการสาธารณสุขไทย. เอกสารอัดสำเนา. สถาบันพระบรมราชชนก. (2540). จากวันนั้นถึงวันนี้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- _____. (2542 ก). คู่มือการบริหารการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2542 ข). "ข้อเสนอการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ," ใน เอกสารประกอบการประชุมเวทีวิชาการ National Forum for Health Care Reform วันที่ 13-15 ธันวาคม 2542. เอกสารอัดสำเนา.

สถาบันพระบรมราชชนก. (2542 ค). "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง,"

เอกสารหมายเลข 2 ประกอบการประชุมสู่นาคที่ดีกว่า ครั้งที่ 2 วันที่ 16 - 19

สิงหาคม พ.ศ. 2542. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
เอกสารอัดสำเนา.

(2542 ง). "พัฒนาคน พัฒนางองค์กร พัฒนาสังคม," รายงานการ

ศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพระหว่างประจำการของกระทรวง
สาธารณสุข. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยุทธินทร์.

_____. (2542 จ). เรื่อง การกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนา กำลังคนของกระทรวง
สาธารณสุข ในเอกสารประกอบการประชุม "สู่นาคที่ดีกว่าครั้งที่ 2" วันที่ 16-19
สิงหาคม 2542. หน้า 1-2. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2542 ฉ). สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมสัมมนา 4 ภาค "สู่นาคที่ดีกว่า,"
เอกสารหมายเลข 9. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2542 ช). สรุปผลการประชุมระดมสมอง "มองไปข้างหน้าแล้วพากันไป,"
ระหว่างวันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2541. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2542 ซ). เอกสารคู่มือการบริหารการผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพ
สถาบันพระบรมราชชนก. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2543 ก). ผลการศึกษาอนาคตสถาบันพระบรมราชชนก : รายงานเบื้องต้น.
เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2543 ข.). "เอกสารการประชุมผู้บริหารและอาจารย์ เพื่อทบทวน
และปรับบทบาทภารกิจของสถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก"
ระหว่างวันที่ 19 - 23 มิถุนายน 2543 ณ โรงแรมแกรนด์จอมเทียนพาเลซ
หาดจอมเทียน จังหวัดชลบุรี. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2543 ค). บันทึกการเรียนรู้ 2543. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โครงการสวัสดิการ
วิชาการ.

_____. (ม.ป.ป.). แผนอัตรากำลัง 5 ปี รอบที่ 4 (ปีงบประมาณ 2541 - 2545).
เอกสารอัดสำเนา.

- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข และสถาบันพระบรมราชชนก. (2540). รายงานการศึกษา
วิจัยการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพในสองทศวรรษหน้า.
เอกสารอัดสำเนา.
- สถาพร ชันโต. (2542). การศึกษารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะ
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2537). เรื่อง “ความจำเป็นที่จะต้อง
แปรสภาพ มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล,” เอกสารอัดสำเนา.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. (2543). ปฏิทินสาธารณสุข 2543. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สหประชาพานิชย์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544, กรกฎาคม). บทสรุปสำหรับผู้บริหารโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง
การปฏิรูปการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. ใน อนุสารอุดมศึกษา. 27(277) :
7 – 21.
- สุมนหา พรหมบุญ. (2544, กันยายน). “ฝ่าวิกฤติอุดมศึกษาไทย,” อนุสารอุดมศึกษา.
27(279) : 9 – 12.
- เสริมศรี ไชยสร สุรพล บัวพิมพ์ และสุนทรี คนเที่ยง. (2543). รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง
“หลักเกณฑ์และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่พึงประสงค์ในระดับปริญญาตรี,”
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณาการพิมพ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2537). “สมองไหลจากระบบราชการไทย,” ใน การอภิปรายทาง
วิชาการเรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สุธรรม อารีกุล. (2543). อุดมศึกษาสู่ปวงชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช
- ส่วนพัฒนาการศึกษา. (2539). โครงการนำหลักสูตรพยาบาลศาสตร์สมทบกับสถาบันอุดมศึกษา
ทบวงมหาวิทยาลัยและโครงการพัฒนาวินิจฉัยที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลต่ำกว่า
ปริญญาตรีให้เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลระดับปริญญาตรี. เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2541). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (ม.ป.ป). โครงสร้างและหน้าที่ของส่วนพัฒนาการศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). ยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย :

การรื้อปรับระบบบริหารและจัดการ เอกสารการสัมมนาสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ 31 สิงหาคม - 1 กันยายน 2538. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540 ก). รายงานเรื่องวิกฤติเศรษฐกิจกับ

การศึกษา : ทางออกเพื่อการพัฒนาประเทศ. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2540 ข). แนวคิดและทิศทางการปฏิรูปการศึกษาหลังมัธยมศึกษาไทย. เอกสาร
อัดสำเนา.

_____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

_____. (2544). สรุปสาระสำคัญแนวทางการปฏิรูป การศึกษาระดับอุดมศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พริก

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2539). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับที่ 8
พ.ศ. 2540 - 2544. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองงานวิทยาลัยพยาบาล. (ม.ป.ป.). แผนปฏิบัติงาน
ประจำปี 2535. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข (สนผ.) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2543).

สรุปสาระและความเกี่ยวข้องร่างพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ฉบับเป็นกฎหมาย/กองการ
ประชุมสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) เอกสารประกอบการประชุม
“การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ” ในวันที่ 21 มกราคม 2543
ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักพัฒนานโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา. (2540). “การประชุมระดมความคิดเรื่อง
ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาหลังมัธยมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21” วันที่ 28 มกราคม
2540. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงาน ก.พ. (2538). กรอบอัตรากำลัง 3 ปี. เอกสารอัดสำเนา.

ลีปนันท์ เกตุทัต. (2541, กันยายน - ธันวาคม). “มหาวิทยาลัยกับการปฏิรูปสังคม,”
ใน สุทธิปริทัศน์. 12 (38) : 7 - 19.

- สุจิต ศรีประพันธ์. (2542). "นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ," ใน เอกสาร
คู่มือการบริหารการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ สถาบันพระบรมราชชนก.
หน้า 750 - 751. เอกสารอัดสำเนา.
- สุชาติ ดันชนะเดชา. (2542). "ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย," ใน เอกสารภาคผนวกของ
รายงานการวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับ เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย หน้า 1-26.
เอกสารอัดสำเนา.
- สุทัศน์ ขอบคำ. (2540). รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธรรม อารีกุล. (2542, พฤษภาคม). "วิกฤติอุดมศึกษาไทยและทางออก : เอกภาพในเชิง
นโยบายและการกระจายโอกาส," *อนุสารอุดมศึกษา*. 25(251) : 13 - 16.
- สุพล นิธิไกรพงษ์. (2542). *องค์การมหาชน : แนวคิด รูปแบบ และวิธีการบริหารงาน*
สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
เอกสารอัดสำเนา.
- สุริยะ วงศ์คงคาเทพ. (2542, ตุลาคม - ธันวาคม). "การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของ
จังหวัด ควรเน้นที่จุดใด?" *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ*. 1 (4) :
236 - 254.
- สุพร ตั้งสมรพรพงษ์. (2542). "การพัฒนาบัณฑิตในยุคโลกาภิวัตน์," ใน *รวมบทความวิชาการ*
การอุดมศึกษา ประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่ 26 มิถุนายน 2542. หน้า 78 - 81. เอกสาร
อัดสำเนา.
- เสนห์ จัยโต. (2543, มกราคม - เมษายน). "การรื้อปรับระบบอุดมศึกษาไทย : พาราไดม์และ
มิติใหม่," ใน *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*. 13(1) : 55 - 66.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). "ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการบริหารการศึกษา," ใน *เอกสารสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหาร*
การศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2541, ตุลาคม - มกราคม). "การกระจายอำนาจทางการศึกษา," *วารสาร*
ราชบัณฑิตยสถาน. 23 (1) : 41 - 51.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2542). "นโยบายการปฏิรูประบบราชการ". ใน เอกสารการปฏิรูประบบราชการ : ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง ของสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. เอกสารอัดสำเนา.

อมร รักษาสมัย. (2537 ก). เรื่อง "การกำหนดค่าตอบแทนอาจารย์มหาวิทยาลัย," ใน เอกสารประกอบการอภิปรายทางวิชาการเรื่องรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย ในอนาคตของสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันที่ 20 พฤษภาคม 2537. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2537 ข). เรื่อง "ทิศทางมหาวิทยาลัยในอนาคต," ใน เอกสารประกอบการอภิปรายทางวิชาการเรื่องรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต ของสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันที่ 20 พฤษภาคม 2537. เอกสารอัดสำเนา.

_____. (2537 ค). เรื่อง "มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล," ใน เอกสารประกอบการอภิปรายทางวิชาการเรื่องรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต ของสภาอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วันที่ 20 พฤษภาคม 2537. เอกสารอัดสำเนา.

อมรวิรัช นาคทรพ. (2540 ก). ความฝันของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.

_____. (2540 ข). รายงานวิจัยเรื่องในกระแสแห่งคุณภาพ. กรุงเทพฯ : ที พี พรินท์ จำกัด.

อมรวิรัช นาคทรพ. (2542). เรื่อง "วิถิทธรรณเพื่อพัฒนาอุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21," ใน รวบรวมบทความวิชาการการอุดมศึกษา การสัมมนาทางวิชาการเรื่องการอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่ 26 มิถุนายน 2542.. เอกสารอัดสำเนา.

อาวุธ ศรีศุภกรี. (2530). "การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยไทยในอนาคต," ใน เอกสารรายงานการประชุมทางวิชาการประจำปี ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม - 2 สิงหาคม 2530. เอกสารอัดสำเนา.

อำพล จินดาวัฒนะ. (2539, กันยายน). "การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล," ใน วารสารการศึกษาพยาบาล. 7 (3) : 24 - 29.

- อำพล จินดาวัฒนะ และคนอื่นๆ. (2540 ก). กิ่งศตวรรษการศึกษาและการพัฒนากำลังคน
กระทรวงสาธารณสุข เอกสารการประชุมวิชาการ กิ่งศตวรรษการศึกษาและ
การพัฒนากำลังคน ของกระทรวงสาธารณสุข ระหว่างวันที่ 21 - 23 พฤษภาคม 2540.
เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2540 ข). วิวัฒนาการของการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข.
เอกสารอัดสำเนา.
- _____. (2541). รายงานการศึกษาวิจัยโครงสร้างกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ :
การศึกษาเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่ม. เอกสารอัดสำเนา.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2538). "การบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา," ใน เอกสารการ
สัมมนาเรื่องยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย : การรื้อปรับระบบบริหารและจัดการ
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. เอกสารอัดสำเนา
- อุทัย บุญประเสริฐ และคนอื่นๆ. (2542). "พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ," ใน เอกสาร
ภาคผนวกของรายงานการวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐ
เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. หน้า 1-41.
เอกสารอัดสำเนา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการ
ศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. เอกสาร
อัดสำเนา.
- _____. (2543). "การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน," ในหนังสือเรื่อง ปฏิรูป
การศึกษา แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- _____. (2544). "รายงานวิจัยเรื่องที่ 3 การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัด
การศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน," ใน เอกสาร
ประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2544. เอกสารอัดสำเนา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พันธ์.

- อรุณ รักธรรม. (2536 ก). "ทฤษฎีองค์การ," ใน เอกสารประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและ
แนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-4. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2536 ข). "พฤติกรรมองค์การ," ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 - 4. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- Askling, Berit. (1994). "Institutional Responses in Sweden," in *Changing Contexts of
Quality Assessment*. p. 149-162. Utrecht : Uitgeverij Lemma B.V.
- Blase, Joseph & Blase, Jo Roberts. (1994). *Empowering Teachers*. California: Corwin
Press Inc.
- Blase, Joseph. (1997). *The Fire is Black : Principals Sharing School Governance*.
California : Corwin Press Inc.
- Bourgeois, Etienne and others. (1999). *The Adult University*. Philadelphia : Open
University Press.
- Bourgeois and others. (1990). *The Adult University* Philadelphia : Open University
Press.
- Brown, Daniel J. (1990). *Decentralization and School-based Management*. London :
The Falmer Press.
- Carlson, Robert V. (1996). *Reframing & Reform*. New York : Longman Publishers.
- Chapman, J. D. and others. (1996). *The Reconstruction of Education*. London :
Redwood Books Limited.
- Cohen, Brawer and Associates. (1994). *Managing Community College*.
San Francisco : Jossey - Bass Publishers.
- Coluccio, Medrice & Kelley, Lucille Kindely. (1994). "Transformational partnership for
delivery of R.N. baccalaureate education : A service/education leadership
model," *Nursing Administration Quarterly*. 18(4) : Summer ; 65 - 70.

- Cranston, Neil. (2000, January). "The Impact of School-based Management on Primary School Principals : An Australian Perspective," *Journal of School Leadership*. Volume 10.
- Deighton. (1971). *The Encyclopedia of Education*. Volume 3. The Macmillan Company & The Free Press.
- Dimmock, Clive. (1993). *School-based Management and School Effectiveness*. London : Routledge Press.
- Fry, Gerald. Sermsak Wisalaporn & Somkit Lertpaitoon. (1999). *Management of Education in Thailand : A Review and Recommendations for an Implementation Strategy for Decentralization*. Photocopied.
- Gershberg, Alec Ian. (1999, March). "Educational ' Decentralization ' Process in Mexico and Nicaragua : Legislative versus ministry-led reform strategies," *Comparative Education*. 35(1) : 63 – 80.
- Glen, Sally. & Clark, Alison. (1999). "Nurse education : a skill mix for the future," in *Nurse Education Today* 19. p.12-19.
- Hannaway, Jane. (1993 a, July). "Political Pressure and Decentralization in Institutional Organizations," *The Case of School Districts Sociology of Education*. Volume 66. p. 147-163.
- _____. (1993 b, May 1993). Decentralization, Teachers and the Improvements.
- Hanson, E. Mark. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. Boston : Allyn and Bacon.
- Hersey, Paul. & Doldt, Bonnie Weaver. (1989). *Situational Leadership in Nursing*. New York : Prentice Hall.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1996). *Educational Administration*. 5th ed. New York : Mc Graw Hill, Inc.

- Isabel, Londono Polo. (1996). *"Decentralization of Education in Colombia from The Perspective of the Local Participants : Learning in the Context of Implementation,"* Dissertation Abstracts International - A (CD – ROM) 57/07:2773. Available : DAI ; Dissertation Abstracts International. (January, 1997).
- Johnson, Patsy E. & Logan, Joyce. (2000, January). "Efficacy and Productivity : The Future of School-based Decision Making Councils in Kentucky," *Journal of School Leadership*. Volume 10.
- Levacic, Rosalind. (1995). *Local Management of School*. Philadelphia : Open University Press. Limerick, Brigid & Anderson, Cheryl. (1999, October). "Female Administrators and School-based Management New Models in An Era of Change?," *Educational Management & Administration*. Volume 27. Number 4. p.401-414.
- Lundgren, Ulf P. & Mattsson, Kerstin. (1996). "Decentralization by or for School Improvement," in *The Reconstruction of Education*. Edited by Chapman and others. p. 139-148. London : Redwood Books Limited.
- Lunenberg, Fred C. & Ornstein, Allan C. (1996). *Educational Administration*. Washington : Wadsworth Publishing Company.
- Mintzberg, Henry & Quinn, James Brain. (1996). *The Strategy Process*. 3rd ed. London : Prentice Hall International. of Classroom *Instruction Forum* Volume 2 Issue 3.
- Mohrman, Galbraith Lawler III & Associates. (1998). *Tomorrow's Organization*. San Francisco : Jossey - Bass Publishers.
- Nsaliwa, Christina Doris. (1996). *"Decentralization of Education Decision – Making in Malawi,"* Dissertation Abstracts International-A (CD – ROM) 57/07 : 2781. Available : DAI ; Dissertation Abstracts International. (January, 1997).

- Sergiovanni, Thomas J. & others. (1992). *Educational Governance and Administration*.
3rd ed. Massachusetts : Simen & Schuster, Inc.
- Shintaku, Richard Haruo. (1996). "*The Participation of Asian-American Faculty in Academic Administration*," Dissertation Abstracts International-A (CD – ROM) 57/10 : 4216. Available : DAI ; Dissertation Abstracts International. (April, 1997).
- Smith, Roger. (1995). "Finance and Resources," in *Successful School Management*.
New York : Cassell Wellington House.
- The International Encyclopedia of Higher Education. (1978). *Volume 8 R-S*.
San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Tyra, Amelia Ann. (1997). "*Essential Components of School Decentralization : A Study of Theory to Practice in Kentucky 's Model of School – base Decision – Making as Viewed by Elementary Principals (Governance)*," Dissertation Abstracts International-A (CD – ROM) 57/07:2487. Available : DAI ; Dissertation Abstracts International. (January, 1998).
- Warner, David & Palfreyman, David. (1996). *Higher Education Management SRHE* :
Open University Press.
- Wong, Edwin K. P., Shape, Fenton G. & Cormick, John Mc. (1998, January).
"Factors Affecting the Perceived Effectiveness of Planning in Hong Kong Self – Managing Schools," *Educational Management & Administration*.
Volume 26. Number 1. p. 67 - 81.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อและตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
2. รายชื่อและตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการที่ให้สัมภาษณ์

รายชื่อและตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

1. ชื่อ-สกุล รศ.ดร. ศิริพร ชัมภลลิขิต
ตำแหน่ง คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ชื่อ-สกุล ดร. วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล
ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ชื่อ-สกุล อาจารย์ เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

รายชื่อและตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการที่ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล รศ.ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ชื่อ-สกุล รศ.ดร. ศิริพร ขัมภลิขิต
ตำแหน่ง คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. ชื่อ-สกุล รศ.ดร. ลดาวัลย์ อุ่นประเสริฐพงศ์
ตำแหน่ง หัวหน้างานการพยาบาลเวชศาสตร์ทั่วไปและฉุกเฉิน
ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ชื่อ-สกุล ดร.พูลสุข หิงคานนท์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5. ชื่อ-สกุล อาจารย์ ปาริชาติ ตามไท
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการศึกษาและพัฒนาวิทยาลัย
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
6. ชื่อ-สกุล อาจารย์ พรพิมล สวัสดิพงษ์
ตำแหน่ง อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
7. ชื่อ-สกุล อาจารย์ อนันต์ ทองทา
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหารสถาบันราชภัฏเทพสตรี
จังหวัดลพบุรี
8. ชื่อ-สกุล อาจารย์ คมคาย กิจวัฒน์ชัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
9. ชื่อ-สกุล อาจารย์ วิมลนิจ สิงหะ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
10. ชื่อ-สกุล อาจารย์ เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่า 30 ปี

☐

30-40 ปี

☐

มากกว่า 40 ปี

3. คุณวุฒิการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

☐

สูงกว่าปริญญาเอก

2. ตำแหน่งทางการบริหารงานวิชาการ

☐

ผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

☐

หัวหน้าภาควิชาหรือกลุ่มงานวิชา

5. ประสบการณ์ในตำแหน่งทางการบริหารงานวิชาการ

☐

ต่ำกว่า 5 ปี

☐

5-10 ปี

☐

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับการปฏิบัติจริงด้านการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาลของท่านมากที่สุดพร้อมทั้งเสนอระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในแต่ละข้อคำถามลงในช่องว่างที่เว้นไว้ ผู้นำนักของระดับการปฏิบัติและระดับความคิดเห็นจะมีดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด/ ปัญหา อุปสรรคมีอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก/ ปัญหา อุปสรรคมีอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง/ ปัญหา อุปสรรคมีอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย/ ปัญหา อุปสรรคมีอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด/ ปัญหา อุปสรรคมีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอันประกอบด้วย งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์

ตัวอย่าง

กรณีผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติจริงชุมชนมีส่วนร่วมในคณะกรรมการบริหารงานของวิทยาลัยน้อยที่สุดอันเนื่องมาจากปัญหา อุปสรรค ที่เกิดจากการจัดโครงสร้างมากที่สุดและเป็นปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ในระดับมาก คำตอบจะเป็นดังต่อไปนี้

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติจริง					ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
0	ชุมชนมีส่วนร่วมในคณะกรรมการบริหารงานของวิทยาลัย					✓	✓					✓					

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติจริง					ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.	การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล 2) คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยจะมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ 2).....																
2.	การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล 1)คณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการงานวิชาการได้อย่างอิสระ 2).....																

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการ กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับ การปฏิบัติจริง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการ จัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการกำหนด อำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.	งานการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร 1) ชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่มีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตรของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการ 2)..... วิธีการจัดการเรียนการสอน 1) มีพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึก ภาคปฏิบัติเข้าร่วมการสอนภาคปฏิบัติ ให้กับนักศึกษา 2)..... 																

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการ กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับ การปฏิบัติจริง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการ จัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการกำหนด อำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.	งานวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์ 1) วิทยาลัยสามารถกำหนดทิศทางของงาน วิจัยที่จะให้ความสำคัญกับการวิจัยในชุมชนที่ วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ควบคู่ไปกับความรู้ ใหม่ที่เป็นสากล 2)..... มีกลไกการสนับสนุนงานวิจัยดังต่อไปนี้ 1)อาจารย์ของวิทยาลัยมีอิสระในการ ทำวิจัย 2).....																

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการ กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับ การปฏิบัติจริง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการ จัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการกำหนด อำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
5.	งานบริการทางวิชาการ การกำหนดวัตถุประสงค์ 1) วัตถุประสงค์ของการให้บริการทางวิชาการ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 2)..... มีกลไกการสนับสนุนการให้บริการ ทางวิชาการดังต่อไปนี้ 1) บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการจัดสรร งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการให้บริการ ทางวิชาการ 2)..... 																

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการ กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับ การปฏิบัติจริง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการ จัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการกำหนด อำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
6.	การจัดสรรรายได้จากการให้บริการทาง วิชาการ																
	1)การจัดสรรค่าตอบแทนเป็นไปตาม คุณภาพของการให้บริการทางวิชาการ																
	2).....																
																	
6.	งานควบคุมคุณภาพ ระบบประกันคุณภาพ																
	1)สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาของวิทยาลัย																
	2).....																
																	

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการ กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับ การปฏิบัติงานจริง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการ จัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการกำหนด อำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	การตรวจสอบทางวิชาการ ได้แก่การตรวจสอบด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและด้านการให้บริการทางวิชาการ 1) ผลการตรวจสอบทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในวิทยาลัย 2)..... การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ ได้แก่การประเมินด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและด้านการให้บริการทางวิชาการ 1) การประเมินสมรรถนะทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2)..... 																

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติจริง					ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
7.	งานพัฒนาอาจารย์ การสร้างแรงจูงใจ 1) การจัดสรรอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นไปอย่างยุติธรรม 2)..... การจัดการฝึกอบรม 1) โครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจะได้รับการประเมินผลอย่างรอบคอบ 2)..... 																

ข้อที่	การจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการ กระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ	ระดับ การปฏิบัติงานจริง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการ จัดโครงสร้าง					ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการกำหนด อำนาจหน้าที่					ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	การกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนา 1) การกำหนดสัดส่วนเวลาในการพัฒนา อาจารย์ในแต่ละปีเหมาะสมกับภารกิจ ของวิทยาลัยพยาบาล 2).....																

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการ
ของวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.1000	.9661	2.4500	1.5175	2.5000	1.4337
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล งานการจัดการเรียนการสอน	3.7667	1.0892	2.7333	1.1843	2.6667	1.4229
3. หลักสูตร	2.5800	.5770	2.5600	.8154	2.1800	.7685
4. วิธีจัดการเรียนการสอน งานวิจัย	3.9200	.4131	2.4000	.8327	2.3800	.8613
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.5400	.8488	2.2000	.9568	2.3200	.9762
6. กลไกการสนับสนุน งานบริการทางวิชาการ	3.5200	.6680	2.4200	.9998	2.5400	.9143
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.6400	.6381	2.100	.5598	2.3600	.5641

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
8. กลไกการสนับสนุน	3.2800	.6680	2.4800	.8804	2.6200	.9211
9. การจัดสรรรายได้	2.9800	1.1717	2.5200	1.1003	2.4400	.9180
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.3400	.8746	2.5000	1.0719	2.5000	1.1126
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	3.2600	.8113	2.3200	.9897	2.4800	.8390
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	3.2400	.8733	2.2400	1.0946	2.3000	1.0467
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	3.3200	.9053	2.0800	1.0675	2.1600	1.1147
14. การจัดการฝึกอบรม	3.5000	.7379	2.3600	.9834	2.2400	1.0532
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	3.1200	.9624	2.6000	.7888	2.2400	.8422
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2738	.5319	2.3976	.8025	2.3951	.8077

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ ประสงค์เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.1250	1.4790	3.6667	.9847	3.2917	1.3561
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล งานการจัดการเรียนการสอน	3.3889	.9517	2.9444	.8626	2.8056	.8928
3. หลักสูตร	2.4833	.7259	2.8667	.9119	2.8333	.9866
4. วิธีจัดการเรียนการสอน งานวิจัย	4.1000	.6120	2.1167	.7884	1.8833	.8674
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.5833	1.0426	2.6000	.9185	2.2333	.9680
6. กลไกการสนับสนุน	3.1333	.7402	2.3000	.6523	2.1000	.7410

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.1667	.9566	2.3000	.8924	2.3333	1.1949
8. กลไกการสนับสนุน	3.0500	.8702	2.7500	1.0095	2.8833	1.3577
9. การจัดสรรรายได้	2.6500	1.4945	3.0667	1.5570	2.9167	1.5988
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.8667	1.0594	1.9500	1.1666	1.9833	1.1676
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	3.1333	1.2250	2.7333	1.1420	2.7167	1.5219
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.9667	1.1244	3.0833	1.0803	3.3167	1.3816
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.6167	1.2662	3.2667	1.1452	3.1167	1.2342
14. การจัดการฝึกอบรม	3.0167	1.1769	3.0000	1.0304	2.9833	1.1519
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	1.9167	1.2430	3.4833	1.2918	3.3333	1.5617
ค่าเฉลี่ยรวม	3.0131	.8221	2.8085	.8058	2.7154	.9379

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปางเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.5000	.9258	3.8750	.9161	3.6875	1.0329
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	3.5833	.6843	3.4583	.4342	3.8333	.8545
งานการจัดการเรียนการสอน						
3. หลักสูตร	2.6250	1.1336	3.7750	.8379	3.6000	.9320
4. วิธีจัดการเรียนการสอน	3.9500	.3505	2.7750	1.0498	2.8000	1.0142
งานวิจัย						
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.9750	.9706	3.2500	1.1502	3.3000	.8751
6. กลไกการสนับสนุน	3.1500	.9366	3.2750	1.1260	3.4000	1.0902

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.4750	.8207	2.8750	1.1708	3.0000	1.1808
8. กลไกการสนับสนุน	3.0250	.9528	3.0750	1.1853	3.4000	1.1904
9. การจัดสรรรายได้	2.9250	1.1461	3.5000	1.1314	3.5750	1.1436
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.2250	.7888	3.2000	.8751	3.1000	.8944
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	3.4250	.9588	3.2250	1.1877	3.1250	1.2372
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	3.1500	1.0128	3.3250	.8207	3.5750	.7206
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	3.1000	1.0365	3.4750	1.1461	3.3750	1.1973
14. การจัดการฝึกอบรม	3.3250	.5946	3.2000	.7483	3.0750	.8548
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.9000	1.2421	3.5250	1.3562	3.4250	1.3750
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1556	.7665	3.3206	.8706	3.3514	.8577

ตาราง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
พระพุทธบาทเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.4500	1.2572	2.7500	.7546	3.1000	.8097
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล งานการจัดการเรียนการสอน	3.1333	.8043	2.6667	.6849	2.6667	1.1440
3. หลักสูตร	1.9800	.4264	3.3000	.7789	3.3400	.7486
4. วิธีจัดการเรียนการสอน งานวิจัย	3.7400	.6398	2.3200	.9004	2.3800	.8664
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	1.8000	.3528	3.2000	.8794	2.9400	1.0157
6. กลไกการสนับสนุน	2.6200	.5287	2.8200	.7913	2.8000	.9333

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.5200	.9004	2.6600	.8222	2.6800	.8121
8. กลไกการสนับสนุน	2.4000	.6182	2.9600	.5317	2.8400	.8934
9. การจัดสรรรายได้	2.2600	1.2860	2.9800	1.1755	2.9400	1.2474
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	2.2400	.9466	3.0600	1.1853	2.7800	1.2381
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.0600	.9663	2.8800	1.1745	2.8000	1.2111
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.0400	1.0319	3.0000	1.2996	3.0200	1.4801
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.3200	.6746	3.1600	1.1187	3.2200	1.1793
14. การจัดการฝึกอบรม	2.9200	.6408	2.9000	.9055	2.9000	1.0551
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.4400	1.0233	2.8600	1.2616	3.2400	1.2429
ค่าเฉลี่ยรวม	2.4616	.5733	2.9011	.6445	2.9098	.8324

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.6875	1.3871	3.8750	.7440	3.9375	.9797
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล งานการจัดการเรียนการสอน	3.1667	.7127	3.7917	1.0532	4.0833	1.0653
3. หลักสูตร	2.5500	.9607	3.9750	1.0873	4.1500	.9304
4. วิธีจัดการเรียนการสอน งานวิจัย	3.1250	.5849	3.9250	.8207	3.9750	1.0553
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.8500	.6824	4.1750	.7667	4.0500	.7540
6. กลไกการสนับสนุน	2.9000	.6325	4.1000	.9442	4.2000	.9442

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.7000	.5855	3.9500	.6824	3.9000	.7856
8. กลไกการสนับสนุน	2.7000	.5952	4.1750	.7517	4.1750	.7363
9. การจัดสรรรายได้	2.6750	.7166	4.0750	.6228	4.1000	.7091
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.2000	.9320	3.7000	1.0744	3.8250	1.0977
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.7250	.3991	4.2000	.5555	4.1750	.5600
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.5000	.7783	4.3000	.4899	4.5500	.3162
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.5000	.7856	4.3250	.5445	4.3500	.6211
14. การจัดการฝึกอบรม	2.8250	.6182	4.1500	.8864	4.1250	1.1511
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.8250	.8582	4.1500	.6740	4.4000	.8552
ค่าเฉลี่ยรวม	2.7953	.4655	4.0578	.6183	4.1331	.6164

ตาราง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S)ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.4500	1.0124	3.3000	1.2953	3.8500	1.0014
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	3.0000	1.0184	2.9667	.9356	3.3000	.8951
งานการจัดการเรียนการสอน						
3. หลักสูตร	2.1600	.7763	3.3800	.8967	3.4800	.8176
4. วิธีจัดการเรียนการสอน	3.7600	.7351	2.7000	.8340	2.4400	.9559
งานวิจัย						
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.0400	.8527	2.9400	.8644	3.0400	1.0448
6. กลไกการสนับสนุน	3.1800	.7800	2.8800	1.0031	2.6600	.6867

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.0000	.8433	3.0200	.8025	2.7000	.6616
8. กลไกการสนับสนุน	3.1200	1.0379	2.6800	.9343	2.6600	1.0244
9. การจัดสรรรายได้	2.2200	.9953	3.4800	.9295	3.6400	1.0102
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.5000	.7789	2.5800	.7330	2.3800	.8766
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	3.3400	.9571	2.7200	1.0549	3.0600	1.0669
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.4400	.9969	3.0800	1.0549	3.1800	.8867
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	3.0400	.9513	2.6600	.7947	2.6200	.7800
14. การจัดการฝึกอบรม	3.4600	.4526	2.9400	.9571	2.7200	.7554
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	3.1000	1.1518	3.2400	1.3023	2.9000	1.4522
ค่าเฉลี่ยรวม	2.9873	.5862	2.9711	.5535	2.9753	.5858

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัชต์ เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.0000	.7906	3.5000	1.5811	2.6000	1.4748
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	3.4000	.5477	2.9333	1.0904	2.7333	.8628
งานการจัดการเรียนการสอน						
3. หลักสูตร	2.2800	.7294	3.4400	.9529	2.8400	1.2116
4. วิธีจัดการเรียนการสอน	3.9200	.5020	2.2400	.8649	2.2800	.9011
งานวิจัย						
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.7200	.3347	2.8800	.7694	2.6400	.9737
6. กลไกการสนับสนุน	2.8800	.3347	2.8000	.5477	2.6800	.7950
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.0400	.2191	2.8800	.9550	2.4400	1.2602

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
8. กลไกการสนับสนุน	2.8040	.7918	2.6800	1.1798	2.3600	1.2602
9. การจัดสรรรายได้	2.4121	1.0368	3.2400	1.4100	3.3600	1.4926
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.0465	.9868	2.4800	.6723	2.1600	.9209
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.7899	1.0038	3.1200	.7294	2.8800	1.3161
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.5677	.9987	2.8400	1.0900	2.7200	1.4114
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.8667	.9493	2.6800	1.4805	2.8800	1.6589
14. การจัดการฝึกอบรม	3.1293	.8073	2.3600	1.2837	2.4000	1.3115
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.5960	1.0463	3.0000	1.5297	2.8800	1.5401
ค่าเฉลี่ยรวม	2.7600	.4368	2.8716	.9061	2.6569	1.1436

ตาราง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S)ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
พระจอมเกล้าเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	1.5000	.6325	3.7500	1.0368	3.7500	1.0368
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	3.1667	1.1879	3.1111	1.3109	3.0556	1.3067
งานการจัดการเรียนการสอน						
3. หลักสูตร	2.2333	.3445	3.5667	.6861	3.3667	.8710
4. วิธีจัดการเรียนการสอน	3.5667	.7840	2.6333	.7090	2.6000	.7797
งานวิจัย						
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.4333	.5574	2.7000	.6033	2.4333	.7633
6. กลไกการสนับสนุน	3.1000	.7239	2.7333	.9266	2.7333	1.0013

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	1.9667	1.0386	3.4667	1.0708	3.3667	1.2094
8. กลไกการสนับสนุน	2.5000	1.0789	2.8000	1.3327	2.8000	1.3327
9. การจัดสรรรายได้	1.6667	1.0328	3.1000	1.5218	3.0333	1.5462
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	2.6000	.6812	2.6667	1.0633	2.6667	1.1219
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	1.8667	.6154	3.4000	.8198	3.3667	.8524
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	1.8333	.9501	3.4333	1.0690	3.4333	1.1130
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	3.0333	.9245	2.9000	1.2182	2.9000	1.2182
14. การจัดการฝึกอบรม	2.9000	.6419	2.6333	1.1057	2.6000	1.0658
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	3.1000	.7239	2.7000	1.3191	2.7000	1.3191
ค่าเฉลี่ยรวม	2.5644	.5726	3.0396	.9267	2.9870	.9687

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S)ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
เชียงใหม่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.2778	.7949	3.2222	1.2019	3.5556	1.2856
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล งานการจัดการเรียนการสอน	3.7778	.5000	2.7407	.6620	2.7037	.8889
3. หลักสูตร	2.3111	.3756	3.2222	1.0220	3.2667	1.0440
4. วิธีจัดการเรียนการสอน งานวิจัย	3.4889	.5667	2.9111	.6412	2.8667	.7874
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.2000	.5196	3.6000	.7416	3.5111	.9333
6. กลไกการสนับสนุน	2.4000	.5099	3.6444	.9098	3.6667	.9695

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S.D.
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.1333	.8246	2.6222	.8333	2.4222	.8212
8. กลไกการสนับสนุน	2.7333	.6000	3.3778	.9244	2.9333	.9220
9. การจัดสรรรายได้	2.3111	.7356	3.7111	.9905	3.7333	1.0198
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	2.8444	.8110	3.3333	1.1225	3.4222	.9871
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.4222	.6200	3.3333	.8367	3.4444	.5725
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.3556	.5897	3.3333	1.0392	3.0444	1.2875
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.9778	.6360	3.1333	.6245	3.0889	.4256
14. การจัดกาการฝึกอบรม	3.1333	.5916	2.9778	.9458	2.8000	.7483
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.3556	.7126	3.3778	1.3017	3.0667	1.1269
ค่าเฉลี่ยรวม	2.7148	.3105	3.2360	.6882	3.1684	.6528

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S)ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
บำราศนราธิวาสเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	1.3750	.7500	2.8750	1.5478	1.6250	.9465
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล งานการจัดการเรียนการสอน	2.333	.7201	2.3333	1.6555	2.0833	1.4240
3. หลักสูตร	2.0000	.6733	1.9500	1.9000	1.8500	1.7000
4. วิธีจัดการเรียนการสอน งานวิจัย	3.0500	.3416	2.3500	1.6842	2.2500	1.0755
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	1.5000	.3464	3.0500	1.5695	2.8000	1.2437
6. กลไกการสนับสนุน	2.4500	.8226	2.9000	1.4742	2.7500	1.2583

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.7500	.9713	2.9500	1.4821	3.1000	1.5449
8. กลไกการสนับสนุน	2.4500	.4435	3.1000	1.6452	3.2000	1.6813
9. การจัดสรรรายได้	1.6500	.5000	3.1000	1.6693	3.0000	1.5663
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	2.2000	.8327	2.9500	1.4640	3.1500	1.5264
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.0500	.8226	3.8000	1.4697	3.9500	1.4177
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.0000	.7659	3.1000	1.0511	3.0500	1.3699
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.4500	.8544	3.1000	1.5790	3.0500	1.6361
14. การจัดการฝึกอบรม	2.0000	.4899	2.8000	2.0067	2.8500	1.9553
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.3500	.4123	3.3000	1.1605	3.0000	1.8257
ค่าเฉลี่ยรวม	2.1739	.4023	2.9106	1.4086	2.7806	1.3078

ตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
พะเยาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการ กำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.8500	1.3134	2.5500	1.2122	2.6000	1.1972
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล งานการจัดการเรียนการสอน	3.4000	.7337	2.5000	.7071	2.8333	.8642
3. หลักสูตร	2.2200	.6957	3.1400	.9095	3.2000	.8380
4. วิธีจัดการเรียนการสอน งานวิจัย	3.9000	.4243	2.4000	.6799	2.4400	.7471
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.3000	.8014	2.8200	.7627	2.9400	.6186
6. กลไกการสนับสนุน	2.7200	.7005	2.4000	.9568	2.5400	.9617

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.1600	.9033	2.4400	.6240	2.3800	.6957
8. กลไกการสนับสนุน	2.6800	.5903	2.4200	.9402	2.6200	.8967
9. การจัดสรรรายได้	2.3200	.6339	2.9400	.9709	2.8600	1.1587
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	2.3800	.6697	2.9000	1.0760	2.8800	1.0922
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.7200	.9438	2.3200	.9807	2.4000	1.1195
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.6600	.9192	2.6000	1.0328	2.5000	1.0719
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	2.9600	.9743	2.7200	1.0507	2.7600	1.1462
14. การจัดการฝึกอบรม	3.2000	.8641	2.2200	.9449	2.2600	1.0157
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.1800	.7627	2.7600	.8884	2.8400	1.0741
ค่าเฉลี่ยรวม	2.7767	.5606	2.6087	.7240	2.6702	.7744

ตาราง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความคิดเห็นของผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีธัญญาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	2.5714	.9322	2.6429	1.4351	2.5714	1.4840
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล	3.2857	1.1774	2.3810	1.3254	2.7619	1.2430
งานการจัดการเรียนการสอน						
3. หลักสูตร	2.1143	.7471	3.1429	1.3551	3.0571	1.3600
4. วิธีจัดการเรียนการสอน	3.9429	.7458	2.2000	1.1075	2.3429	.9217
งานวิจัย						
5. การกำหนดวัตถุประสงค์	3.0571	.7091	2.3143	1.3108	2.6571	1.3697
6. กลไกการสนับสนุน	3.0000	.6928	2.0286	1.0797	2.4571	1.2528

ตาราง (ต่อ)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	การปฏิบัติงานจริง		ปัญหาจากการจัดโครงสร้าง		ปัญหาจากการกำหนดอำนาจหน้าที่	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
งานบริการทางวิชาการ						
7. การกำหนดวัตถุประสงค์	2.9143	1.1246	2.7714	1.2024	2.6286	1.2459
8. กลไกการสนับสนุน	2.4000	.9309	3.4286	.8597	3.2286	.9962
9. การจัดสรรรายได้	2.0571	.5503	3.5143	.9155	3.6000	.7916
งานควบคุมคุณภาพ						
10. ระบบประกันคุณภาพ	3.4000	1.0132	2.1714	.7251	2.0571	1.0048
11. การตรวจสอบทางวิชาการ	2.8857	1.2213	2.7429	1.3600	2.8000	1.4514
12. การประเมินสมรรถนะทางวิชาการ	2.7143	1.3259	2.6857	1.2321	3.0000	1.4236
งานพัฒนาอาจารย์						
13. การสร้างแรงจูงใจ	3.5143	1.0123	1.8857	.5984	2.2286	1.3338
14. การจัดการฝึกอบรม	3.4857	1.1068	2.0571	.8772	2.1143	1.1711
15. การกำหนดสัดส่วนเวลาพัฒนา	2.7143	1.3359	2.3714	1.0547	2.5714	1.1800
ค่าเฉลี่ยรวม	2.9371	.7940	2.5559	.7364	2.6717	.7861

ภาคผนวก ง

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการจำนวน 10 ท่าน

1. ประเด็นหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ
2. รายละเอียดการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ
จำนวน 10 ท่าน

1. ประเด็นหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่

1) ความคิดเห็นต่อโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในด้าน การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ งานการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทาง วิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุขและผลผลิตด้านบัณฑิตจากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

2) ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1) การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.3) งานการจัดการเรียนการสอน

2.4) งานวิจัย

2.5) งานบริการทางวิชาการ

2.6) งานควบคุมคุณภาพ

2.7) งานพัฒนาอาจารย์

3) แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. รายละเอียดการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการจำนวน 10 ท่านมีดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่นำเสนอ ส่วนผลผลิตในด้านบัณฑิตที่จะได้จากการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการก็คือบัณฑิตจะมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมอย่างแน่นอน

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการภายในวิทยาลัยต้องมาจากการเลือกตั้งไม่ควรมาจากการแต่งตั้งและบริหารงานเป็นวาระ ส่วนการมีบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการบริหารงานวิชาการนั้นวิทยาลัยต้องเห็นความสำคัญของผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน ยอมรับความสามารถและเปิดใจยอมรับการตรวจสอบจากชุมชนก่อนจึงจะสามารถดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการในรูปแบบกระจายอำนาจได้

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามหลักการจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

2.3 งานด้านหลักสูตร วิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถเสริมหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัยในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตได้โดยเปิดให้เป็นวิชาเลือกเสรีหรือเพิ่มเติมให้นักศึกษาที่สนใจศึกษาได้โดยที่ทุกวิทยาลัยจะสอนวิชาพื้นฐานทางการพยาบาลเหมือนกันแต่ต่างกันในด้านมุ่งเน้นของแต่ละวิทยาลัยได้

2.4 งานวิจัย การกระจายอำนาจการบริหารงานวิจัยจะมีปัญหาถ้าผู้รับการกระจายอำนาจไม่มีความสามารถในงานวิจัยที่เพียงพอ จะทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการงานวิจัยได้เนื่องจากงานวิจัยเป็นงานยากที่ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญในการทำวิจัยมาก

2.5 งานบริการทางวิชาการ ในด้านการจัดสรรค่าตอบแทนการให้บริการทางวิชาการต้องคำนึงถึงผลของการให้บริการทางวิชาการว่าเป็นผลประโยชน์ต่อสังคมหรือเป็นผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้ให้บริการและการเน้นการให้บริการทางวิชาการเป็นภาระงานเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีแต่ต้องเป็นการให้บริการทางวิชาการที่วิทยาลัยจัดสรรให้ และการให้บริการทางวิชาการที่มีการจัดสรรค่าตอบแทนแก่อาจารย์นั้นจะจัดสรรให้ได้อาจารย์ต้องปฏิบัติภาระงานขั้นต่ำของวิทยาลัยครบถ้วนแล้ว

2.6 งานควบคุมคุณภาพ จะมีปัญหาในการปฏิบัติอันเนื่องมาจากยากที่จะปฏิบัติกันอย่างจริงจัง

2.7 งานพัฒนาอาจารย์ถ้ากระจายอำนาจจะไม่มีปัญหาถ้าผู้รับการกระจายมีความสามารถ

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 สถาบันพระบรมราชชนกต้องกำหนดคุณสมบัติพยาบาลที่ต้องการผลิตให้ชัดเจน และตั้งเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถพร้อมต่อการรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร พร้อมกับการจัดสรรงบประมาณเป็นก้อน(Block Grant)ไปให้วิทยาลัยบริหารจัดการเอง โดยวิทยาลัยรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะและต่อเนื่องกัน

3.2 วิทยาลัยต้องเตรียมบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ ระบุอำนาจที่จะกระจายให้อย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ ผู้มอบอำนาจต้องให้อำนาจโดยเด็ดขาดและผู้รับมอบอำนาจต้องมีความตั้งใจที่จะรับมอบอำนาจ มีความรักในองค์กร มีจริยธรรมและได้รับการเพิ่มอำนาจ(Empowerment)ควบคู่ไปกับความรู้ในเรื่องที่จะต้องปฏิบัติ นอกจากนี้วิทยาลัยต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่รับมอบอำนาจด้วย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่นำเสนอ ส่วนผลผลิตด้านบัณฑิตก็จะได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเนื่องจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาภายใต้การมีการตรวจสอบได้

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นเข้าร่วมจำนวนมาก และเป็นแนวคิดที่ดีเพราะจะมีมุมมองกว้างขึ้น เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาที่ต้องการแนวคิดหลากหลายซึ่งจะดำเนินการได้ต่อเมื่ออยู่ในรูปของคณะกรรมการ ดังนั้นจึงต้องกำหนดไว้ตั้งแต่ในโครงสร้าง แต่การกำหนดสัดส่วนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกกับบุคลากรภายในวิทยาลัยต้องให้มีความสมดุลและเหมาะสม นอกจากนั้นการให้อาจารย์จากภาควิชาหรือกลุ่มงานวิชาอื่นๆ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย มีความชำนาญเฉพาะสาขาและมีประสบการณ์นอกจากจะมีผู้ทรงคุณวุฒิจากท้องถิ่นแล้วจะทำให้ได้แนวคิดที่ดีเพิ่มขึ้นในการบริหารงานวิชาการ

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยจะสามารถปฏิบัติได้ดีและมีประสิทธิภาพต้องให้อิสระในการบริหารจัดการ

2.3 งานการจัดการเรียนการสอน อาจารย์จะยึดติดกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ไม่ยอมรับแนวคิดใหม่หรือผู้สอนใหม่ การแก้ไขต้องพัฒนาให้อาจารย์ยอมรับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ให้ความรู้ถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลรูปแบบที่แตกต่างไปจากรูปแบบเดิมที่เคยสอน ส่วนในด้านหลักสูตรจะมีปัญหาที่อาจารย์ส่วนใหญ่ยึดแน่นกับเนื้อหาเดิมและความถนัดของตัวเองทำให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปได้ยากอันเนื่องมาจากเนื้อหาเดิมก็ยังมียุ่แต่เพิ่มเนื้อหาใหม่เข้าไปทำให้หลักสูตรมีเนื้อหาที่มากมาย ซ้ำซ้อนไม่ทันสมัย ซึ่งการแก้ไขก็ต้องปรับแนวคิดของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

2.4 งานวิจัย ปัญหาก็คืออาจารย์ขาดทักษะในด้านการทำวิจัย ขาดเวลาในการทำวิจัย ขาดเงินทุนสนับสนุนและไม่เห็นความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ไปใช้สอน การกระจายอำนาจด้านงานวิจัยจะช่วยให้การทำงานวิจัยดีขึ้นจากการมีผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยและมีการตรวจสอบ ติดตามและสนับสนุนการทำวิจัย

2.5 งานบริการทางวิชาการ ปัญหาที่จะเกิดขึ้นก็คือภาระงานของภาควิชาหรือกลุ่มงานวิชาที่มีมากอยู่แล้ว แต่โดยปกติการบริหารงานวิชาการต้องสามารถบริหารให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ไม่ควรต้องใช้งบประมาณโดยใช้หลักของความคุ้มค่า (ยกเว้นเป็นนโยบาย) ดังนั้นงานบริการทางวิชาการจะเป็นงานที่ช่วยให้วิทยาลัยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการหารายได้เลี้ยงตัวเอง การแก้ไขปัญหาภาระงานที่มากของภาควิชาก็คือการจัดตั้งหน่วยประสานการให้บริการทางวิชาการขึ้นภายในวิทยาลัยเพื่อดำเนินการประสานระหว่างภาควิชาหรือกลุ่มวิชาและจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัย

2.6 งานควบคุมคุณภาพ นอกจากจะมีองค์กรภายในตรวจสอบแล้วการมีหน่วยงานเฉพาะจากภายนอกที่เป็นอิสระเข้ามาตรวจสอบจะทำให้การกระจายอำนาจด้านงานควบคุมคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีมุมมองกว้างขึ้น

2.7 งานพัฒนาอาจารย์ จะดำเนินการกระจายอำนาจได้สภากาวิชาการหรือคณะกรรมการบริหารงานวิชาการต้องเป็นผู้ดูแลและทำแผนการพัฒนาอาจารย์ตามภารกิจของวิทยาลัยทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยต้องดำเนินการตามแผน การปรับแผนต้องเป็นมติของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการซึ่งจะทำให้แม้มีการปรับเปลี่ยนแผนก็จะไม่ปรับเปลี่ยนมากนัก นอกจากนั้นต้องมีการจัดสรรเงินทุนในการพัฒนาให้เพียงพอต่อการพัฒนาอาจารย์เพื่อดำเนินภารกิจของวิทยาลัย

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 จัดทำโครงการนำร่องการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารงานวิชาการแบบกระจายอำนาจ เพื่อนำมาพัฒนารูปแบบในการดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมสำหรับวิทยาลัยพยาบาล

3.2 เตรียมบุคลากรในวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและการเพิ่มอำนาจ (Empowerment)

3.3 เตรียมผู้บริหารวิทยาลัยให้มีความพร้อมในการบริหารแบบกระจายอำนาจและพร้อมที่จะกระจายอำนาจให้บุคลากรในวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่นำเสนอและผลผลิตด้านบัณฑิตที่จะมีคุณสมบัติและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ถ้าใช้วิธีการกระจายอำนาจที่ถูกต้องก็ไม่น่าจะมีปัญหา

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย การกระจายอำนาจโดยให้อิสระ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภายใต้การตรวจสอบได้จริงก็จะไม่มีปัญหา

2.3 งานด้านการจัดการเรียนการสอน ปัญหาด้านหลักสูตรที่แต่เดิมหลักสูตรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมินหลักสูตรจะช่วยแก้ไขปัญหาล้าหลังของหลักสูตรได้

2.4 งานวิจัย จะมีปัญหาด้านเวลาในการทำวิจัยของอาจารย์พยาบาลซึ่งมักจะไม่มีการกำหนดเวลาในการทำงานวิจัย ดังนั้นการแก้ไขก็โดยกลไกสนับสนุนงานวิจัยต้องสนับสนุนด้านการกำหนดเวลาที่จะให้อาจารย์พยาบาลได้ทำการวิจัยพร้อมกับการสนับสนุนด้านการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ด้วย

2.5 งานบริการทางวิชาการ การกระจายอำนาจในงานนี้ไม่น่าจะมีปัญหา

2.6 งานควบคุมคุณภาพ ปัญหาด้านนี้ก็คือความยุติธรรมในการประเมินซึ่งการแก้ไขก็ต้องจัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ประเมินและใช้เครื่องมือที่เชื่อถือได้ในการ

ประเมิน ส่วนการตรวจสอบจากองค์การภายนอกจะทำให้เกิดคุณภาพที่ดีกว่าการตรวจสอบภายในตนเอง

2.7 งานพัฒนาอาจารย์ ปัญหาก็คือคุณภาพของอาจารย์ที่จะรองรับการกระจายอำนาจ งานพัฒนาอาจารย์จึงต้องเร่งการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถและให้มีปริมาณมากพอในการดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารรวมทั้งการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาด้วย

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 เตรียมบุคลากรให้เปิดรับแนวคิดใหม่ในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งจะใช้วิธีใดนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง

3.2 เตรียมทรัพยากรในการบริหารเช่น บุคลากร งบประมาณ ฯลฯ ให้พร้อมต่อการรองรับการกระจายอำนาจ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่นำเสนอ ส่วนด้านผลผลิตด้านบัณฑิตผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าบัณฑิตที่ได้จะมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการอันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ปัญหาของการเข้าร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนจะให้เข้าร่วมในรูปแบบใด การแก้ไขจึงต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนไหน จะให้ร่วมในลักษณะใด เป็นการให้เข้าร่วมในลักษณะขอความคิดเห็นคุณลักษณะของพยาบาลที่ชุมชนหรือสังคมต้องการหรือการมองแนวโน้มความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการเมื่อกระจายอำนาจการบริหารโดยให้อิสระ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีการตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการก็ไม่น่าจะมีปัญหา

2.3 งานการจัดการเรียนการสอน ในด้านที่วิทยาลัยต้องมีหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัยเห็นด้วยแต่วิทยาลัยแต่ละแห่งต้องมีหลักสูตรแกนกลางที่เหมือนกันในพื้นฐานการเป็นพยาบาล

ส่วนปัญหาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการด้านอื่น ๆ ปัญหาในภาพรวมก็คือ การขาดบุคลากรที่จะมารองรับการกระจายอำนาจเช่น งานวิจัยก็ขาดบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย ซึ่งการแก้ไขก็ต้องเร่งการพัฒนาอาจารย์โดยอาจให้ร่วม

ทำงานกับบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ส่งไปฝึกอบรม ไปเรียนรู้การทำงาน จากองค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดีหรือมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการที่ต้องการ หรือการกระจายอำนาจเป็นบางส่วนก่อน นอกจากนั้นตัวผู้บริหารต้องมีความอดทน ยอมรับในความล่าช้าของงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาบุคลากรในองค์การ และยอมรับความคิดเห็นและความผิดพลาดของบุคลากรในองค์การ

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 ส่วนกลางต้องจัดให้มีการอบรมด้านการบริหารองค์การและการบริหารงบประมาณแก่บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล และจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้เหมาะสมที่จะดำเนินการได้โดยการจัดสรรเป็นไปอย่างมีเหตุมีผล ยุติธรรม

3.2 วิทยาลัยพยาบาลต้องเตรียมความพร้อมในการบริหารโดยมีผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารแบบกระจายอำนาจได้ เตรียมทรัพยากรทางการบริหารและเมื่อได้รับการกระจายอำนาจการบริหารแล้วต้องรับผิดชอบในผลผลิตที่ต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและคิดถึงการพึ่งตนเองในระยะยาวด้วย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลและผลผลิตด้านบัณฑิตที่นำเสนอ

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในด้านต่างๆของวิทยาลัยพยาบาล จะมีปัญหาเรื่องภาระงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งจะมีภาระงานมากและศักยภาพของอาจารย์ในบางแห่งที่ยังไม่พร้อมดังนั้นการแก้ไขโดยส่วนกลางต้องพยายามลดภาระงานของอาจารย์ลงและให้การสนับสนุนวิทยาลัยด้านการพัฒนาศักยภาพภายใต้การมีฐานข้อมูลที่สมบูรณ์

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 ส่วนกลางสร้างแรงจูงใจให้แก่วิทยาลัยพยาบาลที่สามารถบริหารจัดการงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้งบประมาณสนับสนุน หรือให้โครงการพัฒนาอาจารย์ซึ่งทางส่วนกลางกำลังดำเนินการ

3.2 การตรวจสอบจากส่วนกลางต้องกำหนดระบบการตรวจสอบให้ชัดเจน ทำอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยกำหนดระบบการตรวจสอบ และนำผลการประเมินมาดำเนินการช่วยแก้ไขและให้การสนับสนุนเพิ่มเติม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่นำเสนอ ส่วนผลผลิตด้านบัณฑิตก็เห็นด้วยที่จะได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลนั้น การกระจายอำนาจในด้านนี้ไม่มีปัญหา

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล ปัญหาจะเกิดขึ้นถ้าคณะกรรมการบริหารงานวิชาการไม่เข้าใจประเด็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมการแก้ไขต้องทำความเข้าใจกับคณะกรรมการให้เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ถูกต้อง ปัญหาอีกประเด็นหนึ่งของคณะกรรมการก็คือ การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการบริหารงานวิชาการซึ่งการแก้ไขก็ต้องจัดให้มีการประชุมร่วมกัน

2.3 งานการจัดการเรียนการสอน จะไม่มีปัญหาถ้าได้มีการตรวจสอบการจัดการเรียนการสอน

2.4 งานวิจัย ปัญหาอาจารย์จะมุ่งเน้นการทำวิจัยแต่เพียงอย่างเดียวทำให้ละเลยภาระงานสอน การแก้ไขจึงต้องมีการกระจายภาระงานสอนให้อาจารย์เท่ากันก่อน

2.5 งานบริการทางวิชาการ จะสามารถปฏิบัติได้โดยไม่มีปัญหาถ้าได้กระทำภายใต้การมีระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็ง

2.6 งานควบคุมคุณภาพ ปัญหาก็คือคุณภาพของผู้ตรวจสอบ การแก้ไขจึงต้องจัดให้มีการตรวจสอบโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการศึกษา

2.7 งานพัฒนาอาจารย์ ภายใต้การมีระบบการตรวจสอบจะไม่มีปัญหา

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ

3.2 ผู้รับการกระจายอำนาจต้องมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยต้องเปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและมีแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลและผลผลิตด้านบัณฑิตที่นำเสนอ
2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล การมีผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลจะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการได้จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารลงไปยังหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงานวิชา และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการเพื่อให้คำแนะนำตามที่คณะกรรมการบริหารงานวิชาการขอคำปรึกษา

2.3 งานการจัดการเรียนการสอน จะมีปัญหาที่คุณภาพของบุคลากรกับภาระงานที่จะมากขึ้นและจะถูกตรวจสอบจากผลงาน การแก้ไขต้องพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและปรับภาระงาน

2.4 งานวิจัย จะมีปัญหาด้านเวลาในการทำวิจัยของอาจารย์ การแก้ไขก็คือการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการขอลาเพื่อทำงานวิจัยของอาจารย์ที่มีความยุติธรรมสามารถตอบคำถามว่าให้ลาเพื่อทำงานวิจัยหรือไม่ให้ลาเพราะเหตุผลใด ในด้านอาจารย์ต้องสามารถที่จะบริหารเวลาของตนเองในการสอนและการทำวิจัยโดยมีแผนการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นแผนรายเดือน แผนรายปีเพื่อประกอบการขอลาเพื่อทำงานวิจัยนอกจากจะมีแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัยแล้ว นอกจากนั้นในด้านการควบคุมคุณภาพของงานวิจัยต้องมีการวิพากษ์งานวิจัยของวิทยาลัยด้วย

2.5 งานบริการทางวิชาการ อาจารย์ต้องปรับแนวคิดว่าการให้บริการทางวิชาการเป็นพันธกิจหนึ่งของวิทยาลัยซึ่งอาจารย์ต้องปฏิบัติให้ครบถ้วน ปัญหาการให้บริการทางวิชาการไม่ได้อันเนื่องมาจากภาระงานของแต่ละภาควิชามีมากอาจจัดให้มีหน่วยประสานการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยเพื่อดำเนินการประสานการจัดการให้บริการทางวิชาการ

2.6 งานควบคุมคุณภาพ ต้องมุ่งเน้นที่ผู้บริหารต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบจากองค์กรภายนอกจะทำให้มองเห็นปัญหามากกว่าการตรวจสอบภายในตนเอง

2.7 งานพัฒนาอาจารย์ ต้องมีการกำหนดกรอบการพัฒนาให้สอดคล้องกับพันธกิจของวิทยาลัยเพื่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาอาจารย์ภายใต้กรอบการพัฒนา ซึ่งจะ

นำไปสู่การวางแผนปฏิบัติและเป็นแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์แต่ละบุคคลภายในวิทยาลัย

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 วิทยาลัยพยาบาลต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้การบริหารแบบกัลยาณมิตร

3.2 ผู้รับมอบอำนาจต้องมีความเข้าใจในการบริหารแบบกระจายอำนาจและมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3.3 ผู้บริหารวิทยาลัยต้องพร้อมที่จะกระจายอำนาจโดยให้ความไว้วางใจเชื่อในความสามารถ และยอมรับความผิดพลาดของลูกน้องและความล่าช้าในการดำเนินงานเมื่อกระจายอำนาจ

3.4 ต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารด้วย

3.5 มีการกำหนดภาระงานในแต่ละหน้าที่พร้อมทั้งอำนาจที่มอบให้ให้ชัดเจนเพื่อการตรวจสอบได้ถูกต้อง

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลและผลผลิตด้านบัณฑิตที่น่าเสนอ

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลนั้น การกระจายอำนาจในด้านนี้ไม่มีปัญหา

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลก็ไม่มีปัญหาเช่นเดียวกับการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ

2.3 งานการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรเป็นหัวใจของการผลิตบัณฑิต การกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการต้องมีอิสระในการสามารถสร้างหลักสูตรเองได้ ปัญหาของการเปิดสอนหลักสูตรก็คือการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบการขอเปิดหลักสูตรที่มีหลายขั้นตอนที่ยุ่งยาก ทำให้การดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของผู้เรียน การแก้ไขต้องดำเนินการในเรื่องการแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบในการขอเปิดสอนหลักสูตรให้เอื้ออำนวยต่อการขอเปิดสอนหลักสูตรของวิทยาลัย โดยส่วนกลางทำหน้าที่ในการตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการตรวจสอบหลักสูตร ในระยะสั้นการสร้างหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัย อาจดำเนินการอยู่ในรูปของรายวิชาที่เป็นวิชาเลือกเสรีก่อนก็ได้

2.4 งานวิจัย สามารถกระจายไปได้เลยถ้าให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยให้แต่ละวิทยาลัยอย่างพอเพียง

2.5 งานบริการทางวิชาการ การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็จะไม่มี ปัญหา

2.6 งานควบคุมคุณภาพ ปัญหาวัฒนธรรมไทยไม่ยอมรับการถูกตรวจสอบ การแก้ไขต้องทำความเข้าใจให้ยอมรับในการที่จะต้องถูกตรวจสอบ นอกจากนั้นการควบคุม คุณภาพผู้บริหารต้องเป็นผู้ควบคุมภายใต้การมีระบบและมีขั้นตอนในการดำเนินการ นอกจาก การกำหนดไว้ในนโยบายของวิทยาลัยแล้ว การตรวจสอบอาจอยู่ในรูปของการให้ประเมินตนเองก่อนเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาและผู้บริหารเองก็ต้องถูกตรวจสอบด้วย

2.7 งานพัฒนาอาจารย์ ต้องแบ่งเป็นระดับภาควิชา ระดับกลุ่มงานและให้ การสนับสนุนด้านเงินทุนให้เพียงพอ

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 ต้องกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานงบประมาณ ไปพร้อมกับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการเนื่องจากการบริหารงานวิชาการต้องการ การสนับสนุนจากงานด้านบุคคลและงบประมาณ

3.2 มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบโดยมีเกณฑ์ มีระบบการรายงาน ระบบการตรวจติดตามรวมทั้งการประเมินผลงาน เนื่องจากการตรวจสอบเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการกระจายอำนาจ

3.3 เตรียมความพร้อมของบุคลากรในวิทยาลัยในการบริหารจัดการ รับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตน

3.4 ผู้บริหารเองต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อดทนใจเย็นและพร้อมที่จะต้องถูก ตรวจสอบด้วย

3.5 สร้างความเข้าใจให้คนในองค์กรยอมรับรูปแบบการบริหารแบบ กระจายอำนาจ

3.6 มีการสร้างแรงจูงใจต่อผู้รับมอบอำนาจในการที่ต้องเพิ่มความรับผิดชอบ เพิ่มภาระงานมากขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงาน วิชาการของวิทยาลัยพยาบาลและผลผลิตด้านบัณฑิตที่น่าเสนอ

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล
นั้นการกระจายอำนาจในด้านนี้ไม่มีปัญหา

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย
พยาบาล เมื่อกระจายอำนาจการบริหารก็สามารถปฏิบัติงานได้

2.3 งานการจัดการเรียนการสอน การเปิดสอนหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์
ของวิทยาลัยในวิทยาลัยที่มีอาจารย์น้อยและยังไม่มีอาจารย์ที่เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาหรือมี
ความชำนาญเฉพาะทางการเปิดสอนหลักสูตรจะมีปัญหา การแก้ไขอาจประสานการสอนกับ
วิทยาลัยในเครือข่ายที่มีหลักสูตรที่ต้องการเปิดสอนก่อนในระยะแรก

2.4 งานวิจัย การกระจายอำนาจในด้านนี้ไม่น่ามีปัญหา

2.5 งานบริการทางวิชาการ การกระจายอำนาจไม่มีปัญหา

2.6 งานด้านควบคุมคุณภาพ ต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อการตรวจ
สอบที่ถูกต้อง ปัญหาของการไม่เคยถูกตรวจสอบและการประเมินคุณภาพอาจทำให้ไม่เข้าใจ
และไม่ยอมรับในระยะแรก การแก้ไขด้วยการทำความเข้าใจและระยะเวลาจะช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้

2.7 งานด้านพัฒนาอาจารย์ ถ้ากระจายอำนาจก็ไม่มีปัญหา

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 เตรียมบุคลากรให้เข้าใจในระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ

3.2 เตรียมระบบการทำงานให้เป็นระบบมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีเกณฑ์
มีดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน

3.3 จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารแบบกระจายอำนาจ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10

1. เห็นด้วยกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงาน
วิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่นำเสนอและผลผลิตด้านบัณฑิตจากการกระจายอำนาจการ
บริหารงานวิชาการที่จะได้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับ
ความต้องการของสังคม

2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการจัดโครงสร้าง
และการกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจในงานด้านการบริหารงานวิชาการ
อันได้แก่

2.1 การได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล
ปัญหาของการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการก็คือ ความไม่พร้อมและ
ศักยภาพของชุมชน การแก้ไขต้องดูความพร้อม ความร่วมมือและศักยภาพของชุมชนก่อนที่จะ
ดำเนินการเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารงานวิชาการจาก
ภายในวิทยาลัยควรที่จะต้องมาจากการเลือกตั้ง

2.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยนั้น ปัญหาอิสระในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการนั้นการแก้ไขต้องให้ผู้ดำเนินการวิทยาลัยเป็นเพียงที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ

2.3 งานการจัดการเรียนการสอน ปัญหาการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละวิทยาลัยในวิทยาลัยที่ยังไม่มีความพร้อมในการเปิดหลักสูตรหรือเป็นความต้องการของผู้เรียน การแก้ไขให้จัดส่งนักศึกษาไปเรียนในวิทยาลัยเครือข่ายที่เปิดสอนหลักสูตรนั้นแทน ในด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาต้องพยายามที่จะจัดรายวิชาที่สามารถเรียนรู้หรือศึกษาในชุมชนเพิ่มมากขึ้น

2.4 งานวิจัย เพื่อสนับสนุนการทำงานวิจัยของอาจารย์ให้คิดงานวิจัยเป็นภาระงานของอาจารย์ด้วยแต่ต้องคิดในสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม

2.5 งานบริการทางวิชาการ เช่นเดียวกับงานวิจัยเพื่อสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการควรนับงานบริการทางวิชาการเป็นภาระงานของอาจารย์โดยคิดสัดส่วนระหว่างภาระงานสอน งานวิจัยและงานบริการทางวิชาการที่เหมาะสม

2.6 งานควบคุมคุณภาพ ไม่น่าจะมีปัญหาถ้ามีการตรวจสอบจากองค์กรอิสระภายนอก

2.7 งานพัฒนาอาจารย์ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ไม่ตรงตามพันธกิจของวิทยาลัย การแก้ไขให้มีการกำหนดกรอบการพัฒนาอาจารย์ตามพันธกิจของวิทยาลัยแล้วนำไปสู่การวางแผนพัฒนาระยะสั้นและแผนพัฒนาระยะยาว

3. แนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.1 ส่วนกลางสนับสนุนสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ผู้รับมอบการกระจายอำนาจในวิทยาลัย เช่นการกำหนดกรอบตำแหน่งผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยเป็นตำแหน่งทางบริหารซึ่งจะทำให้มีเงินสนับสนุนในตำแหน่งบริหาร

3.2 ส่วนกลางเตรียมความพร้อมของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลด้านการบริหารจัดการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ

3.3 วิทยาลัยกำหนดในนโยบายการจัดการศึกษาของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

3.4 เตรียมบุคลากรในวิทยาลัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญกับชุมชนที่วิทยาลัยพยาบาลตั้งอยู่ มีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน

3.5 เตรียมผู้รับผิดชอบในวิทยาลัยเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ การตรวจสอบและแก้ไขปัญหา ผู้รับมอบอำนาจต้องเป็นผู้มีความรู้และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจต่อผู้รับมอบอำนาจเช่น ส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ การพิจารณาความดีความชอบ ฯลฯ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาว กานดา ตันตพันธ์
วันเดือนปีเกิด	24 สิงหาคม พ.ศ. 2494
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	319/1-2 ซอยรามอินทรา 61/4 ถนนรามอินทรา แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กทม. 10230
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ประวัติการศึกษา	
	พ.ศ. 2510 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนนารีวิทยา
	พ.ศ. 2512 มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนอัมพรไพศาล
	พ.ศ. 2517 วท.บ. (พยาบาล) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	พ.ศ. 2530 สส.ม. (การแพทย์) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	พ.ศ. 2536 กศ.บ. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
	พ.ศ. 2544 กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ