

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
**The Development of Management Quality Towards a High Performance
Organization of Nursing Private University
in the Bangkok Metropolitan Region**

มลิวรรณ สีสัน,
พีรพงศ์ ทิพนาค และ พรเทพ เมืองแมน
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
**Maliwan Seesan,
Peerapong Tipanark and Pornthep Muangman**
Bangkokthonburi University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Maliwan9336.ms@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์สู่ความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ของคณะพยาบาลศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาลักษณะ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์ บริหารมากกว่า 10 ปีด้วยการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าข้อจำกัดของการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง คือ การบริหารจัดการทางการเงิน การจัดสรรทรัพยากร และความคาดหวังของสังคม สำหรับแนวทางในการ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง พบว่าการพัฒนาที่มีความเฉพาะเจาะจงในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ องค์ประกอบ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการสรรหาบุคลากร การพัฒนา บุคลากร การประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ และการรักษาบุคลากร องค์ประกอบ 2 ภาวะผู้นำผู้บริหาร ควรมีการสรรหาหรือการพัฒนาผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำเชิง การบริหารจัดการ องค์ประกอบ 3 การจัดการการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 1) กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้าง กลั่นกรองความรู้ให้คงไว้กับองค์กร 3) การแลกเปลี่ยนและ การถ่ายทอดความรู้ องค์ประกอบ 4 การปฏิบัติงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยพัฒนางานวิจัยสร้างผลงาน เผยแพร่ในวารสารที่มีชื่อเสียงและตอบสนองต่อสังคม พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และ การบริการวิชาการทั้ง

* วันที่รับบทความ : 11 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 31 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 5 สิงหาคม 2566

Received: July 11 2023; Revised: July 31 2023; Accepted: August 5 2023

ภายในและภายนอก ผลลัพธ์เหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลการดำเนินงานขององค์กรในคณะพยาบาลและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; องค์กรสมรรถนะสูง; การศึกษาพยาบาล

Abstracts

The aim of this research was to examine the management practices in the Faculty of Nursing at private universities in Bangkok with regard to achieving high organizational capacity. Additionally, the study sought to identify strategies for developing effective management practices that contribute to high organizational capacity. A qualitative research approach was employed, involving semi-structured interviews with highly experienced individuals in the field of nursing education who had at least 10 years of management experience. The data collected was subjected to content analysis for analysis. The research findings indicated certain limitations in the management practices of the Faculty of Nursing, specifically in areas such as financial management, resource allocation, and societal expectations. To address these limitations, the study proposed strategies for enhancing management practices that focus on specific dimensions within the nursing faculty of private universities. These dimensions encompassed various aspects: Dimension 1 pertained to human resource management and emphasized activities such as recruitment, personnel development, performance evaluation, and employee retention. Dimension 2 focused on leadership qualities and emphasized the selection or development of leaders who possess leadership attributes, behavioral qualities, and managerial leadership skills. Dimension 3 centered around learning management, involving the establishment of directions and goals for learning management, knowledge retention and management, and facilitating knowledge exchange and transfer. Lastly, Dimension 4 revolved around work practices that promote high organizational capacity, encompassing the development of research capabilities, publication in reputable journals, the enhancement of learner capacity, and the provision of academic services both internally and externally. The research outcomes hold practical implications for the improvement of quality management and organizational capacity in nursing faculties and similar institutions. These findings can be utilized to foster the development of effective management practices and enhance overall organizational performance in nursing faculties and related organizations.

Keywords: Management, High Performance Organizations, Nursing Education

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้สถาบันการศึกษาพยาบาลเผชิญกับอุปสรรคที่ท้าทาย ได้แก่ กฎหมายและนโยบายของภาครัฐ และความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ที่ต้องการให้ผู้ประกอบอาชีพพยาบาล หรือบัณฑิตมีความเชี่ยวชาญในการให้บริการในสถานการณ์ทางสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงต้องพิจารณาและนำประเด็นทางสังคมและทางสุขภาพดังกล่าวมาเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง (Bvumbwe, 2016: 314–322; Fawaz et al., 2018: 105-110) การพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High-Performance Organization: HPO) เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bhalla et al., 2012: 171-177) การตั้งเป้าหมายในกาพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงสามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร องค์กรสมรรถนะสูงคือองค์กรที่มีการแก้ไขปัญหาและการจัดการที่รอบคอบ ให้มีความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา รวมทั้งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Gerdruang & Banchaphattanasakda, 2019: 44-63) เพื่อให้มีความสามารถแข่งขันและเข้าถึงตลาดได้ดีกว่าองค์กรอื่น นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความพึงพอใจ ซึ่งสรุปคือการสร้างองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน (Akdemir et al., 2010: 155-174)

การพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูงส่งผลให้มีพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญและความสามารถที่เหนือชั้นในการให้บริการดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันโดยสร้างพยาบาลรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ในการให้บริการด้านสุขภาพ พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส มีกลไกในการตรวจสอบและประเมินผล และมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Cummings et al., 2010: 331-339; Fischer, 2017: 124-128; Silva et al., 2017: 51) ความสำคัญของการพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) เป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาเอกชนที่มีจำนวนมากขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของระบบสุขภาพและการดูแลผู้ป่วย โดยสถาบันการศึกษาเอกชนมีข้อจำกัดทั้งในด้านการสนับสนุนและความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงาน (Cummings et al., 2010: 331-339; Akdemir et al., 2010: 155-174; Fischer, 2017: 124-128; Silva et al., 2017: 51) ดังนั้นเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำเป็นต้องศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกับมาตรฐานระดับสากลได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) เพื่อทำความเข้าใจกับสภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง และศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์วิจัย และในการดำเนินการวิจัยแต่ละระยะแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพของการเป็นขององค์การสมรรถนะสูง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ส่วนแรกได้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารพยาบาล ประสบการณ์ด้านการบริหารในคณะพยาบาลศาสตร์อย่างน้อย 10 ปี จำนวน 7 คน เพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการ และองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์การที่มีสมรรถนะสูงสำหรับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนที่ 2 ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลของคณะพยาบาล มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญและการดำเนินงานจริงของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงฯ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง 234 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบจัดชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากสถาบันการศึกษาพยาบาล 8 แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถาบันตามสัดส่วนของประชากร

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์ฯ คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และหรือผู้บริหารระดับสูงจากหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันอุดมศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์เอกชนและรัฐบาล จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

(1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเกี่ยวกับข้อจำกัดของการบริหารจัดการ การจัดองค์ประกอบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีของความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม การบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ด้านการบริหารการศึกษายาบาลจำนวน 1 คน ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ไปทดลองสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ระหว่างการสัมภาษณ์มีการปรับปรุง และพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ระหว่างการนำไปใช้

(2) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-level Rating scale questionnaire) เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างในระดับความสำคัญ (Important Rating) ของตัวแปรที่ใช้ในการบริหารจัดการตามเกณฑ์สมรรถนะสูงที่ผ่านการวิจัยเอกสารในช่วงก่อนหน้านี้ และระดับที่คิดว่าคณะพยาบาลศาสตร์ได้มีการปฏิบัติจริง (Attainment Rating) ของตัวแปรนั้น ๆ ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ เพื่อจะได้้นำผลไปใช้ในการพัฒนารูปแบบ และหาประเด็นที่ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการต่อไป โดยให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ระดับมากที่สุด จนถึง ระดับน้อยที่สุด ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และสุดท้ายนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มเป้าหมายของคณะพยาบาลศาสตร์ที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาคแอลฟา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือน มกราคม ถึง เดือน ตุลาคม 2564 มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพของการเป็นขององค์การสมรรถนะสูงเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาพยาบาลในการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เลือกสถานที่ให้ข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ทำการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามการสัมภาษณ์การเก็บข้อมูลเริ่มจากการแนะนำตนเอง ขออนุญาตบันทึกเสียง การสนทนา และแจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกรายละ 1 ครั้ง ใช้เวลาประมาณ ครั้งละ 45-60 นาที หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ พร้อมสรุปข้อมูล แล้วนำไปให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันความถูกต้องอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 หลังจากได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการศึกษาขั้นตอนที่ 1 นำไปสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับองค์การที่มีสมรรถนะสูง เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับระดับความสำคัญและการดำเนินจริงขององค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการฯ เริ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล เก็บข้อมูลด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google form ส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 นำข้อค้นพบรวบรวมสรุป และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงสำหรับคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 1

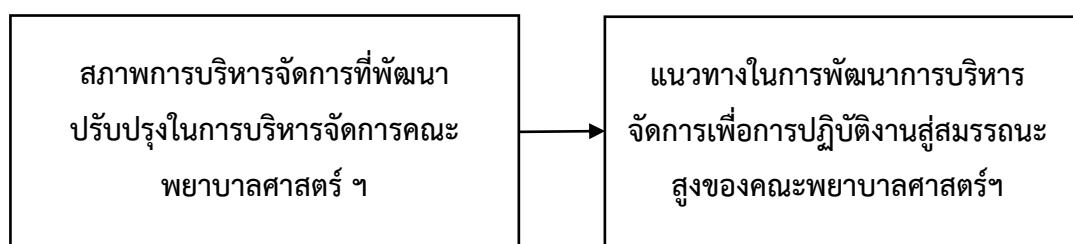
การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจำแนกแยกแยะออกเป็นหมวดหมู่ ตามลักษณะของข้อมูลที่มีความเหมือนและความแตกต่างกัน

ข้อมูลในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติ (1) วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (2) วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญ และการดำเนินจริงขององค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการฯ กับเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยสถิติ One Sample t-test

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแนวคิดการบริหารจัดการองค์การสู่สมรรถนะสูงโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เป็นแนวคิดหลักเพื่ออธิบายสภาพการบริหารจัดการ และแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพเหมาะสมสู่ความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ พร้อมสร้างกรอบการวิจัยและมิติในการศึกษา ดังภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์ ฯ และส่วนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์ ฯ สู่ความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพการบริหารจัดการในการพัฒนาของคณะพยาบาลศาสตร์ ฯ ในผลการศึกษาส่วนนี้ ผู้วิจัยขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1.1 ความเห็นต่อข้อจำกัดของการบริหารจัดการในคณะพยาบาลศาสตร์ที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน 1.2 ความสำคัญของมิติการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ในแต่ละมิติและความคิดเห็นต่อคุณลักษณะตัวชี้วัดของมิติการบริหารจัดการ ฯ 1.3 ระดับความสำคัญ และการดำเนินงานจริงของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูง ฯ

1.1 ข้อจำกัดของการบริหารจัดการคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมักจะเผชิญกับข้อจำกัดที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐผลการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นว่า ข้อจำกัดของการบริหารจัดการ พบ 3 ข้อ ได้แก่ ทรัพยากรทางการเงิน การจัดสรรทรัพยากร และ ความคาดหวังของสังคม

ทรัพยากรทางการเงิน การที่มหาวิทยาลัยเอกชนไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ทำให้ต้องพึ่งพาเงินทุนจากผู้บริจาค หรือการชำระเงินเดือนและค่าเรียนจากนักศึกษา ซึ่งอาจจำกัดการพัฒนาและขยายตัวของมหาวิทยาลัย

การจัดสรรทรัพยากร การจัดการและแบ่งปันทรัพยากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเครือข่าย มหาวิทยาลัยภาครัฐมีหน่วยงานภาครัฐเป็นเครือข่ายที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เช่น อาจารย์ แหล่งฝึกปฏิบัติงาน และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีการสนับสนุนดังกล่าว ทำให้เป็นข้อจำกัดที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายที่สูง และขาดความสะดวกในการบริหารจัดการ

ความคาดหวังของสังคม มหาวิทยาลัยเอกชนอาจถูกมองว่าไม่มีคุณภาพเท่ากับมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการรับสมัครนักศึกษาและการจ้างอาจารย์

1.2 ความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ในแต่ละมิติและความคิดเห็นต่อคุณลักษณะตัวชี้วัดของมิติการบริหารจัดการฯ

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงพบว่าทั้งหมด 16 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยนำไปองค์ประกอบดังกล่าว ขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในสองประเด็น ได้แก่ความเห็นต่อความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ในแต่ละมิติ และความคิดเห็นต่อคุณลักษณะตัวชี้วัดของมิติการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงที่ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ให้ความสำคัญในระดับใกล้เคียงกัน และควรบริหารจัดการไปพร้อมกัน เรียงตามลำดับได้แก่ 1) การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ 2) ภาวะผู้นำผู้บริหาร 3) การจัดการความรู้ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี และ 6) วัฒนธรรมองค์กร

1.3 ระดับความสำคัญและการดำเนินงานจริงของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูง ฯ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคุณลักษณะตัวชี้วัดของมิติการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงไปพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดและสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของคณะพยาบาลศาสตร์ฯ จากผู้บริหาร ในตำแหน่งคณบดี รองคณบดี หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของคณะพยาบาล คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะพยาบาล คณะกรรมการบริหารคณะพยาบาล อาจารย์ผู้สอนของคณะพยาบาล และฝ่ายงานสนับสนุนของคณะพยาบาล รวมทั้งสิ้น 234 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และ การดำเนินงานจริงในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลในมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูงทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติงานสู่ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ภาวะผู้นำผู้บริหาร การจัดการการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีและ วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญระดับมากที่สุด และ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($M = 4.74 - 4.78$) โดยพบว่า

ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.5 (ระดับมาก) ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติทั้งหมด ($p < .01$) สำหรับค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงมีดำเนินการจริงกลับอยู่ในระดับมาก ($M = 3.92 - 4.23$) ทั้ง 6 องค์ประกอบ แต่ก็พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.5 ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ที่เรียงอันดับพบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ($M = 4.78$) แต่ก็พบว่า การดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 3.92$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับความสำคัญ และการดำเนินงานจริงของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๆ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ด้วยสถิติ One sample t-test

องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง	ระดับดำเนินการ				t	ระดับความสำคัญ				t
	M	S.D.	ระดับ	อันดับ		M	SD.	ระดับ	อันดับ	
1. การปฏิบัติงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง	4.18	0.52	มาก	3	20.13**	4.78	0.42	มากที่สุด	2	46.01**
2. ภาวะผู้นำผู้บริหาร	3.99	0.6	มาก	5	12.66**	4.77	0.48	มากที่สุด	5	40.02**
3. การจัดการการเรียนรู้	4.11	0.57	มาก	4	16.43**	4.78	0.47	มากที่สุด	3	41.39**
4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.92	0.63	มาก	6	10.20**	4.78	0.49	มากที่สุด	1	40.40**
5 การจัดการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี	4.23	0.56	มาก	1	19.77**	4.77	0.48	มากที่สุด	4	40.92**
6 วัฒนธรรมองค์กร	4.19	0.63	มาก	2	16.90**	4.74	0.48	มากที่สุด	6	39.86**

*P value < .05 **P value < .01

ส่วนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับคณะพยาบาลศาสตร์ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีความเฉพาะเจาะจงในบริบทของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำผู้บริหาร การจัดการการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงสำหรับคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชนดังนี้

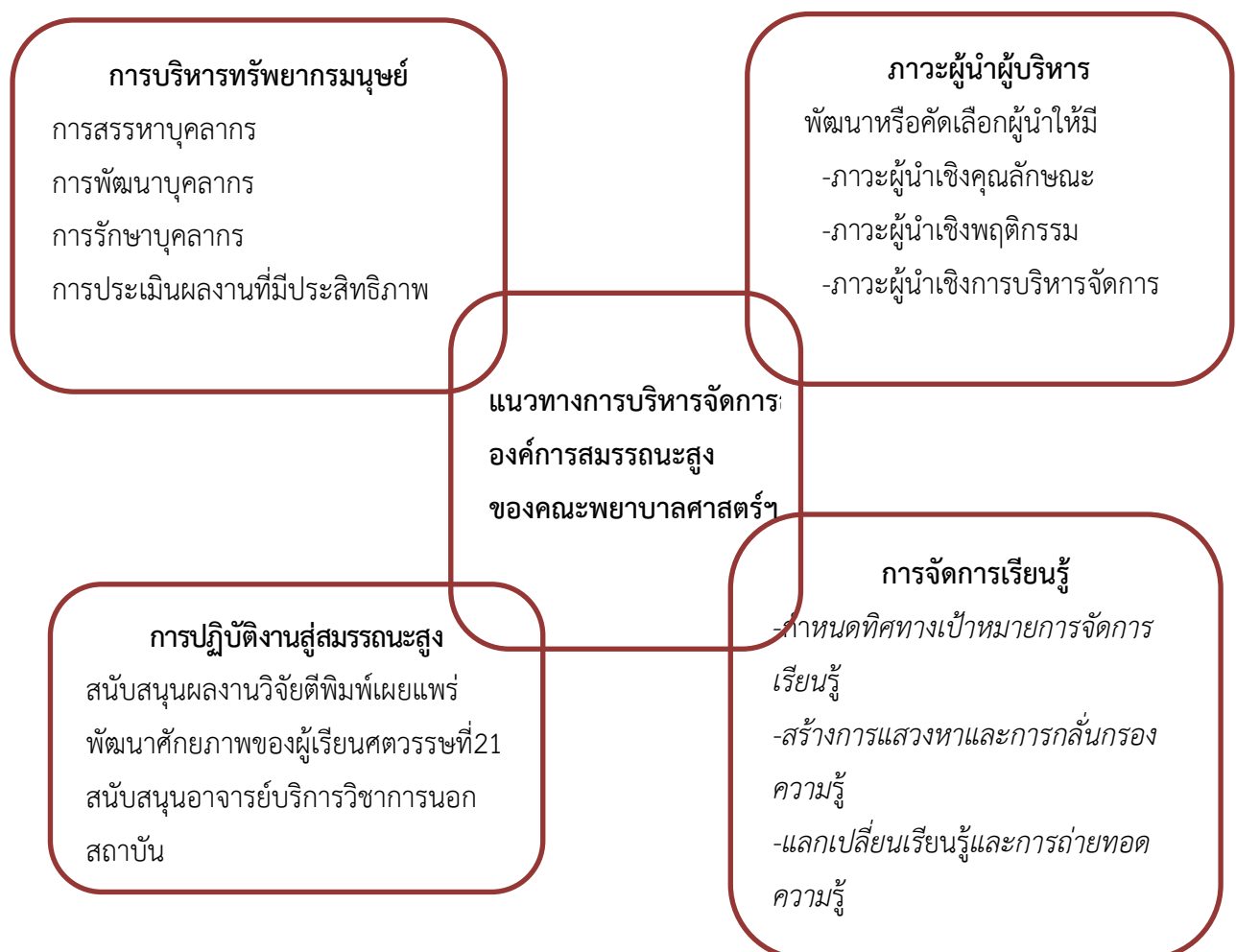
องค์ประกอบ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า ควรมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ 1) การสรรหาบุคลากร เน้นการหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ตรงกับหน้าที่ที่เขาจะรับผิดชอบ เช่น มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับสาขาวิชา มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง หรือมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ 2) การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมให้แก่อาจารย์และสายสนับสนุนสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถของพนักงานให้ตรงกับความต้องการขององค์กร 3) การประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดให้มีระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนและมีความท้าทาย มากกว่าการประเมินที่ขั้นตอนการทำงาน ได้แก่ การประเมินการดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งระเบียบนั้นอาจสร้างความอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาบุคลากร: การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรจัดเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน เนื่องจากจำนวนอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์มีจำนวนน้อย ทำให้มีอัตราแข่งขันทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเอกชน ควรทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น มีความเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็น มีการสนับสนุนและรับฟังความต้องการของพนักงานอย่างจริงจัง

องค์ประกอบ 2 ภาวะผู้นำผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่าเนื่องจากมหาวิทยาลัยเอกชนมีข้อจำกัดในการบริหารงานมากมายคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางข้อจำกัดของการบริหารจัดการและเป็นแนวทางการพัฒนา คือ การสรรหา หรือการพัฒนาผู้นำ ที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งมีบุคลิกภาพที่ดีสง่าและสามารถบริหารจัดการงานและทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและประสิทธิภาพ 2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำต้องมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงการบริหารจัดการมีความเข้าใจบริบทของการบริหารจัดการในภาวะที่ไม่แน่นอน สามารถจัดการกับสถานการณ์และคิดค้นกลยุทธ์ในทุกสถานการณ์ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ และทันสมัยกับเทคโนโลยี

องค์ประกอบ 3 การจัดการการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ ต้องมีการจัดการความรู้ที่มีระบบที่ดี โดยมีการแนวทางในการพัฒนา ๓ ประการคือ 1) การกำหนดทิศทางเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ต้องมีการกำหนด ทิศทางเป้าหมาย ของ การจัดการเรียนรู้ ที่มีความชัดเจนเป็นระบบจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ และพัฒนา องค์กร ให้มีความเป็นเลิศได้ 2) การสร้าง การแสวงหา และการกลั่นกรองความรู้ พัฒนาให้องค์ความรู้ที่มีอยู่คงไว้คู่กับองค์การ พร้อมใช้ พัฒนาสำหรับเป็นกลยุทธ์ในการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงป้องกันความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการหยุดชะงักในการปฏิบัติงาน 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ พัฒนาแหล่งการค้นหาคำความรู้

และเพิ่มเทคโนโลยี สารสนเทศและเทคโนโลยี การสื่อสารทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ทั้งแบบออนไลน์ และออฟไลน์

องค์ประกอบ 4 การปฏิบัติงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย เกิดจากการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมที่เป็นภารกิจหลักของการอุดมศึกษาโดยมีผู้บริหารและผูปฏิบัติงานเป็นผู้ขับเคลื่อนและ ดำเนินการด้วยกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเอกชนไทยที่มีสมรรถนะสูงนั้น จะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังนี้ 1) ด้านงานวิจัย ผลงานเผยแพร่สามารถตีพิมพ์ในวารสารที่มี ชื่อเสียง ตอบสนองต่อสังคมได้ 2) พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 3) ด้านอาจารย์ ควรมีการให้บริการวิชาการใน หน่วยงานภายใน ภายนอกที่เชิญให้บริการวิชาการดังภาพ 2 แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร สมรรถนะสูง



ภาพ 2 แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าข้อจำกัดของการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ การบริหารจัดการทางการเงิน การจัดสรรทรัพยากร และความคาดหวังของสังคม ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ฯ จากผลการศึกษาอธิบายได้ดังนี้

สภาพการบริหารจัดการของคณะพยาบาลศาสตร์ ฯ พบว่า การบริหารจัดการทางการเงิน การจัดสรรทรัพยากร และความคาดหวังของสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยมีองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลมีความเชี่ยวชาญและความสามารถที่เหนือชั้นในการให้บริการดูแลผู้ป่วย การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีกลไกในการตรวจสอบและประเมินผล และส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Fischer, 2017: 124-128) การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ องค์กรที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูงคือองค์กรที่มีการแก้ไขปัญหาและการจัดการที่รอบคอบ และให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา รวมทั้งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถแข่งขันและเข้าถึงตลาดได้ดีกว่าองค์กรอื่น นอกจากนี้ยังช่วยทำให้เกิดการสื่อสารและสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความพึงพอใจ ซึ่งสรุปคือการสร้างองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน (Mrayyan, 2019:83-91)

แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญคือ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง พบว่าองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่สำคัญซึ่งได้รับการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารงานในคณะพยาบาลของมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สูงทั้ง 7 ท่าน มีทั้งหมด 4 มิติ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 1) การปฏิบัติงานสู่องค์กรสมรรถนะสูง 2) ภาวะผู้นำผู้บริหาร 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) การจัดการเรียนรู้

การปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง การปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูงหมายถึงการดำเนินการในภารกิจหรืองานต่างๆ ด้วยความสามารถและทักษะที่ดีที่สุด เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550:1) สรุปว่าสถานศึกษาเอกชนที่ต้องการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศควรมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร การมี

ระบบบริหารจัดการที่เน้นการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศนั้น ทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานะต่างๆ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสถาบันการศึกษา ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานวิจัยและการพัฒนานักศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญและหลักของมหาวิทยาลัยทั้งในระดับภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเอกชนมุ่งสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานักศึกษาที่มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาเข้าสู่สถานการณ์การทำงานจริงในอุตสาหกรรมหรือภาคองค์กรต่าง ๆ โดยการเผยแพร่ผลงานวิจัยช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการศึกษาและศึกษาหาความรู้ที่ใหม่ รวมถึงเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีและเครื่องมือวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถของนักศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์จริงในการทำงานได้ดี การบริการวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานักศึกษา โดยมหาวิทยาลัยเอกชนมุ่งให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษา ซึ่งอาจเป็นการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนในการเรียนรู้และการวิจัย การจัดหลักสูตรหรือโครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมหรือองค์กร ดังนั้นการเผยแพร่ผลงานวิจัย การพัฒนานักศึกษา และการบริการวิชาการเป็นส่วนสำคัญและเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้มีคุณภาพ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงสนับสนุนในการพัฒนาอุตสาหกรรมและองค์กรในชุมชนที่มหาวิทยาลัยอยู่ และมีความสำคัญสูงในการสร้างความเป็นเลิศในภาควิชาต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยเอกชนเกี่ยวข้อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558: ออนไลน์)

ภาวะผู้นำผู้บริหาร ภาวะผู้นำผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนความเป็นเลิศขององค์กร (Yukl, 2013:1) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ควรมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการพัฒนาด้วยปัญญา และพิจารณาศักยภาพของบุคคล (Campbell, 2003:1) ทั้งนี้สอดคล้องกับคุณลักษณะและทิศทางการพัฒนาขององค์การการวิจัยของ Fulston ซึ่งนำเสนอรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศไทยโดยเสนอว่า ผู้นำต้องสามารถจูงใจบุคคลากรให้เข้าสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารที่ดี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กร (Fulston, 2012:online) นอกจากนี้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จำเป็นต้องมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนตามกระแสการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาความหลากหลายเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ (Campbell, 2003:1; เกรียงศักดิ์, 2560:1; Fulston, 2012:online)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรเป็นเลิศได้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะ และความกระตือรือร้นของบุคคลากรที่ทำงานภายในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง สามารถสร้างสรรค์ วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะขับเคลื่อน

การพัฒนาและการปรับปรุงที่ต่อเนื่องขององค์กร (Hitt et al., 2001: 13-28) โมเดลความเป็นเลิศของ EFQM (European Foundation for Quality Management, 2010:online) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมองว่าพนักงานที่มีความสามารถและความสุขในการทำงาน จะสามารถสร้างผลงานที่ดีและพัฒนาองค์กรได้ เน้นไปที่การสร้างและดูแลบุคลากรในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน (EFQM, 2010:online) เช่นเดียวกับทฤษฎีของ Salmi (2009:online) เกี่ยวกับการพัฒนามหาวิทยาลัย ที่เน้นว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนามหาวิทยาลัยได้ นอกจากนี้การวิจัยของ Yuan (2013: 46-53) ในมหาวิทยาลัยเอกชนของจีนก็ยืนยันถึงความสำคัญของการลงทุนและพัฒนาบุคลากรในการนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการสร้างและรักษาความเป็นเลิศขององค์กร การสร้างคุณค่าสำหรับบุคลากรและส่งเสริมความเป็นธรรมและความเสมอภาคในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างสรรค์และรักษาความเป็นเลิศขององค์กร

การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้สามารถเพิ่มคุณค่าของการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาและทำให้มหาวิทยาลัยทั้งหมดพัฒนาเป็น "องค์กรเรียนรู้" และ "องค์กรเป็นเลิศ" ตามที่ Salmi (2009:online) ได้อธิบายไว้ว่ามหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ คือการที่องค์กรมีคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณภาพสูง การมีเงินทุนและทรัพยากรที่เพียงพอ การมีโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัยระดับแนวหน้า การบริหารจัดการที่เหมาะสม และการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในสถาบัน (Altbach & Salmi, 2011:online) นอกจากนี้ Salmi (2009:online) ยังจำแนกมหาวิทยาลัยเป็นสามระดับ มหาวิทยาลัยทั่วไป มหาวิทยาลัยวิจัย และมหาวิทยาลัยชั้นนำ มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นในการสอนและสร้างความรู้ใหม่มหาวิทยาลัยวิจัยให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้กระบวนการวิจัย และมหาวิทยาลัยชั้นนำมุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง และการถ่ายทอดเทคโนโลยีและความรู้สำหรับสังคม (Marginson, 2016:1) การจัดการความรู้สำคัญในการสร้างถ่ายทอด และใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัย ด้วยความสูงของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนความรู้ได้รวดเร็วและสะดวกขึ้น (Rowley, 2007) การจัดการความรู้ทำให้สถาบันมีการพัฒนาสมรรถนะที่สูงและเป็นเลิศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ในการทำให้สถาบันและบุคลากรพัฒนาเป็นอย่างดี (Fuller, 2001:online)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผลการวิจัยนี้เป็นการศึกษาในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นผลการศึกษาก็มีความเฉพาะเจาะจง ดังนั้นหากนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง อาจมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเชิงโครงสร้าง นอกจากนี้ผลการพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงยังไม่ได้นำไปทดลองใช้ ดังนั้นควรมีการกำหนดกิจกรรมเพื่อวางแผนในการทดลองใช้ และเป็นยืนยันผลการศึกษาในครั้งนี้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ควรส่งเสริมนโยบายที่เน้นการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ในที่ทำงานได้เต็มที่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและความสามารถในการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา กำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการให้การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสนับสนุนในการศึกษาต่อ

2.2 ส่งเสริมนโยบายที่สนับสนุนการร่วมมือและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรโดยการสร้างแพลตฟอร์มและกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างฐานความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และการสร้างโครงการที่ส่งเสริมการร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมวิจัยและพัฒนา

2.3 ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาโดยกำหนดนโยบายที่สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพสูงในองค์กร โดยการให้ทุนวิจัย ทุนสนับสนุน และสร้างพันธมิตรกับสถาบันวิจัย และสนับสนุนในการตีพิมพ์ผลงานที่มีคุณภาพ

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1 ส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากร โดยพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นอย่างดี รวมถึงการปรับกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรให้เข้ากันได้กับเป้าหมาย และลำดับความสำคัญขององค์กร ส่งเสริมความโปร่งใสและการรับผิดชอบในการบริหารจัดการทรัพยากร และสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

3.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการร่วมมือและแบ่งปันความรู้ภายในคณะพยาบาลศาสตร์ สร้างแพลตฟอร์มและกลไกเพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันสมรรถนะที่ดีที่สุด และร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมวิจัยและพัฒนาอย่างมืออาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย.
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. (2550). *การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). ผลการประเมินคุณภาพภายนอก. *ออนไลน์*. Retrieved from <http://www.onesqa.or.th/th/index.php>
- Akdemir, B., Erdem, O., & Polat, S. (2010). Characteristics of high-performance organizations. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 15 (1), 155-174.
- Altbach, P. G., & Salmi, J. (Eds.). (2011). The road to academic excellence: The making of world-class research universities. *The World Bank, Washington DC*. ISBN: 978-0-8213-8805-1.
- Bhalla, V., Caye, J. M., Dyer, A., Dymond, L., Morieux, Y., & Orlander, P. (2012). High-Performance Organizations. *Own the Future: 50 Ways to Win from the Boston Consulting Group*, 171-177.
- Bvumbwe, T. (2016). Enhancing nursing education via academic -clinical partnership: An integrative review. *International Journal of Nursing Sciences*, 3, 314-322. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2016.07.002>
- Campbell, M. H. (2003). *Leadership Styles of Successful Tribal College Presidents (Doctoral Dissertation)*. Available from ProQuest Dissertations and Theses Database. (305310568).
- Cummings, G. G., Midodzi, W. K., Wong, C. A., & Estabrooks, C. A. (2010). The contribution of hospital nursing leadership styles to 30-day patient mortality. *Nursing Research*, 59(5), 331-339. doi:10.1097/NNR.0b013e3181ed74d5.4
- EFQM. (2010). The European Foundation for Quality Management Excellence Model. Retrieved October 9, 2010, from <http://www.efqm.org/en/>
- Fawaz, M., Hamdan-Mansour, A.M., & Tassi, A. (2018). Challenges facing nursing education in the advanced healthcare environment. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 9, 105-110. <https://doi.10.1016/j.ijans.2018.10.005>
- Fischer SA. Transformational leadership in nursing: a concept analysis. *J Adv Nurs*. 2016 Nov;72(11):2644-2653. doi: 10.1111/jan.13049. Epub 2016 Jul 26. PMID: 27322510.
- Fischer, S. A. (2017). Transformational Leadership in Nursing Education: Making the Case. *Nursing Science Quarterly*, 30(2), 124-128. doi:10.1177/0894318417693309.
- Fuller, S. (2018). Knowledge management foundations. Routledge. 1st Edition. <http://doi:10.4324/9780080495996>.
- Fulston Schools. (n.d.). (2012). Excellence Model. Retrieved from <http://www.fulschool.org/prodev/leadership/model.html>
- Gerduang, A., & Banchaphattanasakda, C. (2019). High Performing Organization Model in the Office of National Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC) of Thailand. Association of Private Higher Education Institutions of Thailand under the Patronage of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn, 8(2), 44-63

- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource- Based Perspective. *Academy of Management Journal*, 44, 13- 28. <http://dx.doi.org/10.2307/3069334>.
- Marginson, S. (2016). *The Dream is Over: The Crisis of Clark Kerr's California Idea of Higher Education*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Mrayyan MT. Nurses' views of organizational readiness for change. *Nurs Forum*. 2020 Apr;55(2):83-91. doi: 10.1111/nuf.12393. Epub 2019 Sep 30. PMID: 31571258.
- Salmi, J. (2009). The Challenge of Establishing World-Class Universities. Retrieved June 20, 2009, from <http://www.copyright.com/>
- Silva, V. L., Camelo, S. H., Soares, M. I., Resck, Z. M., Chaves, L. D., Santos, F. C., & Leal, L. A. (2017). Leadership Practices in Hospital Nursing: A Self of Manager Nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, e03206. doi: 10.1590/S1980-220X2016099503206.
- Yuan, Z. (2013). *Higher Education of Social Science*, 4(3) , 46- 53. <http://doi:10.3968/j.hess.1927024020130403.Z004>.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson Education India.