



วารสารพยาบาลตำรวจ
Journal of The Police Nurses

การพัฒนารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

THE DEVELOPMENT OF A HIGH-PERFORMANCE MODEL FOR NURSING COLLEGES
UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE AND THE ROYAL THAI POLICE

เตือนใจ เจริญบุตร¹

ชมสุภัค ครูทกะ²

Taunjai Jaroenbootra

Chomsupuk Cruthaka

¹พันตำรวจเอกหญิง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

Pol.Col., Doctoral Student, Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development,
Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Bangkok, 10240, Thailand

²รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

Associate Professor, Wg.Cdr., Faculty of Human Resource Development,
Ramkhamhaeng University, Bangkok, 10240, Thailand

¹Corresponding author E-mail: tjeb1951@gmail.com

Received: April 8, 2023

Revised: June 26, 2023

Accepted: June 28, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 2) สร้างและประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและอาจารย์ประจำของวิทยาลัยพยาบาลและบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 291 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อคำถามกับองค์ประกอบ จำนวน 6 คน และ 3) ผู้ให้ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง 2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะ 3) การสร้างความเข้มแข็งแก่บุคลากรและความภักดีต่อองค์กร และ 4) การสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 4.32 - 7.66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของโมเดลองค์ประกอบได้ร้อยละ 72.04

2. ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสอดคล้องตรงกันทุกองค์ประกอบในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ผลการประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำสำคัญ : วิทยาลัยพยาบาล, รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the high-performance organizational components of nursing colleges under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police, and 2) to create and assess the high-performance organizational model of nursing colleges under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police. Samples consisted of 291 administrators, nursing lecturers, and support personnel under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police 2) Six experts for confirm the congruence of items and components, and 3) The informants for assessing the suitability, possibility, and usefulness of the developed model were 9 experts from the nursing colleges under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police. The research instruments consisted of a questionnaire and evaluation forms. Data analysis was descriptive statistics and exploratory factor analysis.

The research results were as follows:

1. There were four components of the high-performance organization of nursing colleges under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police. The first component was increasing management capabilities for the development of a high-performance organization. The second component was constant updates to achieve long-term goals. The third component was the strengthening of personnel with loyalty to the organization. Finally, the last component was the building of the relationship and cooperation in developing the quality of the institutes. The factor loadings were about 4.32 to 7.66. These components were able to explain the variance at 72.04%.

2. Six experts agreed on all components of the high-performance organization development model of the nursing college under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police.

3. Evaluation results of the high-performance organizational model of the nursing colleges under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police were found that they were suitable, possible, and beneficial to be used in nursing colleges under the Ministry of Defense and the Royal Thai Police.

Keywords: college of nursing, high-performance organizational model

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคเทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรจึงต้องปรับตัวต่อการแข่งขัน เพื่อให้อยู่รอดได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรโดยการปรับกระบวนการ

การบริหารเพื่อตอบสนองมุมมองและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (high performance organization: HPO) (De Waal, 2012) องค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่มีผลงานโดดเด่นเหนือคู่แข่งในกลุ่มเดียวกันทั้งด้านการเงิน

และไม่ใช้การเงิน (Wall, 2012) โดยให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เพื่อรักษาคณเฑาะว์ให้อยู่ในองค์กร จึงต้องออกแบบองค์กรให้บุคลากรสามารถทำงานได้ประสิทธิภาพสูงสุด (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2003) และมีการสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรโดยใช้หลัก 4 ประการ (four pillars) ได้แก่ รับรู้ไวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง (alert) มีความคล่องตัว (agile) สามารถปรับตัวได้เร็ว (adaptive) และกระบวนการทำงานมีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน (aligned) (Light, 2005) รวมทั้ง มีแผนรองรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพผลงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม ผลการศึกษาขององค์กรสมรรถนะสูงทั่วโลกพบว่า องค์กรภาคธุรกิจมีคะแนนความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มากกว่าองค์กรภาครัฐในทุกปัจจัย (De Waal, 2012)

คุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูง มีการนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรสู่การยกระดับสมรรถนะขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น แต่ไม่มีรายงานชัดเจนถึงผลลัพธ์ที่นำสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีเพียงปัจจัยและคุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูงตามแนวคิดของ De Waal (2012) ที่มีการนำมาประยุกต์เป็นกลยุทธ์ 5 ประการ คือ คุณภาพการบริหารจัดการ การเปิดกว้างและเน้นการปฏิบัติ การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพบุคลากร

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องปรับปรุงองค์กรเพื่อยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูงทั้งด้านการผลิตและเผยแพร่งานวิจัย และคุณภาพผลงานวิชาการ ตลอดจนคุณภาพบัณฑิตใน

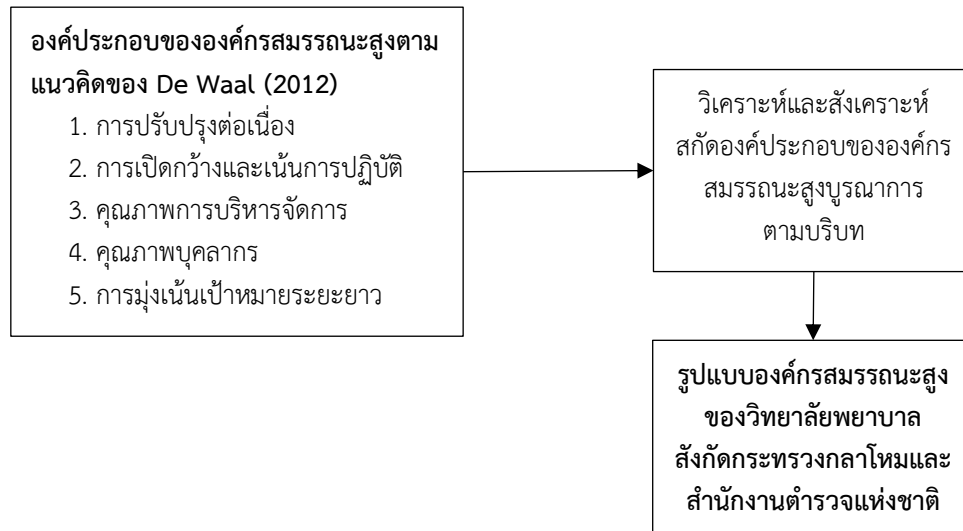
การสอบขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่ต้องผ่านเกณฑ์การสอบในปีแรก ร้อยละ 100 และจากความต้องการของตลาดแรงงาน แต่กำลังการผลิตมีอย่างจำกัด และการแข่งขันการผลิตกับสถาบันการศึกษาอื่นที่มีเริ่มบทบาทมากขึ้น รวมถึงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงที่ผ่านมา พบว่า องค์กรประกอบตามแนวทางของ De Waal (2012) มีการนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด และยังไม่มี การศึกษารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติร่วมกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การพัฒนารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน ออกนโยบายหรือแนวทาง และผลักดันให้สถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกิดการพัฒนายกระดับองค์กรเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประชากร คือ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับการ รองผู้อำนวยการ/ผู้บังคับการ อาจารย์ประจำ และบุคลากร ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 363 คน

ตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับการ รองผู้อำนวยการ/ผู้บังคับการ อาจารย์ประจำ และบุคลากร ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่างตามอัตราส่วนจำนวนตัวอย่างต่อพารามิเตอร์/ตัวแปร เท่ากับ 10-20 คน ต่อ 1 ตัวแปร/พารามิเตอร์ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ซึ่งการวิจัยนี้องค์กรสมรรถนะสูงจากแนวคิดของ

De Waal (2012) มี 5 องค์ประกอบ คำนวณขนาดตัวอย่างได้อย่างน้อย 50-100 คน การวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 291 คน ซึ่งเพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

1.2 องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพการบริหารจัดการ จำนวน 15 ข้อ 2) การเปิดกว้างและเน้นการปฏิบัติ จำนวน 11 ข้อ 3) การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว จำนวน 14 ข้อ 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 ข้อ และ 5) คุณภาพบุคลากร จำนวน 11 ข้อ รวมทั้งสิ้น 63 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และมีข้อความเชิงบวก-เชิงลบ แปรผลโดยใช้

ค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง .60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามจากการคำนวณด้วย สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ .96, .96, .94, .96 และ .95 ตามลำดับ และมีค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .95

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน 2 คน และข้าราชการในวิทยาลัยพยาบาลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามกับองค์ประกอบในร่างรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median: *Mdn*) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ และนักนโยบายและแผน รวม 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

2. แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก (เหมาะสม - ไม่เหมาะสม, เป็นไปได้ - เป็นไปไม่ได้, มีประโยชน์ - ไม่มีประโยชน์) พร้อมเหตุผลประกอบ

เครื่องมือนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เช่นเดียวกับในระยะที่ 1 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง .60-1.00

การพิทักษ์สิทธิ์ โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ ที่ จว 09/2565 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 คณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เอกสารรับรองเลขที่ 25/65 วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2565 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ เอกสารรับรองเลขที่ RP005/65 วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2565 และคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทย์ทหารบก รหัสโครงการ Q017q/65_Exp วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ผู้วิจัยทำการชี้แจงข้อมูลการวิจัยและขอความยินยอมจากตัวอย่างวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ให้ข้อมูล เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งผลการวิจัยทั้งหมดจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ นำเสนอข้อมูลภาพรวมเพื่อการพัฒนาองค์กรเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการ/ผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยตนเอง ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวม 4 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ และวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยเก็บข้อมูลระยะที่ 1 ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึงพฤศจิกายน พ.ศ. 2565

3. หลังวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 เสร็จติดต่อผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยระยะที่ 2 ขอนัดหมายวัน-เวลา เพื่อทำแบบสอบถาม

4. หลังวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 เสร็จติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ และนัดหมายวัน-เวลาเพื่อทำแบบประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. องค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

3. ผลการประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ มัธยฐาน (Mdn) และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Interquartile range: IQR)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.8 อายุ 46-50 ปี ร้อยละ 20.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.7 เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ร้อยละ 52.6 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 29.2 และเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมากที่สุด ร้อยละ 37.8

2. องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและโดยรวม ค่าเฉลี่ยรายข้อเท่ากับ 3.86-4.15 ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.06 ($SD = .74$) ด้านการเปิดกว้างและเน้นการปฏิบัติ จำนวน 11 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและโดยรวม ค่าเฉลี่ยรายข้อเท่ากับ 4.02-4.27 ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.09 ($SD = .75$) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว จำนวน 14 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและโดยรวม ค่าเฉลี่ยรายข้อเท่ากับ 4.08-4.35 ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.17 ($SD = .66$) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและโดยรวม ค่าเฉลี่ยรายข้อเท่ากับ 4.02-4.23 ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.11 ($SD = .74$) และด้านคุณภาพบุคลากร จำนวน 11 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและโดยรวม ค่าเฉลี่ยรายข้อเท่ากับ 4.17-4.39 ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.26 ($SD = .63$)

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยการหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (orthogonal) ด้วยวิธี Varimax พบว่า $KMO = .980$ (มากกว่า .50) และ Bartlett's test of Sphericity พบว่า $Chi-Square = 21671.401$, $p = .000$ สรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบของ

องค์กรที่มีสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ สามารถ
อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.04

องค์กรประกอบที่ 1 มี 30 ตัวบ่งชี้ ค่าน้ำหนัก
ตัวบ่งชี้ในองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง .456-.745
ผู้วิจัยกำหนดชื่อองค์กรประกอบใหม่ว่า “การเพิ่มขีด
ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา
องค์กรสมรรถนะสูง” ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 องค์กรประกอบที่ 1 ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($n = 291$)

ข้อ	ข้อคำถาม	น้ำหนัก องค์กรประกอบ
1	ไม่เพิกเฉย ละเลย ผู้ที่ไม่มีผลงาน	.745
2	ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลและ บุคลากร ให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	.743
3	ขับเคลื่อนวิทยาลัยพยาบาลด้วยผลงาน	.731
4	สร้างผลงานที่ดีเลิศ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ของวิทยาลัยพยาบาลให้สูงขึ้น	.728
5	สื่อสาร ทบทวนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ความก้าวหน้า	.725
6	มีการสนทนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และ ปฏิบัติที่ดี เพื่อการพัฒนางานองค์กร	.721
7	ให้คำแนะนำ ชี้แนะ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน	.716
8	มีการสื่อสารแบบเปิดใจระหว่าง ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล บุคลากร	.716
9	มีผู้นำที่เข้มแข็ง มุ่งมั่น มีความชัดเจน	.711
10	การบริหารจัดการในการให้แรงบันดาลใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ สูงกว่าเป้าหมาย	.711
11	ทีมงานมีความหลากหลาย ร่วมสมัย	.702
12	ให้โอกาส ส่งเสริมในการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	.693
13	สร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม	.689
14	เน้นให้ระดับบุคคล และทีมรับผิดชอบ ผลงานของตน	.688
15	สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนา	.686
16	มีการศึกษา ค้นคว้า แนวปฏิบัติที่เป็น เลิศของสาขาวิชาชีพพยาบาล เพื่อ ความโดดเด่น และเป็นเอกลักษณ์	.666

ข้อ	ข้อคำถาม	น้ำหนัก องค์กรประกอบ
17	มีกระบวนการที่ขับเคลื่อนวิทยาลัย พยาบาล เพื่อการเป็นสถาบันองค์กร พยาบาลที่มีมาตรฐานสูงสุดระยะยาว	.660
18	มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	.648
19	การบริหารจัดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของ ภารกิจหลักมากกว่ากิจกรรม	.648
20	เป็นไปด้วยความรวดเร็วทันต่อ สถานการณ์	.640
21	มีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทั้ง ระดับบุคคล ทีมงาน ให้ทันสมัย	.597
22	ขับเคลื่อนองค์กรแบบก้าวกระโดดสู่ รูปแบบดีกว่าที่เป็นอยู่	.594
23	เป็นไปด้วยหลักธรรมาภิบาล	.582
24	มีการประเมินและแจ้งผลการ ปฏิบัติงาน ของอาจารย์และบุคลากร ทั้งความสำเร็จของงาน และสิ่งที่ควร แก้ไขปรับปรุงพัฒนา	.582
25	บุคลากรทุกระดับทุกฝ่ายตระหนักถึง การมีผลลัพธ์ของงานที่เป็นเลิศ สำคัญ ที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร	.566
26	ให้ทุกคนยึดมั่นอย่างมั่นคงต่อการเป็น องค์กรสมรรถนะสูง	.529
27	การอนุญาตให้เกิดความผิดพลาดใน การทำงาน เพื่อใช้ถอดบทเรียนสร้าง แนวทางปฏิบัติที่ดี	.528
28	มีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่ แปลกใหม่ทั้งภายนอก ภายใน	.459
29	อาจารย์พยาบาลและบุคลากรได้รับ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการ วางเป้าหมาย	.463
30	รับฟังและสำรวจข้อมูลเพื่อพิจารณา แก้ไข ปรับปรุงพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	.456
eigen value		16.984
percent of variance		26.959

องค์กรประกอบที่ 2 มี 16 ตัวบ่งชี้ ค่าน้ำหนัก
ตัวบ่งชี้ในองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง .432-.766
ผู้วิจัยกำหนดชื่อองค์กรประกอบใหม่ว่า “การปรับปรุง
อย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว” ดังแสดง
ในตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบที่ 2 ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($n = 291$)

ข้อ	ข้อคำถาม	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีนวัตกรรมด้านผลผลิต บริการ และกระบวนการอย่างต่อเนื่อง	.766
2	มีการกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้นจากเดิมทุกปี	.722
3	สร้างสมรรถนะหลักขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่องตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อยกระดับขีดความสามารถขององค์กร	.693
4	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ล้ากรอบมาตรฐาน อาทิ บัณฑิตมีทักษะการใช้ภาษาในอาเซียนอย่างน้อยสองภาษา	.655
5	มีความมุ่งมั่น แน่วแน่ ต่อการไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	.635
6	มีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง	.618
7	อาจารย์พยาบาล และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เพื่อใช้พัฒนางาน	.617
8	มีรายงานผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสื่อสารอย่างทั่วถึงตามระยะเวลาที่กำหนด	.597
9	ปรับปรุง กระบวนการให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่อง	.583
10	มีกลยุทธ์นำเสนอคุณค่าวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและใช้เทคโนโลยีสร้างเครือข่ายการแนะแนว	.573
11	มีกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน โดดเด่น	.552
12	มีการบริหารจัดการเชิงรุก เชิงรับอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	.569
13	กำหนดเป้าหมายเพื่อสู่สภาพอนาคตที่สูงกว่าที่เป็นอยู่	.568
14	กระบวนการ มีความสอดคล้องกัน ไม่ซับซ้อนยุ่งยาก	.556
15	มีเป้าหมายที่เป็นเลิศในการบริการวิชาการแก่ชุมชน สังคมอย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์	.539
16	อาจารย์และบุคลากร ได้รับการพัฒนา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ร่วมสมัยอย่างต่อเนื่อง	.432
eigen value		12.296
percent of variance		19.518

องค์ประกอบที่ 3 มี 12 ตัวบ่งชี้ คำนวณจากตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .454-.624 ผู้วิจัยกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า “การสร้างความเข้มแข็งแก่บุคลากรและความภักดีต่อองค์กร” ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบที่ 3 ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($n = 291$)

ข้อ	ข้อคำถาม	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีระบบ แผนงาน ในการเพิ่มสมรรถนะอาจารย์และบุคลากร เพื่อเตรียมสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	.624
2	อาจารย์และบุคลากร ได้รับการพัฒนาเพื่อรับผิดชอบต่องานที่มีความสำคัญเพื่อประสิทธิภาพของงาน	.618
3	อาจารย์และบุคลากร ให้คุณค่ากับงานที่ทำ	.614
4	อาจารย์และบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และเครือข่ายหน่วยงาน เพื่อความร่วมมือที่ดี	.605
5	มีโครงสร้าง แผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับอาจารย์และบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล	.600
6	อาจารย์และบุคลากร เห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลเป็นสถานที่ทำงานที่มีความน่าภาคภูมิใจ	.565
7	อาจารย์และบุคลากร มีความหลากหลาย แตกต่าง เพื่อให้ได้หลายแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี	.530
8	อาจารย์และบุคลากร ได้รับการสื่อสารถึงเป้าหมายองค์กรในการผลิตบัณฑิต วิทยาลัยที่มีคุณภาพสู่สังคม เป็นระยะ	.526
9	ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรมีความผูกพันกันและคงอยู่กับวิทยาลัยพยาบาลระยะยาว	.517
10	อาจารย์และบุคลากรมีความมั่นใจในการให้ความร่วมมือกันในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก	.511
11	อาจารย์และบุคลากร ได้รับการฝึกอบรมในการปรับตัว ยืดหยุ่น ต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง	.479
12	วิทยาลัยพยาบาล เป็นสถานที่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัยทั้งกายและใจ	.454
eigen value		8.996
percent of variance		14.279

องค์ประกอบที่ 4 มี 5 ตัวบ่งชี้ คำนวณน้ำหนักตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .477-.664 ผู้วิจัยกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า “การสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน” ดังแสดงในตาราง 4

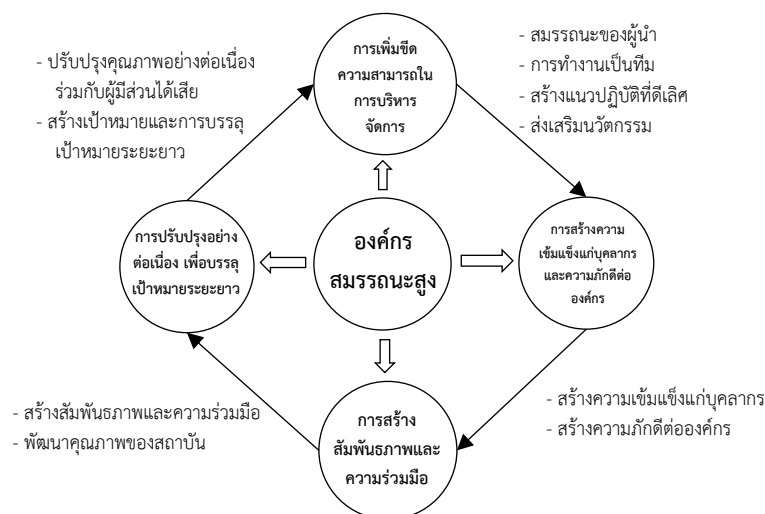
ตาราง 4 องค์ประกอบที่ 4 ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (n = 291)

ข้อ	ข้อความถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	ผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการที่สำคัญขององค์กร เช่น วางแผนกลยุทธ์ การประกันคุณภาพการศึกษา	.664
2	วิทยาลัยพยาบาลมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ โดดเด่นในวิชาชีพ เพื่อการให้บริการแก่สังคม	.647
3	มีกลยุทธ์เชิงรุกในการมุ่งใจและคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	.555
4	มีการสานสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาวอย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งระดับบุคคลและองค์กร ได้แก่ หน่วยงานภายในสังกัด ผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้สนับสนุนการเงิน พุน เครือข่ายวิชาชีพ แหล่งฝึก	.500
5	ได้รับความไว้วางใจ จากอาจารย์และบุคลากร	.477
eigen value		7.107
percent of variance		11.281

3. ผลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผู้เชี่ยวชาญ 6 ท่าน พบว่า มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5 และให้ความเห็นสอดคล้องตรงกันทุกองค์ประกอบ (IQR = 0-.75) และผลการประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และมีประโยชน์จะนำไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรในแนวราบมากกว่าในแนวตั้ง ที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา และสมาชิกขององค์กรควรมีความสามารถที่หลากหลาย

สุดท้ายแล้วผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบพบว่า รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีลักษณะดังภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาขององค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า องค์การสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาลมี 4 องค์ประกอบ แตกต่างจากการทบทวนวรรณกรรมที่ใช้แนวคิดของ De Waal (2012) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้มี 5 องค์ประกอบ อาจเนื่องจากองค์ประกอบที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ทำให้บางตัวบ่งชี้อาจอยู่รวมกันได้ และอาจไปอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง หรือหลายองค์ประกอบพร้อมกัน

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 30 ตัวบ่งชี้ คำนวณน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ไม่เพิกเฉยเลย ผู้ที่ไม่มีผลงาน 2) ผู้บริหาร อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลและบุคลากร ให้เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) ขับเคลื่อนวิทยาลัยพยาบาลด้วยผลงาน และค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ รับฟังและสำรวจข้อมูลเพื่อพิจารณา แก้ไข ปรับปรุงพัฒนาเพื่อความยั่งยืนในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากองค์กรที่มีระเบียบวินัยและวิธีปฏิบัติสำหรับข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยดูแลสอดส่องผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ครองตน ครองคน และครองงานได้ดี หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่ดีหรือบกพร่อง เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ดูแลกวาดขัน จะต้องรับผิดชอบด้วย ซึ่งผลการศึกษาในองค์ประกอบนี้แสดงให้เห็นว่าเมื่อองค์กรต้องการให้บุคลากรเข้าถึงประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารขององค์กรต้องเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาในระดับความรู้สึกรักของบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อครองใจบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ผู้บริหารจึงไม่ควรเพิกเฉย ปล่อย ผู้ที่ไม่มีผลงาน และให้เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลงานจะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงในเวลาต่อมา และผู้นำที่มีวิสัยทัศน์พาองค์กรไปสู่สมรรถนะสูงได้

สอดคล้องกับองค์ประกอบหนึ่งในองค์กรสมรรถนะสูงของ Blanchard (2015) ที่กล่าวว่า จุดเด่นขององค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ มีจุดมุ่งหมาย ภาพอนาคต และคุณค่า ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ และเช่นเดียวกับแนวคิดของ Malku (2010) ที่กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูงต้องมีผู้นำในการริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว ประกอบด้วย 16 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีนวัตกรรมด้านผลผลิต บริการ และกระบวนการอย่างต่อเนื่อง 2) มีการกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้นจากเดิมทุกปี และ 3) สร้างสมรรถนะหลักขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่องตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อยกระดับขีดความสามารถขององค์กร ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ อาจารย์และบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ร่วมสมัยอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากสถาบันการศึกษาพยาบาลได้รับการตรวจประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นไปตามวงจรคุณภาพ PDCA ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนา ตลอดจนเป็นความท้าทายในการเพิ่มเป้าหมายให้สูงขึ้น และในหลักสูตรมีการเน้นการสร้างนวัตกรรมทั้งในรายวิชาการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาล และวิชาปฏิบัติการพยาบาลในระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี Organizational Creativity ของ Woodman, Sawyer, and Griffin (1993) ที่กล่าวว่า Organizational creativity เกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และความรู้ ในขณะที่คุณลักษณะของกลุ่ม ได้แก่ บรรทัดฐาน ความสัมพันธ์ ขนาด ความแตกต่าง บทบาท งาน วิธีการแก้ปัญหา และคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม ทรัพยากร รางวัล กลยุทธ์ โครงสร้าง และเทคโนโลยี คุณลักษณะเหล่านี้ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ และสถานการณ์สร้างสรรค์

ทั้งการส่งเสริมสนับสนุนและอุปสรรค แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ เทคโนโลยี ซึ่งถือว่าเป็นกลไกในการพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัย ทำให้การปรับปรุงองค์กรทำได้อย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งแก่บุคลากรและความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีระบบ แผนงาน ในการเพิ่มสมรรถนะอาจารย์และบุคลากร เพื่อเตรียมสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) อาจารย์และบุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อรับผิดชอบต่องานที่มีความสำคัญเพื่อประสิทธิภาพของงาน และ 3) อาจารย์และบุคลากร ให้คุณค่ากับงานที่ทำ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถานที่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัยทั้งกายและใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล มีเกณฑ์การรับรองสถาบันทางการพยาบาล เช่น การพัฒนาอาจารย์และสายสนับสนุน การพัฒนาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร คุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งต้องมีแผนพัฒนาอาจารย์และพนักงานสนับสนุนเป็นรายบุคคลด้วย ทำให้วิทยาลัยพยาบาลต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากร นอกจากนี้ ยังพบว่าเกณฑ์การรับอาจารย์จะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาทางการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้อง อาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคนโดยเฉพาะอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องมีผลงานทางวิชาการที่ตรงกับความสำเร็จอย่างน้อย 1 เรื่องภายใน 5 ปี และสอดคล้องกับทฤษฎี Two-factors ของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน เช่น การยอมรับ ความรับผิดชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนสูงขึ้น สภาพการทำงานปลอดภัยและน่าอยู่ เป็นต้น ดังนั้น หาก

สภาพที่ทำงานเป็นสถานที่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัยทั้งกายและใจ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ นำไปสู่การคงอยู่ หรือมีความภักดีต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล บุคลากร มีส่วนร่วมในกระบวนการที่สำคัญขององค์กร เช่น วางแผนกลยุทธ์ การประกันคุณภาพการศึกษา 2) วิทยาลัยพยาบาลมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ โดดเด่นในวิชาชีพ เพื่อการให้บริการแก่สังคม และ 3) มีกลยุทธ์เชิงรุกในการจูงใจและคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษ ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ ได้รับความไว้วางใจ จากอาจารย์และบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลบริหารราชการในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งแต่ขั้นตอนของการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ต่าง ๆ รวมถึงการตั้งเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความไว้วางใจกันก่อนที่จะทำงานร่วมกัน และเกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kochan and Dyer ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ ระดับกลยุทธ์ระดับนโยบายทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความมั่นคงในการจ้างงาน การลงทุนในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วม และระดับสถานที่ทำงานมีการดำเนินการตามมาตรฐานขั้นสูง การออกแบบงานที่กว้าง และทำงานเป็นทีม ความเกี่ยวข้องของลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา และบรรยากาศของความร่วมมือ และความไว้วางใจ (Armstrong & Taylor, 2014)

2. ผลการร่างรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเห็นสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมทั้งในด้านผู้นำหรือผู้บริหาร และด้านบุคลากรที่ต้องเสริมความเข้มแข็งในการทำงาน และการคงอยู่ในองค์กร ด้านความร่วมมือในการทำงานด้วยความไว้วางใจกัน และทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดต้นแบบของ De Waal (2012) บางส่วน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์กัน และมุ่งผลลัพธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

3. ผลการประเมินรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ เนื่องจากกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบสามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีความสมเหตุสมผลกัน จะขาดส่วนหนึ่งส่วนใดไม่ได้ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้นั้น สามารถเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง เปิดมามากกว่าครึ่งศตวรรษ และมีการพัฒนาสถาบันมาโดยตลอด กิจกรรมในองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว เพียงแต่จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ท้าสมัย ท้ายุค การเปลี่ยนแปลง และทำอย่างต่อเนื่อง จึงมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาปรับใช้ให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับผลการประเมินรูปแบบที่พบว่ามีความเป็นประโยชน์ทุกองค์ประกอบ สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพของสถาบันที่อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้น และทุกวิทยาลัยพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพจากสภาการพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

1. การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ มีการประเมินผลเพื่อสรุปรวม

2. การสร้างความเข้มแข็งแก่บุคลากรและความภาคภูมิใจต่อองค์กร ควรสร้างเป้าหมายร่วมใช้เวลาร่วมกันด้วยความสามารถของบุคลากรที่แตกต่างกันและหลากหลาย ด้วยความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน

3. วิทยาลัยพยาบาลควรมีการอบรมอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 4 เหล่า เกี่ยวกับการนำรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาลไปใช้ และควรมีกิจกรรมเสริมเพื่อสร้างความเข้าใจในแต่ละขั้นตอนร่วมกัน

4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงที่ออกแบบในแนวราบเปรียบเทียบกับแนวดิ่งที่มาจากล่างไปสู่บน

เอกสารอ้างอิง

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Blanchard, K. H. (2015). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations*. U.S.A.: Blanchard Management Corporation.
- De Waal, A. A. (2012). Characteristics of high-performance organizations. *Journal of Management Research*, 4(4), 39-71.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Light, P. C. (2005). *The four pillars of high performance, how robust organizations achieve extraordinary results*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Malku Consulting & Outsourcing. (2010). *Providing financial and business management services for non-profits*. Retrieved from <http://www.malku.net>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational behavior* (7th ed.). U.S.A: John Wiley & Sons.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.