

การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

Administrating Rangsit University to be High Performance Organization

สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์¹, สมบูรณ์ สุขสำราญ² และสุเทพ เชาวลิ³

10.14456/jrgbsrangsit.2017.23

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อ (1) ศึกษาลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูง (2) ศึกษาการพัฒนาและการบริหารของมหาวิทยาลัยรังสิต (3) เพื่อสรุปผลถึงความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยรังสิต และ (4) เพื่อเสนอแนะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรังสิตไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์กรรมการสภามหาวิทยาลัย รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี รวม 8 คน ผู้บริหารระดับกลาง ในตำแหน่ง คณบดีและผู้อำนวยการ รวม 6 คน ผู้บริหารระดับต้นในตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ รวม 2 คนและบุคลากรในตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 19 คน แล้วนำข้อมูลมาสรุปผลประกอบการอภิปราย เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง แนวทางการบริหารควรต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (Human Resource) โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก (Selection) การดูแลและรักษา (Maintenance) และยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร (Good Governance) ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กร นอกจากนี้องค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวทางการวิเคราะห์ในบริบทที่จะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์สำหรับองค์กรสมรรถนะที่มีสูง ทั้งนี้เนื่องจากหลักพื้นฐานเริ่มต้นในการบริหารเมื่อมีการวิเคราะห์ในบริบทของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ตามหลักแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า (Input) ผ่านกระบวนการ (Process) เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ (Outcome) ขณะเดียวกันองค์กรสมรรถนะสูงจะต้องให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (Customer) โดยการรับฟังความต้องการของผู้รับบริการด้วยความจริงใจ และนำข้อมูลที่ได้รับนั้นมาวิเคราะห์ เพื่อประกอบเป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ในขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานภายในขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง จะต้องมีการออกแบบระบบงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

³ อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

โดยอาศัยการกระบวนการสื่อสาร (Communication Process) ที่มีประสิทธิภาพ สร้างการมีส่วนร่วม (Participation) ของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่า หลักการสำคัญในการบริหารงานขององค์กรสมรรถนะสูงที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความสามารถในการนำ (Leading) องค์กร ทั้งจากผู้นำ (Leader) สูงสุดและ ผู้บริหาร (Manager) ที่มีวิสัยทัศน์ มีการกำกับดูแลและควบคุมองค์การอย่างเหมาะสมส่งผลให้เกิดประสิทธิผล และท้ายที่สุดคือการเกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กรและบุคลากร และจากการศึกษา พบว่า มหาวิทยาลัยรังสิตมีลักษณะของความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพราะมีองค์ประกอบหรือมีคุณลักษณะที่เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัย และผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการสรรหาผู้นำและผู้บริหาร การพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ การให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมหาวิทยาลัยควรเน้นการสร้างคุณค่าและการชี้นำสังคม

คำสำคัญ: องค์กรสมรรถนะสูง, มหาวิทยาลัยรังสิต

Abstract

This qualitative research aimed to investigate how Rangsit University management can be elevated into a high-performance organization. The objectives were 1) to study the characteristics of high performance organizations, 2) to investigate the development and management systems of Rangsit University, 3) to conclude the feasibility for Rangsit University to become a high-performance university, and 4) to propose recommendations in terms of operation for the university to become a high-performance university. The data were collected from documents and in-depth interviews from 19 informants, which included 8 top-level executives: university councilors, senior management staff, Vice Presidents and Assistant to the Presidents; 6 middle-level management positions: deans and directors; 2 deputy directors; and 3 lecturers and staffs.

It was found from the study that a high-performance organization required administration to give priority to human resources. The organization needs to focus on the recruitment process, supervision and maintenance principles and ethics in management.

The organization must possess the ability to cope with environment changes, in turn, that means that a high performance organization must have a strategic plan. The strategic plan is the process to consider environmental factors, internal and external constituents, which can be used as inputs. Meanwhile, high-performance organization will need to focus on the clients by listening to their wants and needs to improve operation workflows and to ensure it is on the rise. This process requires a design for an efficient process through effective communication and cooperation of all staff and appropriate use of information technology as the important aspects to regulate the operations.

The high-performance organization administration is to be led by the top leaders and executives with great visions. And proper supervision will lead to effectiveness high-performance organization, which, in turn, ultimately achieves better performance for the organization and personnel. According to the findings, Rangsit

University has some features and characteristics of a high-performance organization. The researcher has provided general suggestions for higher education institutes to become a high-performance organization. This relies on giving priorities to recruit leaders and executives, developing up-to-date curriculums to meet the requirements of the society, and focusing on the importance of human resource management. Lastly, higher education institutes should emphasize cultivating values and leading the society as two of their significant missions.

Key word: High Performance Organization, Rangsit University