

ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านบริหารงานนิติบุคคล

อาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*

CAUSAL FACTORS INFLUENCING THE EFFICIENCY OF CONDOMINIUM JURISTIC PERSON MANAGEMENT IN THE BANGKOK METROPOLITAN REGION

ปิยะพงษ์ บุตรี*, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, อนันต์ ธรรมชาลัย, ทรงยศ แก้วมงคล

Piyapong Boottree*, Sanit Sirivisitkul, Anan Thamchalai, Songyos Kawmongkon

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Political Science, North Bangkok University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: piyapong.boot@nortbkk.ac.th

*Tel: 080-614-1698

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลดังกล่าวกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีหน่วยประชากร คือ ตัวแทนนิติบุคคลอาคารชุด จำนวน 2,579 คน แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 440 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มแบบแบ่งชั้น ทั้งนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต้องไม่น้อยกว่า 10 ถึง 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 22 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 440 คน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ($\chi^2 = 190.74$, p-value = .120, $\chi^2/df = 169$, RMSEA < .0017, RMR = .019, GFI = .96, AGFI = .94, NNFI = 1.00, CFI = 1.00) นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.34) วัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.34) แรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.34) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.34) และ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .33) ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานนิติบุคคลไม่อาจพึ่งพาการพัฒนาปัจจัยระดับบุคคล เช่น ภาวะผู้นำหรือการสร้างแรงจูงใจเพียงมิติใดมิติหนึ่งได้ หากแต่จำเป็นต้องประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนปัจจัยระดับบุคคลควบคู่กับการพัฒนาปัจจัยระดับองค์การให้มีความสอดคล้องประสานกันอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารงาน, นิติบุคคลอาคารชุด, ตัวแบบสมการโครงสร้าง

Abstract

This research article aims to 1) To examine the influence of the causal relationship model on the management efficiency of condominium juristic persons in the Bangkok Metropolitan Region.

and 2) To validate the goodness-of-fit of the model with empirical data. This study employed a quantitative research design. The target population consisted of 2,579 presidents of condominium juristic persons in the Bangkok Metropolitan Region. The data collection instrument was a 5-point Likert scale questionnaire administered to a sample size of 440 respondents, selected through multi-stage and stratified random sampling techniques. Sample size determination was based on the criteria for Structural Equation Modeling (SEM) analysis, which requires a sample size of at least 10 to 20 times the number of observed variables. Given that this study comprised 22 observed variables, a sample size of 440 participants was determined to be appropriate. Statistical data analysis was conducted using Structural Equation Modeling. The developed causal model is consistent with the empirical data. Namely: ($\chi^2 = 190.74$, $p\text{-value} = .120$, $\chi^2/df = 169$, $RMSEA < .0017$, $RMR = .019$, $GFI = .96$, $AGFI = .94$, $NNFI = 1.00$, $CFI = 1.00$) Furthermore, the findings indicated that the causal factors influencing management efficiency with overall means and standard deviations at a high level comprised five key variables: Organizational Climate ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = 0.34$), Organizational Culture ($\bar{X} = 3.97$, $S.D. = 0.34$), Motivation ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = 0.34$), Transformational Leadership ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = 0.34$), and Management Efficiency ($\bar{X} = 3.98$, $S.D. = 0.34$) These results reflect that sustainably enhancing the management efficiency of condominium juristic persons cannot rely solely on developing individual-level factors, such as leadership or motivation, in isolation. Rather, it necessitates an integrated management approach that systematically harmonizes the driving of individual-level factors alongside the development of organizational-level factors.

Keywords: Management Efficiency, Condominium Juristic Person, Structural Equation Modeling

บทนำ

อาคารชุดหรือคอนโดมิเนียม คือ รูปแบบการถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ที่แบ่งออกเป็นกรรมสิทธิ์เฉพาะในหน่วยย่อย (ห้องชุด) และกรรมสิทธิ์ร่วมในทรัพย์สินส่วนกลาง ภายใต้กรอบกฎหมายและระบบการบริหารจัดการร่วมกันของนิติบุคคลอาคารชุดตามพระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2551) มาตรา 4 ซึ่งการบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุด (คอนโดมิเนียม) โครงการที่อยู่อาศัยทั้งแนวราบและแนวตั้งในอดีตจนถึงปัจจุบัน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีอาคารชุดที่จดทะเบียนนิติบุคคลมากกว่า 2,500 - 3,000 โครงการ (คิดเป็นจำนวนห้องชุดหลายแสนยูนิต) การบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุดในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก 1) การบริหารจัดการโดยคณะกรรมการนิติบุคคลดำเนินการเองคณะกรรมการที่ได้รับการคัดเลือกจากที่ประชุมใหญ่เจ้าของร่วมทำหน้าที่บริหารจัดการ และว่าจ้างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยตรงเหมาะสมกับโครงการขนาดเล็กมักขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ 2) การว่าจ้างบริษัทบริหารกายภาพ/อสังหาริมทรัพย์ระดับมืออาชีพเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโครงการขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ นิติบุคคลจะว่าจ้างบริษัทเอกชนภายนอกเข้ามาบริหารจัดการทั้งด้านวิศวกรรมอาคาร การเงิน บัญชี ปัญหาหลักที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 มิติ 1) ด้านการเงินและบัญชีการจัดเก็บค่าใช้จ่ายส่วนกลางไม่ได้ตามเป้าหมายเกิดปัญหาการค้างชำระค่าส่วนกลางข้ามปีส่งผลให้ขาดแคลนสภาพคล่องในการบำรุงรักษาอาคาร 2) ด้านกายภาพและวิศวกรรมอาคาร อาคารเสื่อมสภาพตามกาลเวลาอุปกรณ์วิศวกรรม เช่น ระบบลิฟต์ ระบบดับเพลิง และระบบบำบัดน้ำเสียขาดการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) เนื่องจากขาดงบประมาณหรือขาดผู้เชี่ยวชาญ 3) ด้านบุคลากรและศักยภาพ: ผู้จัดการอาคารหรือเจ้าหน้าที่ขาดทักษะความรู้ (Competency) ทั้ง Hard Skills (กฎหมาย/บัญชี/วิศวกรรม) และ



Soft Skills (การสื่อสาร/การบริหารความขัดแย้ง) รวมถึงมีอัตราการเข้าออกของบุคลากร (Turnover Rate) สูง และ 4) ด้านสังคมและความขัดแย้งเกิดข้อพิพาทระหว่างเจ้าของร่วมด้วยกันเอง หรือระหว่างเจ้าของร่วมกับ คณะกรรมการ/บริษัทบริหาร เรื่องการใช้ทรัพย์สินส่วนกลาง การเลี้ยงสัตว์ การปล่อยเช่ารายวัน และความไม่โปร่งใส ในการบริหารงาน ดังนั้น งานด้านบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดยังคงต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุดที่จำเป็นต่อการพัฒนาในการส่งเสริมให้เกิดชุมชน พร้อมการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้พักอาศัยให้เกิดความปลอดภัย และเป็นชุมชนที่น่าอยู่หมายความว่าชุมชนนั้น ต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางด้านโครงสร้าง และการบริหารจัดการชุมชนที่ถูกต้องเป็นมาตรฐาน อีกทั้งยังเป็น กลไกหนึ่งในสังคมไทยที่รัฐบาลมีเป้าหมายในการพัฒนาที่อยู่อาศัยในชุมชนเมืองให้เกิดชุมชนน่าอยู่ปลอดภัย เป็นระเบียบถูกสุขลักษณะ ทั้งนี้ การเข้ามาของประชากรที่เป็นกลุ่มคนที่ไม่ใช่คนในพื้นที่ ซึ่งได้เข้ามาอาศัย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาเช่น โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป มีประชากรมากขึ้น ซึ่งนโยบายของภาครัฐตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2580) ภายใต้กรอบ แนวคิดไม่เป็นเพียงการสร้างบ้านแต่เป็นการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายให้ชุมชนเข้มแข็ง ทั้งนี้ ความสำเร็จ ของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก ถึงภารกิจ และความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคมต่อการพัฒนาที่อยู่อาศัย และระบบบริหารจัดการ ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีคณะกรรมการนโยบายที่อยู่อาศัยแห่งชาติ (กอกช.) และคณะอนุกรรมการขับเคลื่อน ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยการพัฒนาระบบ กลไกการบริหารจัดการจากแผนสู่การปฏิบัติที่มีความเชื่อมโยงกัน ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับชาติระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่นผลักดันให้กลไกประชารัฐมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสามารถพึ่งพาตนเองได้ และการมีระบบ การติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพซึ่งสอดคล้อง สักัญญา รัชมีธรรมโชติ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning (สักัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2549) และเป็นความท้าทายของผู้บริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในยุคดิจิทัลรวมถึง บทบาทของผู้บริหารงานในประเทศไทย ดังนั้น ผู้บริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญและ มีความจำเป็นกับทุกองค์การในการบรรลุเป้าหมายองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตลอดจนการนำไปปฏิบัติ ในองค์การอย่างยั่งยืนทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

ซึ่งหากพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิภาพการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดมีความสอดคล้อง กับการวิจัยของ Fink, S. L. et al. ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยายกาองค์การ หมายถึง การพัฒนาบุคลากร และการสนับสนุน การเอาใจใส่และความสามัคคี การเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ การมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน และการมีทัศนคติ ต่อองค์การ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศองค์การต่อพนักงานได้อย่างเหมาะสมเป็นตัวเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์การ (Fink, S. L. et al., 1983) และ Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การ หมายถึง การให้คำปรึกษาเน้นทำงานเป็นทีม การตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่น การทำงาน เจริญรุ่งเรืองเพื่อความสำเร็จ การกำหนดโครงสร้างขององค์การวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเป็นเอกภาพเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมความสัมพันธ์ (Cooke, R. A. & Lafferty, J. C., 1989) ส่วน Maslow, A. H. ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจะมีส่วนส่งผลต่อการทำงานภายในองค์การ เนื่องจากบุคลากรภายในองค์การเป็นส่วนสำคัญ ที่จะพาองค์การไปตามเป้าหมายได้ (Maslow, A. H., 1954) และ Bass, B. M. & Avolio, B. J. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานไปสู่ระดับ ที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรับรู้ตามภารกิจของวิสัยทัศน์ขององค์การ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1990) ตลอดจน Peterson, R. A. & Plowman, D. A. ให้ทั้งมิติ 4 ด้าน โดยมุ่งเน้น

ที่การทำงานที่ด้านคุณภาพ และการได้มาตรฐาน ปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ด้านการใช้ทรัพยากร และความคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด ด้านเวลา และความรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง (Peterson, R. A. & Plowman, D. A., 1953)

จากความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานั้นการเติบโตของสังคมเมืองในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำให้ต้องยกระดับจากการพึ่งพาบุคคลไปสู่ระบบบริหารเชิงบูรณาการ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และ หนุชนบทาภาครฐ (กช./อปท.) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตลอดจนการตรวจสอบอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และ อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงประจักษ์สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลการวิเคราะห์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนิติบุคคลอาคารชุดครอบคลุมทั่วเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,579 นิติบุคคลอาคารชุด แหล่งข้อมูล กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับนิติบุคคล อาคารชุดผ่านตัวแทน ระดับประธานกรรมการนิติบุคคลอาคารชุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนของนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้แนวคิดของ Comrey, A. L. & Lee, H. B. เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยหลักแล้ว จะต้องมีจำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 - 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งมีตัวแปรสังเกต 22 ตัวแปร รวมทั้งหมด 440 ตัวอย่าง/คน (Comrey, A. L. & Lee, H. B., 1992)

เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

การศึกษาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียด ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate: OCM) สอดคล้องกับแนวคิดของ Fink, S. L. et al. และอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน โดยองค์ประกอบทั้งหมดนี้จะหล่อหลอมรวมกันจนเกิดเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทและเติบโตไปพร้อมกับองค์การอย่างยั่งยืน (Fink, S. L. et al., 1983); (อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, 2563)



2. วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture; CUL) สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke, R. A. & Lafferty, J. C., Hofstede, G., Schein, E. H. ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมป้องกันเชิงรุก เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและผลักดันองค์การสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Cooke, R. A. & Lafferty, J. C., 1989); (Hofstede, G., 1997); (Schein, E. H., 2004)

3. แรงจูงใจ (Motivation; MOV) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow, A. H., Alderfer, C. P., Chen, L. ได้แก่ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความรัก การเป็นเจ้าของ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ โดยองค์ประกอบผลรวมของการได้รับการตอบสนองทางความต้องการ ตั้งแต่ระดับปัจจัยดำรงชีวิตความสัมพันธ์ในสังคมไปจนถึงการเติบโตและประสบความสำเร็จในชีวิต (Alderfer, C. P., 1972); (Maslow, A. H., 1954); (Chen, L., 2016)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership; TLD) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass, B. M. & Avolio, B. J., House, R. J. & Mitchell, T. R. ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLD) คือ การที่ผู้นำวางตัวเป็นแบบอย่างสื่อสารวิสัยทัศน์ปลุกไฟในตัวพนักงานแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ พร้อมทั้งใส่ใจดูแลพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคต (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1990); (House, R. J. & Mitchell, T. R., 1974)

5. ประสิทธิภาพการบริหารงาน (Efficiency; EFF) สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson, R. A. & Plowman, D. A. และณัฐวัตร เป็งวันปลูก และอัครเดช ไม้จันทร์ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้น ประสิทธิภาพการบริหารงาน (EFF) คือ การทำงานที่ได้ งานดี (คุณภาพ) + งานเยอะ (ปริมาณ) + เสร็จไว (เวลา) + ใช้น้อย (ค่าใช้จ่าย/ทรัพยากร) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร (Peterson, R. A. & Plowman, D. A., 1953); (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560); (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 7 ตอน โดยแบบสอบถาม (Google forms) แบบสอบถามปลายปิด โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) จากคำถามแบบตรวจรายการให้เลือกตอบ (Checklist) จำนวน 116 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรง โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน หลังจากนั้นได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient, α) (Cronbach, L. J., 1951) จากประชากรที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ผลการทดสอบตามเกณฑ์กำหนด กล่าวคือ ได้ค่า Validity อยู่ระหว่าง .724 - .870 และค่า Reliability อยู่ระหว่าง .934 - .977

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบสอบถาม (Google forms) แบบสอบถามปลายปิด โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่ มีนาคม 2569 - มิถุนายน 2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ร้อยละ (Percentage): บรรยายลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลองค์กร (เช่น จังหวัดที่ตั้ง ปีที่ก่อตั้ง ประเภทกิจการ จำนวนพนักงาน มูลค่าทรัพย์สิน และการเป็นสมาชิกองค์กร) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายและแปลความหมายลักษณะของตัวแปรต่างๆ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตรวจสอบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุด โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามด้วยโปรแกรม LISREL การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Model Fit) ประเมินดัชนีความสอดคล้อง (เช่น GFI) เพื่อยืนยันว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลการวิเคราะห์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลทั่วไปขององค์กร/นิติบุคคลอาคารชุด จำนวน 440 คน โดยจำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ปีที่ก่อตั้งหน่วยงานส่วนใหญ่เป็น 6 - 10 ปีและ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ประเภทกิจการจำนวนพนักงานเป็นบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุด จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 มูลค่าของทรัพย์สินถาวรของหน่วยงานส่วนใหญ่มีทรัพย์สินถาวร เกิน 1.3 หมื่นล้าน แต่ไม่เกิน 1.4 หมื่นล้านบาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน หรือองค์กรภาครัฐส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน หรือองค์กรภาครัฐ จำนวน 286 คน

1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (SI) และความโด่ง (KI) สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ถ้าความเบ้มีค่าไม่เกิน 2.00 และความโด่งมีค่าไม่เกิน 7.00 และเหมาะสมที่จะทำการประมาณค่าด้วยวิธีความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) มี 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1.2.1 บรรยากาองค์กร โดยรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.029 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.912 ส่วนความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง - .071 ถึง .079 และความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.351 ถึง 2.341 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

1.2.2 วัฒนธรรมองค์กร โดยรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมป้องกันเชิงรุก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.987 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.954 ส่วนความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง .372 ถึง .398 และความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.881 ถึง 3.118 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

1.2.3 แรงจูงใจ โดยรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.016 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.964 ส่วนความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง - .100 ถึง .081 และความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.603 ถึง 3.286 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้



1.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.009 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.959 ส่วนความเข้มของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง - .238 ถึง .009 และความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.385 ถึง 3.675 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

1.2.5 ประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.014 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.946 ส่วนความเข้มของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง - .273 ถึง - .531 และความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.870 ถึง 4.099 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.009 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.912 และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรภายใน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.040 และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.946 ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดวัฒนธรรมเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.987 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.954

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบการวัดของ 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ บรรยากาศองค์การ องค์การ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลในการบริหารงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCM) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง (OCM1) ด้านนโยบายการบริหาร (OCM2) ด้านสภาพแวดล้อม (OCM3) ด้านการยอมรับ (OCM4) ด้านการสนับสนุน (OCM5) และด้านความผูกพัน (OCM6) ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในตัวแบบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCM) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมได้ระหว่างร้อยละ 76 ถึง 84 โดยด้านการยอมรับ (OCM4) ให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ($\lambda = .84$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม (OCM3) ($\lambda = .79$) ด้านนโยบายการบริหาร (OCM2) ($\lambda = .77$) ด้านการสนับสนุน (OCM5) ($\lambda = .77$) และด้านโครงสร้าง (OCM1) ($\lambda = .76$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCM) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า โดยมีค่า $\chi^2 = 7.18$ (p-value = .304)

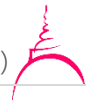
2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (CUL) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (CUL1) วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ (CUL2) และวัฒนธรรมป้องกันเชิงรุก (CUL3) ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในตัวแบบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (CUL) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมได้ระหว่างร้อยละ 79 ถึง 89 โดยวัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ (CUL2) ให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($\lambda = .89$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมป้องกันเชิงรุก (CUL3) ($\lambda = .81$) และวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (CUL1) ($\lambda = .79$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ (TE) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า โดยมีค่า $\chi^2 = 0.00$ (p-value = 1.00)

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLD) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TLD1) การสร้างแรงบันดาลใจ (TLD2) การค้นหาปัญหา (TLD3) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (CL4) ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในตัวแบบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์การ (CUL) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมได้ระหว่างร้อยละ 80 ถึง 88 โดยการสร้างแรงบันดาลใจ (TLD2) ให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($\lambda = .88$) รองลงมา คือ การค้นหาปัญหา (TLD3) ($\lambda = .87$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (CL4) ($\lambda = .82$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TLD1) ให้ค่าที่เท่ากัน ($\lambda = .80$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLD) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า โดยมีค่า $\chi^2 = 5.43$ (p-value = .066)

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแรงจูงใจ (MOV) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (MOV1) ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (MOV2) ด้านความรัก การเป็นเจ้าของ (MOV3) ด้านการยอมรับนับถือ (MOV4) และด้านความสำเร็จ (MOV5) ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในตัวแบบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์การ (CL) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมได้ระหว่างร้อยละ 77 ถึง 86 โดยด้านความรัก การเป็นเจ้าของ (MOV3) ให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ด้านความรัก การเป็นเจ้าของ ($\lambda = .86$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ นับถือ (MOV4) ($\lambda = .82$) ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (MOV2) ($\lambda = .81$) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (MOV1) ($\lambda = .78$) และด้านความสำเร็จ (MOV5) ให้ค่าที่เท่ากัน ($\lambda = .77$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแรงจูงใจ (MOV) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า โดยมีค่า $\chi^2 = 5.74$ (p-value = 0.191)

2.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงาน (EFF) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (EFF1) ด้านปริมาณงาน (EFF2) ด้านเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (EFF3) และด้านค่าใช้จ่าย (EFF4) ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในตัวแบบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพยากรณ์องค์ประกอบของตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงาน (EFF) สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบรวมได้ระหว่างร้อยละ 78 ถึง 87 โดยด้านเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (EFF3) ให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($\lambda = .87$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน (EFF1) ($\lambda = .86$) ด้านปริมาณงาน (EFF2) ($\lambda = .86$) และด้านค่าใช้จ่าย (EFF4) ให้ค่าที่เท่ากัน ($\lambda = .78$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงาน (EFF) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า โดยมีค่า $\chi^2 = 3.98$ (p-value = 0.136)



3. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของคลิน เนื่องจากดัชนีความสอดคล้องทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยสถิติทดสอบไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 190.74 ซึ่งให้ค่า p-value เท่ากับ .120 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ .169 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .019 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .019 อีกทั้งค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ .96 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ .94 ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (NNFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 เช่นเดียวกับค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้อง (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการอธิบายตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCM) พบว่า ด้านการยอมรับ (OCM4) มีน้ำหนักมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg, F. et al. แสดงว่าความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจจากการได้รับยอมรับจากบุคคลรอบข้างในที่ทำงาน ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและให้เกียรติกันจะส่งผลต่อความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานได้รวดเร็วและทรงพลังที่สุด (Herzberg, F. et al., 1959) ส่วนด้านโครงสร้างและนโยบายการบริหาร (OCM1, OCM2) จะมีค่าน้ำหนักที่ลดหลั่นลงมาบ้างเมื่อเทียบกับด้านการยอมรับ แต่ยังคงมีนัยสำคัญสูงมาก (ร้อยละ 76 - 77) สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin, G. H. & Stringer, R. A. สิ่งนี้สะท้อนว่า รากฐานที่ช่วยให้การยอมรับ และการสนับสนุนเกิดขึ้นได้จริงหากไม่มีโครงสร้าง และนโยบายที่เอื้ออำนวยความพยายามในการสร้างความสัมพันธ์อาจไม่สามารถส่งผลถึงผลลัพธ์องค์กรได้อย่างเต็มที่ (Litwin, G. H. & Stringer, R. A., 1968)

2. ผลการอธิบายตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (CUL) พบว่า วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($\lambda = .89$) ซึ่งอาจสะท้อนถึงบริบทขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย และการลดความเสี่ยงเป็นลำดับต้นๆ และวัฒนธรรมป้องกันเชิงรับจะมีอิทธิพลสูงสุด แต่การที่วัฒนธรรมป้องกันเชิงรุก (CUL3) และวัฒนธรรมสร้างสรรค์ (CUL1) ก็มีค่าน้ำหนักสูงเช่นกัน (.81 และ .79) สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. ยืนยันว่า องค์กรของคุณมีได้มีเพียงด้านใดด้านหนึ่ง และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จะช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการปรับตัวเมื่อมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน (Cooke, R. A. & Lafferty, J. C., 1989)

3. ผลการอธิบายตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLD) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (TLD2) และการกระตุ้นทางปัญญา (TLD3) มีค่าน้ำหนักสูงสุดในตัวแปรภาวะผู้นำแสดงว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จในองค์กรนี้ไม่ใช่ผู้นำที่เน้นการสั่งการตามระเบียบเพียงอย่างเดียว คือ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ (CUL2) มีค่าน้ำหนักสูงสุด (.89) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass, B. M. & Avolio, B. J. ในตัวแปรวัฒนธรรมองค์การบ่งบอกถึงบริบทขององค์กรที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการลดความเสี่ยง และความมั่นคงในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลง (Transformation) (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1990)

4. ผลการอธิบายตัวแปรแรงจูงใจ (MOV) พบว่า ด้านความรักและการเป็นเจ้าของ (MOV3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($\lambda = .86$) สะท้อนว่าในบริบทกลุ่มตัวอย่างของคุณปัจจัยทางสังคมและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจสูงกว่าความสำเร็จ (MOV5) หรือความต้องการพื้นฐาน (MOV1) พนักงานไม่ได้ทำงาน

เพื่อค่าตอบแทน และความต้องการด้านความรักและการเป็นเจ้าของจะมีอิทธิพลสูงสุด แต่ค่าน้ำหนักของด้านอื่น ๆ ก็อยู่ในเกณฑ์สูงและใกล้เคียงกัน (.77 - .82) สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow, A. H. และ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer, C. P. แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจของคนในองค์กรเป็นแบบแรงจูงใจเชิงบูรณาการ (Integrated Motivation) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อความต้องการระดับล่าง (ความปลอดภัย/ความมั่นคง) ดังนั้น การที่องค์กรให้ความสำคัญกับความปลอดภัย (MOV2) และความเป็นอยู่พื้นฐาน (MOV1) ที่ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ (MOV3) จึงเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการสร้างผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว (Maslow, A. H., 1954); (Alderfer, C. P., 1972)

5. ผลการอธิบายตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารงาน (EFF) พบว่า ด้านเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (EFF3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ($\lambda = .87$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson, R. A. & Plowman, D. A. ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการวัดความสำเร็จของงานจุดที่ควรขยาย เช่น พนักงานและองค์กร ในกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความคล่องตัว (Agility) และด้านคุณภาพของงาน (EFF1) ด้านปริมาณงาน (EFF2) มีค่าน้ำหนักเท่ากันและสูงมาก ($\lambda = .86$) สะท้อนว่าองค์กรสามารถสร้างสมดุลระหว่างเนื้องาน (คุณภาพ) และ จำนวนผลผลิต (ปริมาณ) ได้อย่างลงตัวจุดที่ต้องการรักษามาตรฐานงานให้ดีในขณะที่ต้องทำปริมาณงานให้ได้ตามเป้าหมายเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สุดในการบริหารงานตัวแปรนี้ ด้านค่าใช้จ่าย (EFF4) จะมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดในกลุ่ม (.78) แต่ยิ่งถือว่าสูงในทางสถิติ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การทำงานให้เสร็จ (Peterson, R. A. & Plowman, D. A., 1953)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดอย่างยั่งยืน ต้องอาศัย การบริหารจัดการเชิงบูรณาการและ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่การทำงานเชิงรุก สร้างบรรยากาศการยอมรับ กระตุ้นแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งจะส่งผลให้ระบบงานสะดวกรวดเร็ว มีคุณภาพ และคุ้มค่าสูงสุดแก่ผู้อยู่อาศัย ยกระดับมาตรฐานบุคลากรด้วยกรอบสมรรถนะ และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พัฒนา Smart Juristic Management Platform จัดทำ SOPs ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือ และออกมาตรการจูงใจทางการเงิน/ภาษี และยกระดับมืออาชีพผ่านการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพและพัฒนาทักษะต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (e-Meeting, บัญชีคลาวด์) ปรับปรุง พ.ร.บ.อาคารชุด จัดตั้งกลไกรับข้อพิพาท และดำเนินงานด้านความยั่งยืน (EV Charger, แผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน) โดยการนำไปใช้ภาครัฐใช้กำหนดนโยบายและกรอบกฎหมาย ส่วนนิติบุคคลอาคารชุดสามารถนำแพลตฟอร์มดิจิทัลและแผนเชิงรุกไปปฏิบัติจริงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้พักอาศัย ข้อเสนอแนะ แนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ศึกษาความคุ้มค่าของ AI, IoT, e-Voting, พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรม, การบริหารเงินกองทุนระยะยาว (Sinking Fund), KPI อาคารเก่า, ผลกระทบ PDPA, โมเดลต่างประเทศ รวมถึงการจัดการพลังงานสะอาด ชยะ และระบบชาร์จ EV เพื่อความยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.



- อัครเดช ไหมจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 14(1), 11-21.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). The implications of transformational and transactional leadership for individual, team, and organizational development. In W. W. Burke & G. H. Litwin (Eds.), *Research in organizational change and development* (pp. 231-272). Greenwich, CT: JAI Press.
- Chen, L. (2016). The changing landscape of condominium laws and urban governance in China. In A. Lehavei (Ed.), *Private communities and urban governance: Theoretical and comparative perspectives* (pp. 1-26). Cham: Springer International Publishing.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. (1989). *Organizational Culture Inventory*. Plymouth, MI: Human Synergistics International.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Fink, S. L. et al. (1983). *Designing and managing organizations*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (1997). *Culture and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- House, R. J. & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3(4), 81-98.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Peterson, R. A. & Plowman, D. A. (1953). *Work performance and productivity*. New York: Wiley.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.