

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การ
ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
The Influence of Organizational Climate, Organizational Competency and
Organizational Innovation of Effectiveness of Management in Groups of
Ruttanakosin Rajabhat University

เบญญาภา คงมาลัย¹
Benyapa Kongmalai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 3) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลจากการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อยู่ในระดับมาก
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันในเชิงประจักษ์
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะองค์การ ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (R^2) ได้เท่ากับ 0.89 (89.00%)

คำสำคัญ (Keywords) : บรรยากาศองค์การ; สมรรถนะองค์การ; นวัตกรรมองค์การ

Abstract

This research article aimed: 1) to study the level of organizational climate, organizational competency, organizational innovation, and effectiveness of management in groups of Ruttanakosin Rajabhat university; 2) to develop the causal relationship model of the

Received: 2024-08-26 Revised: 2024-09-16 Accepted: 2024-09-18

¹ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร Lecturer at the Faculty of Education, Shinawatra University. E-mail: Benyapa.k@sui.ac.th

effectiveness of management in groups of Ruttanakosin Rajabhat university; and 3) to examine the influence of organizational climate, organizational competency and organizational innovation on effectiveness of management in groups of Ruttanakosin Rajabhat university. This was a quantitative research approach, utilizing a questionnaire as a data collection. The sample group of 380 lecturers and support staff at the Ruttanakosin Rajabhat University. Data were analyzed using mean and standard deviation, and correlation coefficient.

The research findings showed that:

1. Organizational climate, organizational competency, organizational innovation, and effectiveness of management in groups of the Ruttanakosin Rajabhat University were at the high level.

2. The causal relationship model of the effectiveness of management in groups of Ruttanakosin Rajabhat University was empirical relationship and consistency.

3. Factors with a direct positive influence on the management effectiveness of Rajabhat University in Ruttanakosin Group with statistical significance at the 0.01 level were organizational competency, organizational innovation, and organizational climate respectively. Factors that indirectly influenced effectiveness of management in groups of Ruttanakosin Rajabhat University were organizational climate and organizational competency respectively. The three variables together explained 89.00% (R^2) of effectiveness of management in groups of Ruttanakosin Rajabhat University.

Keywords: Organizational Climate; Organizational Competency; Organizational Innovation

บทนำ (Introduction)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนองตอบต่อชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ในมาตราที่ 7 ในพระราชบัญญัติฯ ระบุว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจหลักๆ คือการพัฒนาท้องถิ่น จัดให้มีการศึกษาทางวิชาชีพชั้นสูง ผลิตงานวิจัย บริการสังคม รวมทั้งการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ผลิตบุคลากรครูทั่วประเทศและมีการส่งเสริมวิทยฐานะของครู รวมทั้งทำนุบำรุงในด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ในมาตรา 8 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547: 2) และจากภารกิจหลักในมาตรา 7 และมาตรา 8 ยังสอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา 4 ประการคือ ผลิตบัณฑิต ผลิตงานวิจัย บริหารงานวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหลักข้างต้นนี้ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนถือเป็นเป้าหมายที่จะต้องบรรลุอย่างมีคุณภาพ (ศุภิสรา สุวรรณชาติ และคณะ, 2562: 158-175)

การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากมุมมองของสังคมเรื่องคุณภาพบัณฑิต ขาดการยอมรับของสังคมเท่าที่ควร โดยเฉพาะตลาดแรงงาน หรือผู้ใช้บัณฑิต การพัฒนามหาวิทยาลัยพัฒนาการไปอย่างช้า โดยเฉพาะอัตราส่วนการรับนักศึกษาไม่เป็นไปตามสัดส่วนระดับอุดมศึกษา เน้นปริมาณนักศึกษาไม่เน้นคุณภาพ ขาดความสามัคคีภายในโดยเฉพาะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเลือกเฉพาะคนหรือพวกพ้องของตนเอง

และให้อำนาจอธิการบดีมากขึ้นไปในการบริหารงานมหาวิทยาลัย (ฉันทะ จันทะเสนา, 2562: 151-160) อีกทั้งปัญหาใหม่เข้ามาคือความต้องการออกนอกระบบของบางมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขวัญและสถานภาพบุคลากรอาจารย์ เมื่อไม่ได้เป็นข้าราชการจะมีสภาพเสียกำลังใจ หลายคนออกจากระบบมหาวิทยาลัยราชภัฏ บางคนไปเป็นอาจารย์โรงเรียนมัธยมเพราะบรรจุได้เป็นข้าราชการ มีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าเป็นอาจารย์ราชภัฏ ทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพสมองไหล ลาออกไปบางส่วนเหลือแต่บุคลากรที่คุณภาพด้อยลงไป ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารต้องดูแลเอาใจใส่มากขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏถือกำเนิดจากวิทยาลัยครู ตลาดแรงงานไม่นิยมบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) (Kadir, A. & Umiasro, 2023: 655-676) สมรรถนะองค์การ (Organizational Competency) (Shet, S.V., et al. 2019 753-773 ; อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว และคณะ, 2562: 551-565) และนวัตกรรมองค์การ (Organizational Innovation) (Naveed, R.T. et al. 2022; Le, T.-H. & Ngoc-Khuong, M., 2024) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ แต่สำหรับงานวิจัยนี้ยังมีจำนวนไม่มากนักที่ศึกษาในด้านตัวแปรต่างๆ โดยเฉพาะบริบทของตัวแปรทั้งหลายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และบ่งบอกถึงการมีอิทธิพลของตัวแปรเหล่านั้นไม่ว่าทั้งในอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ และในการศึกษาวิจัยนี้มุ่งการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการปรับปรุงการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีขอบเขตเนื้อหาในแต่ละด้านดังนี้ 1. บรรยากาศองค์การ 2. สมรรถนะองค์การ 3. นวัตกรรมองค์การ และ 4. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอย่างง่ายว่าด้วยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรวัดได้ ควรจะเป็น 15 - 20 เท่าต่อ 1 (Hair, J. F. et al., 2010) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนพารามิเตอร์ คือ ตัวแปรสังเกตได้มีทั้งหมด 19 ตัวแปรสังเกตได้ จึงเลือกใช้สัดส่วน 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ที่ต้องการประมาณค่าในโมเดลในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่ยอมรับได้ในระดับดี (Kline, R.B., 2015) ได้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 380 คน จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ดำเนินการวิจัยในพื้นที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความไว้วางใจ การสนับสนุน ความเป็นอิสระ การยอมรับ มาตรฐานการทำงาน (Koys, D. J., & DeCotiis, T. A., 1991 : 265-285; Kelley, R. E., 1992; Stringer R.A., 2002) ตัวแปรแฝงสมรรถนะองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์การ การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการภายในคุณภาพบุคลากร (Burke. W., & Litwin. G., 1992: 523-545)

ตัวแปรแฝงนวัตกรรมองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ นวัตกรรมจัดการ นวัตกรรมบริการ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมเทคโนโลยี (Daugherty, P. J. et al., 2011 26-51 ; Kuo, T., 2011 581-603 ; García-Zamora, E., 2013; 224-244) ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนจำนวน 380 ชุด ใช้เวลาทั้งสิ้น 3 สัปดาห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล

4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ทำการตรวจสอบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 0.80 (Kline, R.B., 2015) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบ

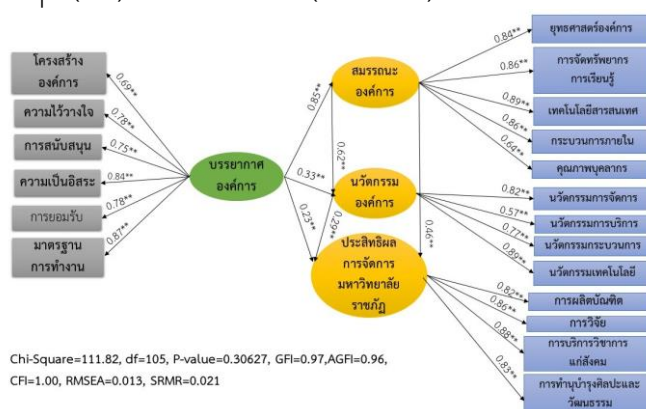
ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ (Assessment of model fit) พบว่า ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ ต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปร “สมรรถนะองค์การ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.54$) รองลงมาตัวแปร “นวัตกรรมองค์การ” ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.47$) ตัวแปร “บรรยากาศองค์การ” ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.72$) ตัวแปร “ประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการแจกแจงความเบ้และความโด่งของตัวแปรต่าง ๆ พบว่าค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง - 0.86 ถึง - 0.52 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.15 ถึง 0.28 ซึ่งมีค่าไม่เกิน ± 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Hair, J. F. et al., 2010)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ Goodness of fit ของ Hair et al ดังนี้ (Hair, J. F. et al., 2010) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 111.82 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 105 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.07 ($\chi^2/df \leq 2.00$) ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.31 (p-value > 0.05) ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสอง (RMSEA) เท่ากับ 0.01 (RMSEA < 0.05) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 (SRMR < 0.05) ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 (GFI > 0.90) ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 (AGFI > 0.90) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 (CFI > 0.90) และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 483.81 (CN > 200) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ บรรยากาศองค์การและสมรรถนะองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ผ่านนวัตกรรมองค์การ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect: TE) แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

1. ณ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีค่าสัมประสิทธิ์ เรียงตามลำดับ ดังนี้ สมรรถนะองค์การ (DE=0.46) นวัตกรรมองค์การ (DE=0.29) และบรรยากาศองค์การ (DE=0.23)

2. ณ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีค่าสัมประสิทธิ์ เรียงตามลำดับ ดังนี้ บรรยากาศองค์การ (IE=0.64) และสมรรถนะองค์การ (IE=0.18)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์มากที่สุด คือ บรรยากาศองค์การ (TE=0.87) รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะองค์การ (TE=0.64) และนวัตกรรมองค์การ (TE=0.29) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามตัวแปรสามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (R²) ได้เท่ากับ 0.89 (89.0%)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	สมรรถนะองค์การ			นวัตกรรมองค์การ			ประสิทธิผลการบริหารจัดการ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
บรรยากาศองค์การ	0.85**	-	0.85**	0.33**	0.53**	0.86**	0.23**	0.64**	0.87**
สมรรถนะองค์การ	-	-	-	0.62**	-	0.62**	0.46**	0.18**	0.64**
นวัตกรรมองค์การ	-	-	-	-	-	-	0.29**	-	0.29**
R ²	0.72			0.84			0.89		

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, **p-value < .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีประเด็นที่สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า บรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารจัดการต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์บรรลุพันธกิจในการเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นในการให้ความรู้และเป็นที่พึ่งทางปัญญาแก่ชุมชนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bocheng

et al (Bocheng, F. et al., 2023 264-282) และงานวิจัยของ Hwang et al (Hwang, W.-S. et al., 2020; 1-14) ตลอดจนงานวิจัยของ Mokbel Al Koliby et al (Mokbel Al Koliby, I.S., Abdullah, H.H. & Mohd Suki, N., 2024: 21-40)

ซึ่งต่างพบว่า บรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ นวัตกรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

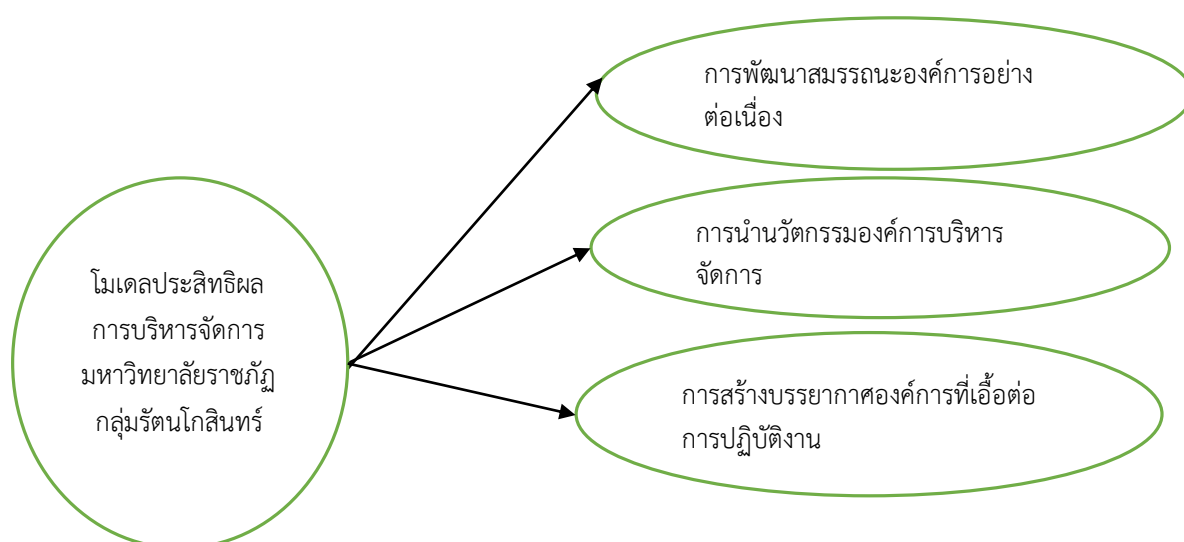
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ Goodness of fit อภิปรายได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ จึงแสดงให้เห็นว่า การทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยครั้งนี้ทำได้ถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gochhayat et al ซึ่งศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การในประเทศอินเดีย (Gochhayat, J. et al., 2017; 491-505) และงานวิจัยของ Tang ซึ่งศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การในประเทศจีน (Tang, H, 2017; 1831-1845)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์มากที่สุด สมรรถนะองค์การ รองลงมา คือ นวัตกรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า (1) สมรรถนะขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์องค์การ การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการภายใน และคุณภาพบุคลากร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผลักดันต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สมรรถนะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรที่จะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างความแตกต่างขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shet et al ซึ่งศึกษาถึงอิทธิพลของสมรรถนะองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การในอินเดีย (Shet, S.V., et al. 2019: 753-773) และงานวิจัยของ อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว และคณะ ซึ่งศึกษาถึงอิทธิพลของสมรรถนะองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การในประเทศไทย (อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว และคณะ, 2562: 551-565) (2) นวัตกรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย นวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมบริการ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมเทคโนโลยี นวัตกรรมเป็นแนวคิดใหม่ เป็นกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือต่างจากผู้อื่น ที่ต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ นำนวัตกรรมองค์การมาใช้ในการบริหารเทคโนโลยีในการจัดการจะช่วยลดขั้นตอนการทำงานของบุคลากร และปรับปรุงการทำงานของบุคลากรให้ทันสมัยและเหมาะสม ส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Naveed et al ซึ่งศึกษาอิทธิพลของนวัตกรรมองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การในปากีสถาน (Naveed, R..T. et al. 2022) และสอดคล้องงานวิจัยของ Le & Ngoc-Khuong ซึ่งศึกษาอิทธิพลของนวัตกรรมองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การในเวียดนาม (Le, T.-H. & Ngoc-Khuong, M., 2024) (3) บรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ ความไว้วางใจ การสนับสนุน ความเป็นอิสระ การยอมรับ และมาตรฐานการทำงาน บรรยากาศองค์การที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของบุคลากร ตลอดจนเน้นความสำคัญของเป้าหมาย สนับสนุนให้

ปฏิบัติงานช่วยเหลือและร่วมมือกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Xie & Lin ซึ่งศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การในจีน (Xie, Y. & Lin, C., 2023) และงานวิจัยของ Kadir & Umiarso ซึ่งศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การในอินโดนีเซีย (Kadir, A. & Umiarso, 2023: 655-676)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ บรรยากาศองค์การ สมรรถนะองค์การ และนวัตกรรมองค์การ จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอโมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดังนี้ 1. การพัฒนาสมรรถนะองค์การในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์อย่างต่อเนื่อง 2. การนำนวัตกรรมองค์การมาบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 3. การสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งเสนอเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลประสิทธิผลการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

(เบญญาภา คงมาลัย, 2567)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
 1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายพัฒนาสมรรถนะองค์การอย่างต่อเนื่อง
 2. ผู้บริหารต้องนำมาซึ่งนวัตกรรมองค์การ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
 - ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
 3. บุคลากรต้องช่วยสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อช่วยการปฏิบัติงาน
 4. บุคลากรต้องใช้นวัตกรรมองค์การเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.2 ศึกษาถึงวิธีการวิเคราะห์อื่นๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ เช่น ขนาดขององค์การมาเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉันทะ จันทะเสนา. (2562). ประสิทธิภาพความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. **วารสารวิจัยและพัฒนาโลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 14(1): 151-160.
- ศุภิสรา สุวรรณชาติ อนุญา คูอารียกุล และอุราภรณ์ เขมยกาญจน์ (2562). การบูรณาการพันธกิจ บทบาทที่ท้าทายของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. **วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล**. 25(1): 158-175.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ และอรสา จรุงธรรม.(2562). การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. 13(2): 551-565.
- Bocheng,F., Senarith,P. & Moonmuang, S. (2023).The mediation effects of workloads and job satisfaction on the relationship between organizational climate and teachers' commitment in private art training, institutes of Changchun city, Jilin province. **Journal of Modern Learning Development**. 9(1): 264-282.
- Burke. W., & Litwin. G. (1992). A causal model of organizational performance and change. **Journal of Management**. 18(3): 523-545.
- Daugherty, P. J., Chen, H., & Ferrin, B. G. (2011). Organizational structure and logistics service innovation. **The International Journal of Logistics Management**. 22(1): 26-51.
- García-Zamora, E., González-Benito, O., & Muñoz-Gallego, P. A. (2013). Organizational and environmental factors as moderators of the relationship between multidimensional innovation and performance. **Innovation: Management, Policy and Practice**. 15(2): 224-244.
- Gochhayat, J., Giri, V.N. & Suar, D. (2017). Multilevel leadership and organizational effectiveness in Indian technical education: the mediating role of communication, power and culture. **International Journal of Leadership in Education**. 20(4): 491-505.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hwang, W.-S., Choi, H. & Shin, J. (2020). A mediating role of innovation capability between entrepreneurial competencies and competitive advantage. **Technology Analysis and Strategic Management**. 32(1): 1-14.

- Kadir, A., & Umiarso. (2023). The effectiveness of leadership, coaching systems, and organizational climate on the work effectiveness of boarding school caregivers. **International Journal of Instruction**. 16(3): 655-676.
- Kelley, R. E. (1992). **The Power of Followership: How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves**. New York: Doubleday.
- Kline, R. B. (2015). **Principles and practice of structural equation modeling**. (4th ed.). New York: The Guilford.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. **Human relations**. 44(3): 265-285.
- Kuo, T. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge?. **International Journal of Manpower**. 32(5/6): 581-603.
- Naveed, R.T., Alhaidan, H., Al Halbusi, H. & Al-Swidi, A.K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance, **Journal of Innovation & Knowledge**. 7(2): e100178.
- Le, T.-H. & Ngoc-Khuong, M. (2024). Fostering SME's organizational effectiveness through strategic orientations, learning capability, and innovation. **Journal of Small Business Management**. DOI: 10.1080/00472778.2024.2312390.
- Mokbel Al Koliby, I.S., Abdullah, H.H. & Mohd Suki, N. (2024). Linking entrepreneurial competencies, innovation, and sustainable performance of manufacturing SMEs. **Asia-Pacific Journal of Business Administration**. 16(1): 21-40.
- Shet, S.V., Patil, S.V. & Chandawarkar, M.R. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. **International Journal of Productivity and Performance Management**. 68(4): 753-773.
- Stringer, R.A. (2002). **Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Tang, H. (2017). A study of the effect of knowledge management on organizational culture and organizational effectiveness in medicine and health sciences. **Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education**. 13(6): 1831-1845.
- Xie, Y. & Lin, C. (2023). The impact of investment strategies and sustainable development goals on organizational effectiveness: mediating role of organizational climate. **Economic Research-Ekonomska Istrazivanja**. 36(1): e2101017.