

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์*

Development of Causal Model in Effectiveness of Organizational of Rajabhat University; Rattakosin Group



จันทนา อุดม, หะริน สัจเดย์¹ และ ทรงวุฒิ ตรังวัฒนา
Chanthana Udom, Harin Sachdev¹ and Songwut Trangwattana
¹Corresponding Author. Email: harin_9@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลประสิทธิผลองค์กร ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ 15 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ รวมจำนวน 240 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลขององค์กรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล $\text{Chi-square}=60.97$, $\text{df}=46$, $p=0.069$, $\text{chi-square/df}= 1.325$, $\text{GFI}=0.97$, $\text{AGFI}=0.96$, $\text{SRMR}=0.040$ และ $\text{RMSEA}=0.037$ ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร ขณะที่ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร

คำสำคัญ: โมเดลเชิงสาเหตุ; ประสิทธิผลองค์กร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มรัตนโกสินทร์

Abstract

The objectives of this research are to examine the effectiveness organization with empirical data correlation of the causal model development, and to study of both direct and indirect variables between leadership, organizational culture, and leaning organization variable to the level to management effectiveness of Rajabhat University; Rattakosin Group. Based on the quantitative research method with the questionnaire as the study instrument, the study samples size criteria are defined as 15 units per one observe variable by randomly stratified method, including 240 informants, i.e., university lecturers and support staff. The statistical method has been apply for data analysis, including frequency, percentage, mean and standard deviation and Structural Equation Modeling (SEM). The results indicated that the effectiveness of organization Causal Model developed in this study are conformed to the empirical data at goodness of fit index: Chi-square=60.97, df=46, p=0.069, chi-square/df=1.325, GFI=0.97, AGFI=0.96, SRMR=0.040 and RMSEA=0.037. In addition, the results also shown that the leadership and organizational culture factors have direct and indirect effect to the effectiveness of organization, whereas the learning organization factor has direct influent to the effectiveness of organization.

Keywords: Causal Model; Effectiveness of Management; Learning Organization; Rajabhat University Rattanakosin Group

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันหลักทางสังคมที่มีกระบวนการสร้างและพัฒนามนุษย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาหลักกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศนอกจากภาระหน้าที่ในการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ หน้าที่สำคัญคือ การพัฒนาความมั่นคงทุน ทางปัญญาองค์กร และทุนทางปัญญาของสังคมเพื่อร่วมยกระดับ ส่งเสริมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสังคม มหาวิทยาลัยจึงมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินการดังกล่าว และมีความเหมาะสมที่จะต้องพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลสูงสุดได้

ปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลคือ ผู้นำในการขับเคลื่อน และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ และการที่ผู้นำสามารถนำองค์การของตนไปสู่ความสำเร็จ และความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การมีภาวะผู้นำขององค์การ (Leadership) ซึ่งนอกจากต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ และได้รับการสนับสนุนจากผู้ตาม อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การได้ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยของวรางคณา กาญจนพาที (Kanjanapatee, 2013) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ:กรณีศึกษาระดับปริญญาโทเพื่อการส่งออก และนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การ องค์การโดยทั่วไปมีระบบค่านิยมของตนเองที่ยึดถือทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และระบบควบคุมบุคลากรคือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การอย่างหนึ่ง และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่างๆ ด้วยวัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การ จากการศึกษาค้นคว้าของเดนิสัน (Denison, 2000) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม วัฒนธรรมองค์การจึงสมควรที่จะได้รับการบริหารจัดการอย่างใกล้ชิดและถูกต้อง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การ และจากงานวิจัยของสมจินตนา คุ่มภัย (Koompai, 2010) เรื่องการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลองค์การกรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าองค์การที่มีประสิทธิผลปานกลาง และต่ำ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า นอกจากปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การแล้ว ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ดังที่ Agyris (1999) แสดงความเห็นไว้ว่า การเรียนรู้ภายในองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ภายในใจสองประการ ได้แก่ ประการแรก เมื่อมีการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และประการที่สอง เมื่อมีการปฏิบัติงานแล้วไม่บรรลุตามเป้าหมายจนก่อให้เกิดการ

ตั้งคำถามว่า เพราะสาเหตุใด และดำเนินการแก้ไขจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน ด้วยเหตุนี้การ เรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational Learning) ตลอดจนการพัฒนาองค์การจนมีสถานะเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization) จึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นองค์การที่มี ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูง ก็จะมีคุณสมบัติในการก่อให้เกิดปัญญา อันเนื่องมาจากการตรวจ สอบหรือสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของตนเอง และมีการทดลองเพื่อให้ทราบถึงผลกระทบในทางปฏิบัติใน แต่ละทางเลือก ตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การนั่นเอง จากงานวิจัยของปริญ บุญฉลุย (Boonchaluy, 2013) เรื่องวัฒนธรรม องค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพขององค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งพบ ว่า ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิภาพขององค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้าน องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และอนันต์ บุญสนอง (Boonsanong, 2011) วิจัยเรื่องอิทธิพลของ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การซึ่งพบว่า การดำเนิน งานขององค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับประสิทธิภาพขององค์การ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าประสิทธิภาพขององค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังที่ Chin - Hsien Hsu (2002) วิจัยเรื่อง A Structural Equation Modeling Analysis of Transformational Leadership, Organizational Culture and organizational Effectiveness in Taiwanese Sport/Fitness Organizations ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพขององค์การ และ Tojari, Heris and Zarei (2011) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์การ

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา หลักกลุ่มหนึ่งของประเทศที่มีบทบาทและภารกิจหลักที่สำคัญต่อพัฒนาสังคมไทย ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึง จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงโมเดลเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุประสิทธิภาพ ขององค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้จะก่อให้เกิด ประโยชน์ในเชิงวิชาการและสู่การประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพให้กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนระหว่างโมเดลประสิทธิผลองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

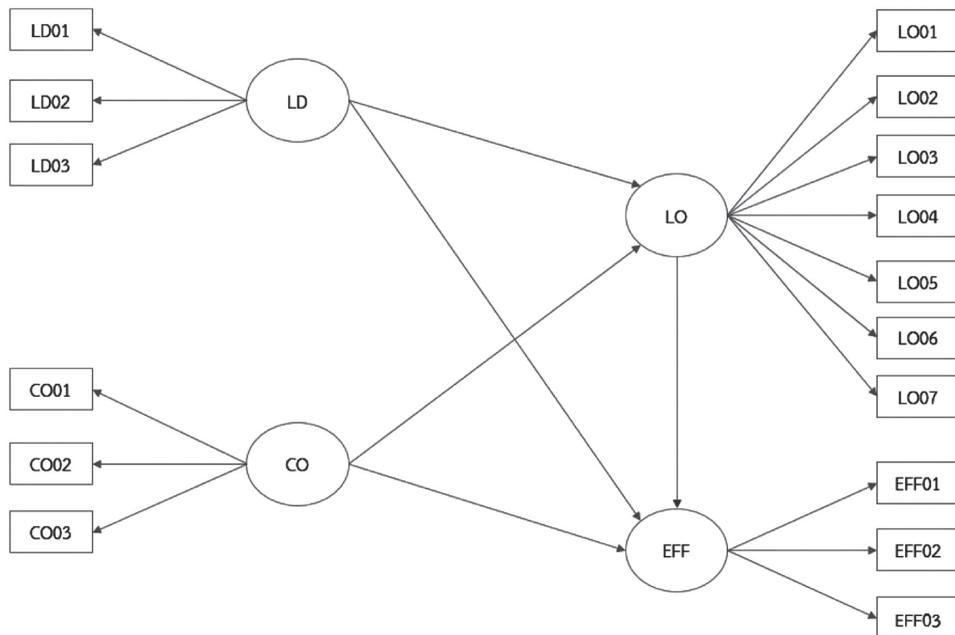
สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

สมมติฐานที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุ (ตัวแปรแฝงภายนอก) ได้แก่ ภาวะผู้นำ (LD) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ การมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจน (LD01) การสร้างพันธกิจขององค์การแห่งการเรียนรู้ (LD02) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (LD03) วัฒนธรรมองค์การ(CO) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ ประกอบด้วยคุณลักษณะเด่นขององค์การ (CO01) การจัดการบุคลากร (CO02) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (CO03) ตัวแปรคั่นกลาง (ตัวแปรแฝงภายใน) ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร คือ ทักษะส่วนบุคคล (LO01) วิสัยทัศน์ร่วม (LO02) ทีมงานและการเรียนรู้ (LO03) การคิดเชิงระบบ (LO04) โครงสร้างองค์กร (LO05) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (LO06) ระบบสารสนเทศ (LO07) ตัวแปรตาม (ตัวแปรแฝงภายใน) ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์การ (EFF) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ พลวัตการเรียนรู้ (EFF01) การสร้างเครือข่าย (EFF02) นวัตกรรมองค์การ (EFF03) ซึ่งสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ได้กำหนดเป็นบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 4,256 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้กฎอย่างง่ายว่าด้วยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรเป็น 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Vanichbuncha, 2013) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 15 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 240 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นในการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งสองกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จากนั้นจึงสุ่มแบบง่ายโดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling) ในการสุ่มเลือกตัวอย่างของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research) โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพ แบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภายใต้อัตราความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความสอดคล้องของ ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 (Leekitchwatana, 2013) และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.823 ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.8 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคมีค่า 0.8 ขึ้นไป (Panpinij, 2008) แสดงว่าเครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

การวิเคราะห์ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) ว่าอยู่ในเกณฑ์ ที่ไม่เกิน 0.80 หรือไม่ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน 0.80 จึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ (Assessment of Model Fit) ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและทดสอบสมมติฐานการวิจัย การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) และใช้โมเดลสมการโครงสร้างทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ความหมาย
การมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.68	0.76	เห็นด้วยมาก
การสร้างพันธกิจขององค์กรแห่งการเรียนรู้	3.41	0.86	เห็นด้วยมาก
การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.42	0.85	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.50	0.76	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ในรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้าน “การมียุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่ชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาด้าน “การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 3.42$) และด้าน “การสร้างพันธกิจขององค์กรแห่งการเรียนรู้” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	SD	ความหมาย
คุณลักษณะเด่นขององค์กร	3.38	0.88	ไม่แน่ใจ
การจัดการบุคลากร	3.39	0.96	ไม่แน่ใจ
เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ	3.49	0.85	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.42	0.85	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) ในรายด้าน พบว่า ด้าน “เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ” กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา ด้าน “การจัดการบุคลากร” กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.39$) และด้าน “คุณลักษณะเด่นขององค์กร” กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	SD	ความหมาย
ทักษะส่วนบุคคล	3.48	0.90	เห็นด้วยมาก
วิสัยทัศน์ร่วม	3.34	0.98	ไม่แน่ใจ
ทีมงาน และการเรียนรู้	3.33	0.92	ไม่แน่ใจ
การคิดเชิงระบบ	3.35	0.96	ไม่แน่ใจ
โครงสร้างองค์กร	3.37	0.98	ไม่แน่ใจ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.38	0.97	ไม่แน่ใจ
ระบบสารสนเทศ	3.94	0.63	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.45	0.86	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.45$) ในรายด้าน พบว่า ด้านระบบสารสนเทศ” กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา ด้าน“ทักษะส่วนบุคคล” กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) และด้าน “ทีมงานและการเรียนรู้”กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33$)

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ

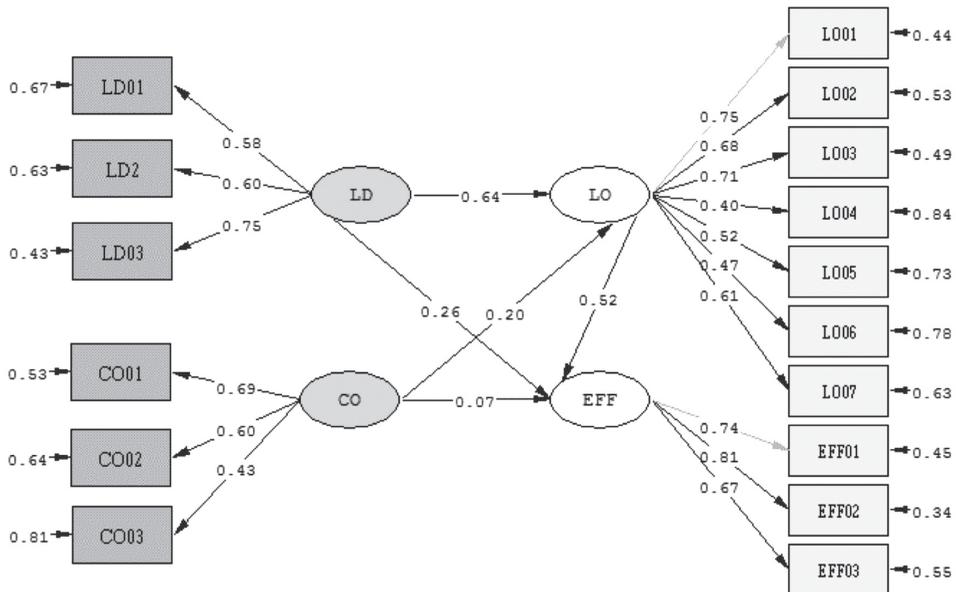
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ

ประสิทธิผลองค์การ (EFF)	\bar{X}	SD	ความหมาย
ผลวัดการเรียนรู้	4.37	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
การสร้างเครือข่าย	4.34	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
นวัตกรรมองค์การ	4.33	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
ภาพรวม	4.34	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) ในรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน โดยด้าน “พลวัตการเรียนรู้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาด้าน “การสร้างเครือข่าย” ($\bar{X} = 4.34$) และด้าน “นวัตกรรมองค์การ” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.33$)

5. ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

5.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุก่อนปรับ



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุก่อนปรับ

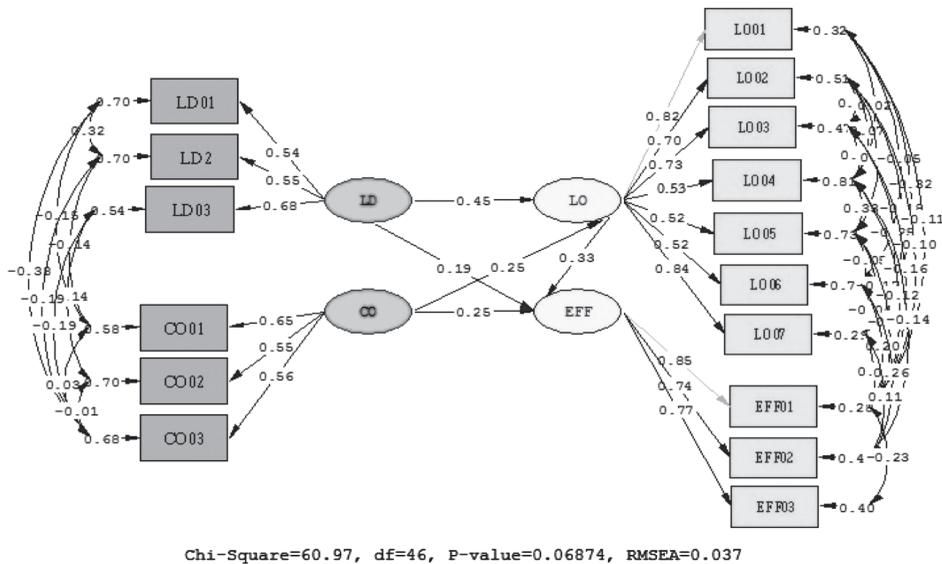
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ก่อนปรับ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 2.00	7.456	×
p-value	> 0.05	0.000	×
CFI	≥ 0.95	0.80	×
GFI	≥ 0.95	0.72	×
AGFI	≥ 0.95	0.62	×
RMSEA	≤ 0.05	0.164	×
SRMR	≤ 0.05	0.100	×

× หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบ (Angsuchoti, Wichitwanna & Pinyopanuwat, 2009)

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 5 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ ก่อนปรับไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 730.66 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 98 โดยค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 7.456 ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2 มีค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.0000 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.72 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.62 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีควรมีค่ามากกว่า 0.95 ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.100 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.165 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โมเดลเชิงสาเหตุตามที่กำหนดยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งโจเรสกอกและซอร์บอม (Jöreskog & Sörbom, 1996) ได้กล่าวถึงโมเดลเชิงสาเหตุเริ่มต้นไม่จำเป็นต้องถูกต้อง หรือกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เสมอไป ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับโมเดลใหม่โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีประกอบค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (model modification indices) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม หลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (model fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และภาพที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

5.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุหลังปรับ



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุหลังปรับ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์หลังปรับ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 2.00	1.325	✓
p-value	> 0.05	0.06874	✓
CFI	≥ 0.95	1.00	✓
GFI	≥ 0.95	0.97	✓
AGFI	≥ 0.95	0.96	✓
RMESA	≤ 0.05	0.037	✓
SRMR	≤ 0.05	0.040	✓

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง และความกลมกลืนของตัวแบบกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Angsuchoti, Wichitwanna & Pinyopanuwat, 2009)

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 6 พบว่าค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่ปรับปรุงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาได้จาก X^2 เท่ากับ 2.91 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 โดยค่า X^2/df มีค่าเท่ากับ 1.455 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.06874 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีค่ามากกว่า 0.90 ส่วนดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.040 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.037 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงแสดงให้เห็นว่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ Chi-square=60.97, df=46, p=0.069, chi-square/df= 1.325, GFI=0.97, AGFI=0.96, SRMR=0.040 และ RMSEA=0.037 สามารถยอมรับโมเดลเชิงสาเหตุที่มีความสอดคล้อง กลมกลืนระหว่างตัวแบบมาตรวัดที่สร้างตามแนวคิดกับตัวแบบมาตรวัดที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล	
		LO	EFF
LD	DE	0.45*	0.19*
	IE	-	0.15*
	TE	0.45*	0.34*
CO	DE	0.25*	0.25*
	IE	-	0.08*
	TE	0.25*	0.33*
LO	DE	-	0.33*
	IE	-	-
	TE	-	0.33*
R ²		0.62	0.61

DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 เมื่อตรวจสอบการประมาณค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝง ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural model) พบว่า

1. ภาวะผู้นำ (LD) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. วัฒนธรรมองค์การ (CO) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำ (LD) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อประสิทธิภาพองค์การ (EFF) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.15 และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบข้อนี้ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

4. วัฒนธรรมองค์การ (CO) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อประสิทธิภาพองค์การ (EFF) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.08 และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบข้อนี้ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

5. องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อประสิทธิภาพองค์การ (EFF) ทางบวก ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบ ข้อนี้ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 ตามด้วยวัฒนธรรมองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.25 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.0

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์การมากที่สุดคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 รองลงมา วัฒนธรรมองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 และน้อยที่สุด ภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.19 โดยตัวแปรทั้งสามตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพองค์การได้ร้อยละ 61.0

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างที่พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งอภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์สามารถใช้นโยบาย ตลอดจนกำหนดทิศทาง และแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารมหาวิทยาลัย และคอยกระตุ้นให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์การต่อไป เช่นเดียวกับ Lussier and Achua (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารองค์การ องค์การที่มีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้นๆ ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำ ถ้าองค์การได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถ สิ่งที่เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณากาญจนพาที (Kanjanapatee, 2013) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งอภิปรายได้ว่า ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ ได้แก่ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จที่เน้นวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น การจัดการบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนคุณลักษณะเด่นขององค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่เน้นการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Kim, Lee and Yu 2004) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การได้แก่ ผลกำไรและผลตอบแทนจากการลงทุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจินตนา คุ่มภัย (Koompai, 2010) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าองค์การที่มีประสิทธิผลปานกลางและต่ำ

3. จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งอภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะที่เอื้อต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมองเห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้ และอุทิศตน เพื่อให้บรรลุต่อเป้าหมายขององค์การหรือประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปริน บุญฉนวน (Boonchaluy, 2013) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูก

อธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ บุญสนอง (Boonsanong, 2011) ซึ่งพบว่า การดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับประสิทธิผลขององค์กร

6. 4 จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างที่พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรมากที่สุดคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ซึ่งอภิปรายได้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้เข้าใจความสำเร็จจากการคิด การเรียนรู้ และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อม และสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับบทบาทของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นผู้ประสานการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของChin - Hsien Hsu (2002) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Farshad Tojari, Mahboub Sheikhalizadeh Heris และ Ali Zarei (2011) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สามารถเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดังนี้

1) ในระดับผู้นำของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการบุคลากร ด้วยการกำหนดการบริหารจัดการที่มีแบบแผนแน่นอนให้ความสำคัญกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากร ในอนาคตการเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาอัตลักษณ์พื้นฐานขององค์กร การเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างค่านิยมร่วม ระหว่างองค์กรกับระดับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย อีกทั้งการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ขณะที่รูปแบบผู้นำองค์กรควรปรับตัวเปรียบเสมือนพี่เลี้ยง ผู้ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมขององค์กร

2) ในระดับองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือดำเนินงานด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการกำหนดให้มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีบุคลากรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก มีระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ

มอเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน กิจกรรมของหน่วยงานเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการพัฒนาตัวประสานองค์การ และกำหนดยุทธวิธีการเรียนรู้ขององค์การบนฐานการสร้างความสำเร็จ และความเชื่อใจที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งภาวะผู้นำร่วมในการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์องค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการทำความเข้าใจ การปรับตัวต่อการยืดหยุ่นการเรียนรู้ขององค์การ การยกระดับการเรียนรู้ การพัฒนาทีมงาน ในขณะที่การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การซึ่งจัดว่าเป็นกลยุทธ์ มาตรการ/วิธีการที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญด้วยการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ สร้างความสัมพันธ์การจัดการแบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ใหม่ขององค์การ

3) ในระดับของบุคลากรในองค์การ ควรมีการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม หรือทีมงานในการเรียนรู้ในระดับที่เพิ่มขึ้น และเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ ในการสร้างผลงาน การแข่งขันทางความคิด เช่น จัดให้มีการแข่งขัน และประเมินผลการเรียนรู้ของหน่วยงาน จากผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนในการเรียนรู้ และให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจในรูปแบบต่างๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางที่สามารถตอบสนองการพัฒนาองค์การและการพัฒนาภาคส่วนของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อยอดการวิจัยนี้ ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วยกระบวนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการตัวแทนผู้บริหาร และบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นในเชิงลึกของอิทธิพลในแต่ละตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

References

- Angsuchoti, S., Wichitwanna, S. and Pinyopanuwat, R. (2009). *Analytical Statistics for Social Science Research Behavioral Sciences: Using LISREL*. (2nd ed.). Bangkok: Charndi Mankhongkanphim.
- Argyris, C. (1999). *On Organization Learning*. Oxford: Blackwell.
- Boonchaluy, P. (2013). *Organizational Culture, Learning Organization and Organizational Effectiveness of the Court of Justice: Structural Equation Modeling*. Bangkok: National Institute of Development Administration.

- Boonsanong, A. (2011). An Influence of Learning Organization and Human Resource Development on Organizational Effectiveness. *Romphruek Journal Krirk University*, 30(1): 140-160.
- Denison, R. (2000). Organizational Culture: Can it be a Key Lever for Driving Organizational Change? Denisonculture.com. Available:<http://www.denisonculture.com/research.html>. September 10, 2017
- Hsu, Chin-Hsien.(2002). *A Structural Equational Modeling Analysis of Transformational Leadership, Organizational, Culture and Organizational Effectiveness in Taiwanese Sport/ Fitness Organizations*. Doctor of Sport Management Dissertation, United States Sports Academy.
- Joreskog, K.G., and Sorbom, D. (1996). *LISREL8: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Kanjanapatee, W.(2013). *Leadership and Followership that Affected the Organizational Efficiency: A Case Study of Export-Import Bank of Thailand*. Master's thesis. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Kim, Lee and Yu. (2004). Corporate Culture and Organizational Performance. *Journal of Management Psychology*. 19 (4): 340-359.
- Koompai, S. (2010). Comparison Among Organizational Cultures Affecting Organizational Effectiveness: A Case Study of Thailand's Public Enterprises. National Institute of Development Administration.
- Leekitchwatana, P. (2013). *Research Methods in Education*. (8th ed.). Bangkok: King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2010). *Effective Leadership*. (4th ed.). Canada: South-Western.
- Panpinij, S. (2008). *Research Techniques in Social Science*. (3rd ed.). Bangkok: Witthayaphat.
- Tojari, Farshad, Heris, Mahboub Sheikhalizadeh and Zarei, Ali. (2011). Structural Equation Modeling Analysis of Effects of Leadership Styles and Organizational Culture on Effectiveness in Sport Organizations. *Journal of Business Management*. 2(21), 8634-8641.
- Vanichbuncha, K. (2013). *Analysis of structural equation (SEM) with AMOS*. Bangkok: Sam Lada.