

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ
และประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*

THE RELATIONSHIP MODEL AMONG INNOVATION LEADERSHIP,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS OF
ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND



วุฒิพงศ์ รงคปราณี, ชิชณพงค์ ทองพวง, ไพศาล จันทรังษี

Woodtipong Rongkapraanee, Chisanupong Thongpuang, Phaisarn Jantarungsri

มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Christian University of Thailand

Corresponding Author E-mail: woodtipong.r@egat.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา โดยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 316 คน จากจำนวนประชากร จำนวน 1,427 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์กัน และความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=365.146$, $df=302$, $p\text{-value}=0.21$, $\chi^2/df =1.21$, $GFI= 0.91$, $AGFI=0.97$, $RMSEA= 0.03$, $RMR=0.01$, $CFI= 0.99$) โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = 0.60$, $p\text{-value} < .05$) และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ($\beta = 0.43$, $p\text{-value} < .05$) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ($\beta =0.61$, $p\text{-value} < .05$) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยผ่านวัฒนธรรมองค์การ ($\beta =0.71$, $p\text{-value} < .05$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิผลองค์การ

Abstract

The Purpose of this Correlational Descriptive Research was to examine the Relationship Model. Research methodology to Descriptive Research by Survey Research. The research samples were 316 from the population of 1,427 people Electricity Generating Authority of Thailand Administrators. The simple sampling method was employed in this research. The instrument was a 5 rating scale questionnaire. The reliability of questionnaire in the form of an alpha coefficient was 0.974. The statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, structural equation modeling analysis, and path analysis.

The findings of this research study revealed that the relationship model among Innovation Leadership, Organizational Culture and Organizational Effectiveness of Electricity Generating Authority of Thailand are correlated and was fit to the empirical data ($\chi^2=365.146$, $df=302$, $p\text{-value}=0.21$, $\chi^2/df=1.21$, $GFI=0.91$, $AGFI=0.97$, $RMSEA=0.03$, $RMR=0.01$, $CFI=0.99$). Innovation Leadership had the direct effects on Organizational Culture ($\beta=0.60$, $p\text{-value}<.05$), and on Organizational Effectiveness of Electricity Generating Authority of Thailand ($\beta=0.43$, $p\text{-value}<.05$); Organizational Culture had the direct effect on Organizational Effectiveness of Electricity Generating Authority of Thailand ($\beta=0.61$, $p\text{-value}<.05$); and Innovation Leadership had the indirect effect on Organizational Effectiveness of Electricity Generating Authority of Thailand through Organizational Culture ($\beta=0.71$, $p\text{-value}<.05$).

Keywords: Innovation Leadership; Organizational Culture; Organizational Effectiveness.

บทนำ

องค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีหน้าที่ในการผลิตไฟฟ้าในส่วนของภาครัฐ จึงความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาด ทั้งด้านราคาและคุณภาพของไฟฟ้าที่ผลิต ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรที่สูงขึ้น และอีกทั้งองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยังเป็นต้นทุนหลักของการประกอบกิจการของประเทศ แต่จากรายงานผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในปี 2563 พบว่า พลังงานไฟฟ้าที่ผลิตและซื้อสุทธิ (Net Energy) มีค่าเท่ากับ 191,934.55 ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง น้อยกว่าปีที่ผ่านมา (197,873.00 ล้านกิโลวัตต์-

ชั่วโมง)เท่ากับ 5,938.45 ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง หรือร้อยละ 3.00 โดยพลังงานที่ผลิตและซื้อสุทธิ ต่อวัน (Net Energy/Day) เฉลี่ยของปีนี้มีค่า 524.41 ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง น้อยกว่าปีที่ผ่านมา (542.12 ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง) เท่ากับ 17.71 ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง หรือร้อยละ 3.27 (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2563)

ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขัน ในปัจจุบันคือ ศักยภาพในการผลิตกระแสไฟฟ้าของประเทศ เพราะไฟฟ้าเป็นระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากในชีวิตประจำวัน และระบบเศรษฐกิจของประเทศ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีหน้าที่ผลิตไฟฟ้าต้องเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต โดยให้ราคาค่าไฟฟ้าสมเหตุผลและมีคุณภาพดี เนื่องจากไฟฟ้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ภาคการผลิตมีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจที่ต้องการให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพ และขีดความสามารถ เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร องค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกำลังให้ความสนใจพัฒนาในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2563)

และจากการประเมินประสิทธิภาพองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้กำหนดเกณฑ์การตรวจประเมินที่มุ่งเน้นการกำกับดูแลและการนำองค์กร (Leadership) ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอก การบริหารความเสี่ยง และการพัฒนาคนและระบบต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม โดยใช้หลักการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) ร่วมกับหลักมาตรฐานการพัฒนาความยั่งยืนในระดับองค์กร (Organizational Sustainable Development) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างประสิทธิภาพองค์กรจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร

นอกจากนี้พบอีกว่าสิ่งที่จะมีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (Gibson, 2000; ธิติพันธุ์ จินประชา, 2557) เพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลักหัวใจของการทำงาน เป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์กรและการออกแบบงาน รวมถึงแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้และความชัดเจนถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร (Arroba & Kim, 1992) กลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Owens, 1995) จนอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตของคนในองค์กรนั้น ๆ และสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้ (สงวน ช่างฉัตร, 2541) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกองค์กร โดยจะเป็น

พื้นฐานในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์การเป็นระดับความเชื่อมั่นที่มีรากฝังลึกและเปลี่ยนแปลงยาก (มัลลิกาตันสอน, 2544) ซึ่งส่งผลทำให้แต่ละองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไป วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์กร ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกรับรู้และยึดถือร่วมกัน เสริมสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันต่อองค์กร (ชยาธิศ กัญหา, 2550)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมา พบว่า มีเพียงการอธิบายให้ทราบถึงรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลองค์การเท่านั้น แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การ ดังนั้น การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นต้นแบบของการบริหารในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และอธิบายในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research Methodology) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ (1) ศึกษารวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง (2) เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ (3) จัดทำแบบสำรวจเพื่อประเมินสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (4) ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูล (5) วิเคราะห์ข้อมูลและ (6) รายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับหัวหน้ากองขึ้นไปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั่วประเทศ จำนวน 1,427 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2563)

กลุ่มตัวอย่างได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน (Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
2. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามทั้งปลายปิด และปลายเปิด เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยดัดแปลงจากมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบบบังคับตอบ (Forced Choice) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด (5) ไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระยะเวลาทั้งหมด 2 เดือนในช่วงเดือน กันยายน – ตุลาคม 2563 ซึ่งถ้าไม่ได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนจะส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างอีกครั้งโดยให้เหตุผลว่าท่านอาจจะไม่ได้รับแบบสอบถามและท่านข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ และถ้าไม่ได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนอีกจะติดตามทางโทรศัพท์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารและตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ได้แก่ จำนวน และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพองค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Movement Correlation Coefficient) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน .85 โดยจะต้องไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity)

4. วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้ สถิติวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) (Kline, 2010)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นพันธกิจวัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว

1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การตรวจสอบภายใน การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการความรู้และด้านการบริหารทุนมนุษย์

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าสถิติของความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง
p-value	มากกว่า 0.05	0.21	สอดคล้อง
CMIN/DF	น้อยกว่า 3.00	1.21	สอดคล้อง
GFI	มากกว่า 0.90	0.91	สอดคล้อง
AGFI	มากกว่า 0.90	0.97	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.03	สอดคล้อง
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.01	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า .90	0.99	สอดคล้อง

จากตารางที่ 1 พบว่าการประเมินความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าไคสแควร์หารด้วยองศาความเป็นอิสระ (CMIN/DF) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 3 ในกลุ่มของดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์ (Absolute fitindex) ได้แก่ ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit : GFI), Adjust GFI (AGFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าในกลุ่มของดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximate: RMSEA) และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือยอมรับสมมติฐานที่ 5 แสดงว่าโมเดลในภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ

Hypothesis	Parameter	Standardized Estimate Regression weight	S.E.	t	Standardized regression coefficient		Hypothesis test
					Direct	Indirect	
H1	IL → OC	.499	.069	7.208*	0.43	-	Accept
H2	OC → OE	.159	.051	3.125*	0.60	-	Accept
H3	IL → OE	.655	.094	6.948*	0.61	-	Accept
H4	IL → OC → OE	-	-	-	-	0.28	Accept
H5		-	-	Model fit*	-	-	Accept

*p < .05, ค่าดัชนีความสอดคล้อง: CMIN/DF=1.21 GFI=0.91 AGFI=0.97 RMSEA=0.03 RMR=0.01 CFI=.0.99

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ:จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) เท่ากับ 0.60

2. วัฒนธรรมองค์การมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย:จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า วัฒนธรรมองค์การมี

เส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) เท่ากับ 0.61

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย: จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) เท่ากับ 0.43

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยผ่านวัฒนธรรมองค์การ: จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยผ่านวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) เท่ากับ 0.71

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เนื่องจากในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดการปรับตัวของผู้บริหารให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงต้องเป็นผู้นำที่มีการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดย

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.68) เนื่องจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ซึ่งตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศรวมจำนวนทั้งสิ้น 50 แห่งซึ่งถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร การกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงมุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติตามนโยบายทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด จนเกิดเป็นวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ สอดคล้องกับสอดคล้องกับไอเชคและกานี (Zain et al, 2009) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาจากบริษัทที่ขึ้นบัญชีไว้ของมาเลเซีย จำนวน 190 บริษัท ในมิติด้านต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร รางวัลและความตระหนัก การอบรมและการพัฒนาความผูกพันของลูกจ้างคนงานที่มีต่อองค์การพบว่า มิติต่างๆทั้งหมดของวัฒนธรรมองค์การที่ได้เลือกไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจลูกจ้างคนงานให้มีความผูกพันต่อองค์การ จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าองค์การจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของมิติต่าง ๆ เหล่านี้ ในการทำให้เกิดความชอบในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างคนงานเกิดความผูกพันต่อองค์การอย่างแน่นแฟ้นเพื่อความสำเร็จขององค์การ

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) เนื่องจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีระบบการตรวจสอบภายในที่เป็นไประเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจพ.ศ. 2555 ข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ และเกณฑ์การประเมินผลด้านการตรวจสอบภายในของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นกระบวนการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงดำเนินการอย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบการทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบชุดต่างๆ ที่มีความเป็นอิสระ และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามระเบียบ ข้อบังคับของการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด สอดคล้องสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) (2563) เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาระบบประเมินผล เพื่อพัฒนาต่อยอดจากโครงการระบบประเมินผล เดิมที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจที่มีความเหมาะสม เป็นรูปธรรม และสามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง โดยได้พิจารณาข้อดี/จุดแข็ง ของระบบปัจจุบันที่มีมาใช้ ปรับปรุงข้อด้อยของระบบปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุง

เพิ่มเติมประเด็นของการจัดการ สมัยใหม่ให้เป็นปัจจุบัน และจะนำมาใช้ในการประเมินผล รัฐวิสาหกิจในปี 2563 โดยหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 8 หลักเกณฑ์ ได้แก่ 1) การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 4) การมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การบริหารทุนมนุษย์ 7) การจัดการความรู้และนวัตกรรม และ 8) การตรวจสอบภายใน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2563)

2. ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการประเมินความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบมีค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ ($\chi^2 = 270.12$, $df = 723$, $p\text{-value} = 0.21$, $\chi^2 / df = 1.21$, $GFI = 0.91$, $AGFI = 0.97$, $RMSEA = 0.03$, $RMR = 0.01$, $CFI = 0.99$) ดังนั้นในภาพรวมโมเดลเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ สอดคล้องกับพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2551) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ พบว่า การนำวัฒนธรรม I AM READY ไปปฏิบัติเป็นเวลา 2 ปี ทำให้คะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรม I AM READY ขององค์การราชการเพิ่มขึ้นจากเดิม กระทรวงต่าง ๆ ยึดถือและให้ความสำคัญกับมิติวัฒนธรรมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะภารกิจของแต่ละกระทรวงและวัฒนธรรม I AM READY มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การราชการ

3. เส้นทางอิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = 0.60$, $p < 0.05$) ผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นข้อค้นพบใหม่ เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับวัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้งในบริบทองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่นๆ จากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คือ ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การในการบริหารและการจัดการการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้ผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจและมี

ประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่สูงขึ้นมากกว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = 0.43, p < 0.05$) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะต้องนำมาใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ สร้างความเชื่อที่อยู่ในจิตใจของพนักงาน และสร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2554) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการบริหารทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์การ กัดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศภายในองค์การมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาวัฒนธรรม

3.2 วัฒนธรรมองค์การมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อผลประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ($\beta = 0.61, p < 0.05$) เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา มีลักษณะเป็นนามธรรมแต่สามารถสร้างให้เป็นรูปธรรมได้แต่ต้องอาศัยเวลา และได้รับการผลักดันอย่างจริงจัง ซึ่งผู้บริหารสูงสุดมีอิทธิพลต่อรูปแบบของวัฒนธรรมมากที่สุด เนื่องจากเป็นต้นแบบของวิธีการทำงาน การตัดสินใจ ความเชื่อ วัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารองค์การที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ และเป็นพลังเบื้องหลังที่จะกำหนดพฤติกรรม เสริมแรงความเชื่อร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์การ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์การ เพราะจะเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจิตติพันธุ์ จินประชา (2557) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การของ สถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย มีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผล สถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -7.055, p < 0.05$) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.583 ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีมุมมองด้านวัฒนธรรมซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติดบพาทที่จะกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ เพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ($\beta = 0.43, p < 0.05$) ผลการศึกษาวินิจฉัยนี้เป็นข้อค้นพบใหม่ เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับวัฒนธรรม

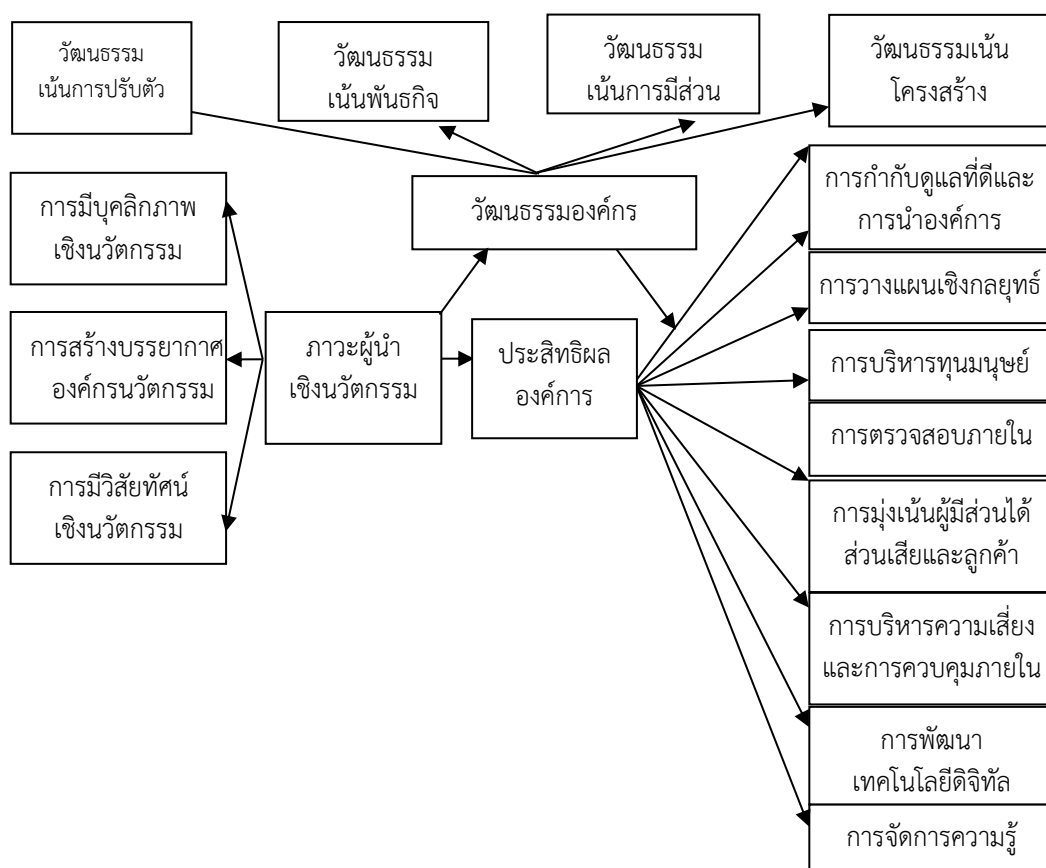
องค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้งในบริบทองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่นๆ จากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเกิดประสิทธิผลองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยคือการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารระดับของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ ทิพย์วารี (2559) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์และหลักการรูปแบบ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่ต้องพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรม และส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการ

3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.71, p < 0.05$) ผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นข้อค้นพบใหม่ เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้งในบริบทองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่นๆ จากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนอกจากการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ส่วนสำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างมากคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารและการจัดการการดำเนินงานของในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้ผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจโดยประสิทธิผลองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสูงขึ้นมากกว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.43, p < 0.05$) จึงนับได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะต้องนำมาใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร สร้างความเชื่อที่อยู่ในจิตใจของพนักงาน และสร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2554) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการศึกษาทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กร กัดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์กรแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบ พี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงานโครงการ การมอบ

อำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมอันประกอบด้วยบริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัย และมีความสัมพันธ์กัน สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่จะบรรลุเป้าหมายตามกรอบแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ทั้ง 8 ด้านได้นั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้การนำองค์กรของผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยประสบผลสำเร็จ

คือการที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยการส่งผ่าน วัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผล ที่ภาครัฐต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับการมอบหมาย เพื่อให้พันธกิจหลักของ กฟผ. บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้การปฏิบัติตามโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยพนักงานใน กฟผ. ร่วมมือ กันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมของ พนักงาน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานขององค์การ เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานร่วมกัน กำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เพื่อนำไปสู่ความ ผูกพันต่อองค์การ และร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับองค์การ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อ เปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อความต้องการภาครัฐ จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่ เกิดขึ้นทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน โดยที่พนักงานมีสิทธิจะ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานขององค์การในส่วน ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรหรือ กระบวนการทำงานขององค์การ ให้สามารถแข่งขันได้และมีความยั่งยืน
2. ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนา บุคลากรในองค์การให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่ครอบคลุม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่สำคัญ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การพัฒนาบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และการสร้าง บรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยต้องกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และจัดให้มีระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่บุคลากรใน องค์การเพื่อเตรียมการเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้โมเดลความสัมพันธ์ของการวิจัยเรื่องนี้ในบริบทอื่นในองค์กรภาครัฐและเอกชน ได้แก่ องค์กรภาครัฐ องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรธุรกิจ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในบริษัทเอกชนด้านพลังงาน เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนด้านพลังงานไฟฟ้าและเห็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในเชิงของการแข่งขัน

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2563). *โครงสร้างองค์กร*. สืบค้น 14 มกราคม 2564, จาก <http://www.intranet.egat.co.th>.
- ชยาธิศ กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิตินันท์ จินประชา. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์การราชการ*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 10(2), 25-48.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2559). *รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 11(1), 57-70.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2563). *คู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ*, สืบค้น 17 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.sepo.go.th/pes/contents/27>.
- สงวน ช่างฉัตร. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2554). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Arroba, T., & James, K. (1992). *Pressure at Work: A Survivals Guide for Manager*. (2th ed). London: McGraw-Hill Book Company.
- Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience* (4th ed.). Mason, O.H.: Thomson/ South-Western.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior*. (7th ed.). Boston: Irwin.
- Gliddon, D.G. (2006). *Forecasting a Competency Model for Innovation Leaders Using a Modified Delphi Technique*. The Pennsylvania State University. The Graduate School College of Education.
- Owens, R. G. (1995). *Organizational Behavior in Education* (5th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Zain, Z. et al. (2009). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: A study on a Malaysian Listed Company. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 17(1), 1-10.

