

โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

The Causal Model of Factors Affecting the Performance of College
Administrators of Praboromarajchanok Institute

พีระ ดีเลิศ¹, อัจฉรา นียมมาภา^{2*} และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง³

Peera Deelert¹, Achara Niyamabha^{2*}, and Teerawat Montaisong³

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Graduate School, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding author. E-mail: a.niyamabha@gmail.com^{2}

Received October 31, 2024; **Revised** December 15, 2024; **Accepted** December 25, 2024

Abstract

This research aimed to (1) develop a causal model identifying the factors that affect the performance of college administrators at Praboromarajchanok Institute (PI) and (2) validate the consistency of this causal model with empirical data. This research is a mixed-method approach. In qualitative research, the key informants were seven experts in educational administration regarding the performance of college administrators. The purposive selection method was used. The research instrument was an interview form. Data were analyzed using content analysis. Quantitative research, the sample group was the College Executive Committee and teachers from PI, totaling 460 individuals selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Structural equation modeling was employed to test and validate the developed causal model. The findings revealed that (1) the causal model proposed for the factors influencing the performance of college administrators at PI was deemed appropriate, and (2) the validation results verified that this causal model was consistent with the empirical data, showing the following statistical results: $X^2 = 112.854$, $df = 98$, $P\text{-value} = 0.145$, $GFI = 0.975$, $AGFI = 0.951$, $RMR = 0.009$ และ $RMSEA = 0.018$. Digital leadership and participatory management affect the performance of PI college administrators through organizational culture.

Keywords: causal model; factors affecting; performance efficiency; college administrators; Praboromarajchanok Institute

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ (2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 7 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและอาจารย์ของวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 460 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่ามีความเหมาะสม (2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 112.854$, $df = 98$, $P\text{-value} = 0.145$, $GFI = 0.975$, $AGFI = 0.951$, $RMR = 0.009$ และ $RMSEA = 0.018$) โดยภาวะผู้นำดิจิทัลและการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกผ่านวัฒนธรรมองค์กร

คำสำคัญ: โมเดลเชิงสาเหตุ; ปัจจัยที่ส่งผล; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ผู้บริหารวิทยาลัย; สถาบันพระบรมราชชนก

บทนำ

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุข มีวิทยาลัยในสังกัด 39 แห่ง แบ่งเป็น 2 คณะ คือ คณะพยาบาลศาสตร์และคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ (Praboromarajchanok Institute, 2023) โดยมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาของแต่ละวิทยาลัย และมีคณาจารย์ซึ่งต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการ งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักศึกษา และงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยในบริบทของคณาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานต่าง ๆ ตามโครงสร้างของแต่ละวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรดังกล่าวจะมีกระบวนการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้มีประสิทธิภาพในปี พ.ศ. 2562 สถาบันพระบรมราชชนก มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 โดยมีการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง ในปี พ.ศ. 2564 ทั้งนี้จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามรูปแบบของ AUN – QA และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สาเหตุดังกล่าวส่งผลให้วิทยาลัยและบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับการพัฒนายุทธศาสตร์วิทยาลัยได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งเป็นความสามารถในการบริหารจัดการวิทยาลัยในทุกพันธกิจ ผู้บริหารจะต้องเลือกวิธีการบริหารให้มีความเหมาะสมและใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารงานหรือการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด (Leklersindhu, 2019)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากยุคอนาล็อกไปสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อมนุษย์ในทุกด้านภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เนื่องจากโลกถูกย่อให้เล็กลงด้วยเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร การสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อกระบวนการความคิดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับตัวให้มีประสิทธิภาพและเท่าทันกับเทคโนโลยี (Phanthabutr, 2017) ผู้บริหารหรือผู้นำของทุกวิทยาลัยต้องมีการปรับตัวตามเทคโนโลยี ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลจึงเป็นหัวใจหลักของการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องมีการปรับตัวและปรับรูปแบบในการบริหารงานที่แตกต่างออกไปจากเดิม โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทต่อบุคลากรในองค์กร และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Deelert & Deelert, 2022; Phonchai, 2020) การปรับเปลี่ยนการบริหารตามยุคดิจิทัลส่งผลให้การตัดสินใจง่ายขึ้น ทำให้สามารถรับรู้และประเมินโอกาสรวมถึงความท้าทายที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง (Hensellek, 2020)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้บุคคลเข้ามามีผลประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นแนวทางการบริหารที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกที่ดี โดยบุคลากรจะมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตรงเวลาตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร (Cohen & Uphoff, 1980) ซึ่งความสำเร็จขององค์กรทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันโดยการสนับสนุนจากทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน (Sidik et al., 2022) การให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน โดยการร่วมกันกำหนดทิศทางในการบริหารวิทยาลัย เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานรวมจะส่งผลทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่งมีวัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร เช่น พฤติกรรมด้านความเชื่อ ค่านิยม ภาษาที่ใช้และสัญลักษณ์ที่บุคลากรในองค์กรยอมรับ โดยยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน และส่งต่อไปยังกลุ่มบุคคลรุ่นต่อไปในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีการปรับวิธีการปฏิบัติงานให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน (Virojana, 2023) โดยวัฒนธรรมองค์กรสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาหากวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์กรก็จะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคลากรที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (Sidik et al., 2022) วัฒนธรรมองค์กรต้องมีความเหมาะสมกับแนวทางการปฏิบัติของกลุ่มในองค์กร ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงและนำมาปฏิบัติร่วมกันจนเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน การบริหารงานในองค์กร

ให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมกัน เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการทบทวนแนวคิด เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการจัดการสถานศึกษา รวมทั้งในการขับเคลื่อนและพัฒนาประสิทธิภาพงานผู้บริหารวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลไกกลไกของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาขอบเขตเนื้อหาของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

- 1) ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่

1.1) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสร้างภาพลักษณ์ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างมืออาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และการเพิ่มโอกาส

1.2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย มีส่วนร่วมวางแผน มีส่วนร่วมดำเนินการ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมประเมินผล และมีส่วนร่วมตัดสินใจ

- 2) ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ค่านิยม บรรทัดฐาน และสัญลักษณ์

2.2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย (Performance Efficiency of College Administrators) มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความรวดเร็ว ความถูกต้องแม่นยำ การบรรลุเป้าหมาย และการสร้างองค์ความรู้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,977 คน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คำนวณได้จากการกำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างตามจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรตามสูตรของ Schumacker and Lomax (1996) ที่ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอัตราส่วน 10-20: 1 ของดัชนีชี้วัดในการศึกษาวิจัยนี้มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัวแปร รวมตัวแปรทั้งสิ้น 23 ตัวแปร ดังนั้นจึงใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน $20 \times 23 = 460$ คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยจำนวน 32% (147 คน)

และอาจารย์ของวิทยาลัยจำนวน 68% (313 คน) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2567

ทบทวนวรรณกรรม

1) ภาวะผู้นำดิจิทัล

ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership: DL) มีความสำคัญต่อองค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรทุกองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กร ทั้งตัวผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลส่งผลให้ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจึงต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร โดย Sheringer (2014) ได้เสนอหลักของผู้นำยุคดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความยั่งยืนในสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัล มีหลักสำคัญคือการใช้เทคโนโลยีเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) การสื่อสาร (2) การประชาสัมพันธ์องค์กร (3) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (4) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน (5) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (6) การจัดการสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และ (7) การเพิ่มโอกาส และ Hensellek (2020) ได้เสนอว่าการอบการดำเนินงานสำหรับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) การใช้งานดิจิทัล (3) ความคิดแบบดิจิทัล และ (4) ชุดทักษะดิจิทัล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสื่อสาร (com) (2) การประชาสัมพันธ์องค์กร (pub) (3) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (ima) (4) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน (par) (5) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (pro) (6) การจัดการสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (cre) และ (7) การเพิ่มโอกาส (inc)

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management: PM) เป็นกระบวนการที่ให้อำนาจในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้และพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับการนำใช้ภายในองค์กร เนื่องจากช่วยสร้างความสามัคคีภายในองค์กร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนสำคัญกับองค์กร และยังช่วยในการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การพิจารณารวบรวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย (Cohen & Uphoff, 1980; Swansburg, 1996; Eviyana et al., 2020)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มีส่วนร่วมวางแผน (pla) (2) มีส่วนร่วมดำเนินการ (imp) (3) มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (rec) (4) มีส่วนร่วมประเมินผล (eva) และ (5) มีส่วนร่วมตัดสินใจ (dec)

3) วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture: CC) เป็นแนวทางการปฏิบัติที่สร้างขึ้นจากบุคคลภายในองค์กร โดยเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงและนำมาปฏิบัติร่วมกันจนเป็นที่ยอมรับ และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นขนบธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร วัฒนธรรมเป็นเครื่องกำหนดความเจริญหรือความเสื่อมขององค์กร และเป็นตัวกำหนดความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับตัวบุคคล กลุ่มคนก็จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเหมือนหัวใจที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การพิจารณารวบรวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย (Phutachot, 2013; Arikan & Enginoğlu, 2016; Sergiovanni, 1998)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ค่านิยม (val) (2) บรรทัดฐาน (nor) และ (3) สัญลักษณ์ (sym)

4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย (Performance Efficiency of College Administrators: PECA) คือความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อให้สำเร็จบรรลุผลตามที่องค์กรกำหนดไว้ โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงการใช้ทักษะ ความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎระเบียบขององค์กร ประกอบด้วย (1) ความรวดเร็ว (2) ความถูกต้องแม่นยำ (3) การบรรลุเป้าหมาย และ (4) การสร้างองค์ความรู้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรวดเร็ว (spd) (2) ความถูกต้องแม่นยำ (acc) (3) การบรรลุเป้าหมาย (ach) และ (4) การสร้างองค์ความรู้ (kno)

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1

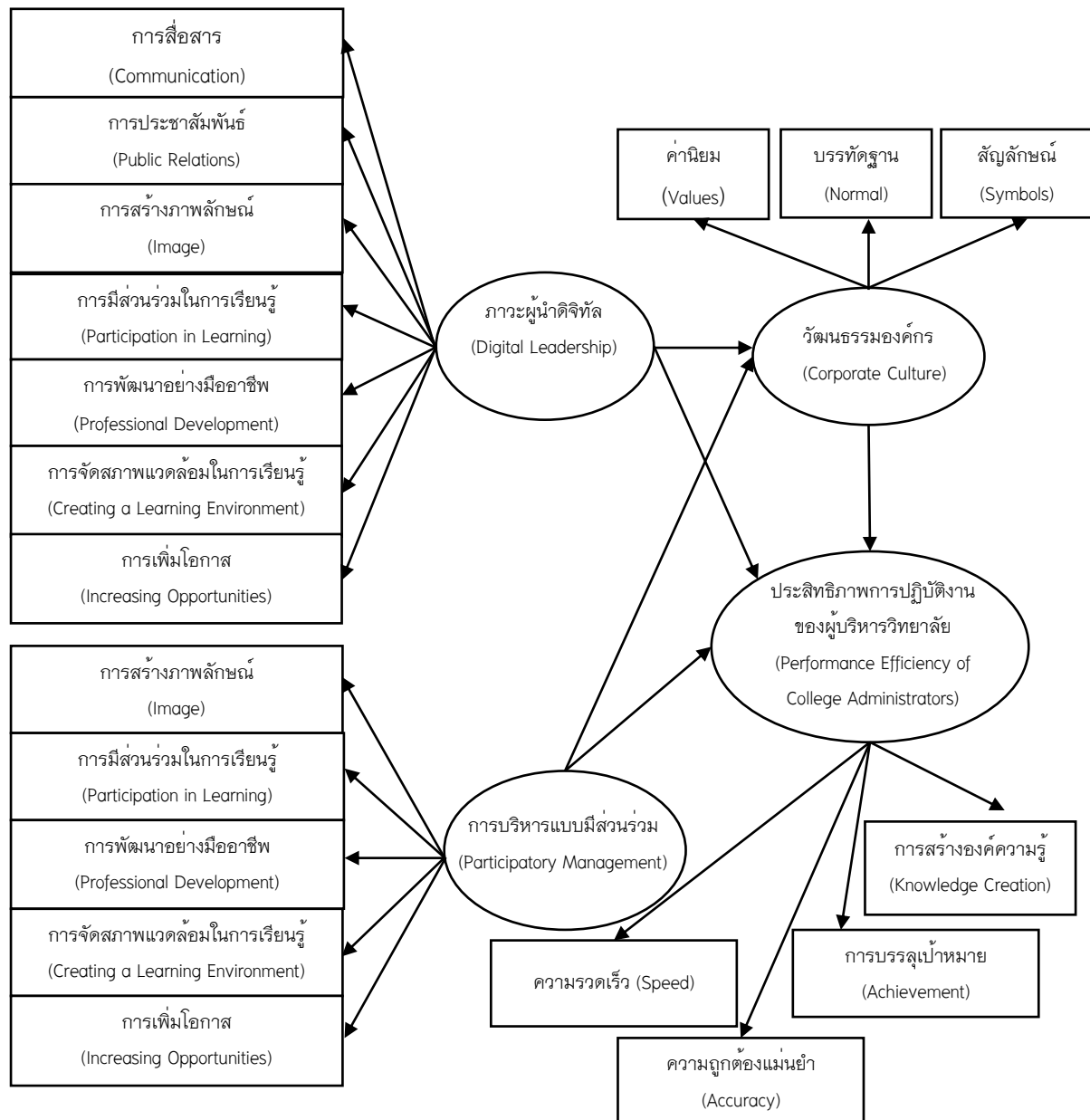


Figure 1 Research framework

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-method approach) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่โครงการ KMPHT-67010008 ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ ภาวะผู้นำ ดิจิทัล การบริหารแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กร โดยนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ หาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน 4 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ ผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องหรือเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารวิทยาลัย นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาตัวแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

3) ยกร่างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และนำเสนอต่อที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

5) สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย โดยส่วนที่ 2 ใช้การวัดแบบ Likert Scales โดยแบ่งออกเป็น 5 Scales การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ซึ่งทุกคนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จากการประเมินผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยมีข้อคำถาม 54 ข้อพบว่า ได้ค่า IOC = 0.80 จำนวน 6 ข้อ และได้ค่า 1.00 จำนวน 48 ข้อ

6) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliabilities) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.991

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิด รวมถึงพัฒนาและตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการบริหารของวิทยาลัย จำนวน 460 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS โดยวิเคราะห์ด้วยแบบโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า

1.1) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย (1) การสื่อสาร (2) การประชาสัมพันธ์ (3) การสร้างภาพลักษณ์ (4) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (5) การพัฒนาอย่างมืออาชีพ (6) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และ (7) การเพิ่มโอกาส

1.2) ตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย (1) มีส่วนร่วมวางแผน (2) มีส่วนร่วมดำเนินการ (3) มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (4) มีส่วนร่วมประเมินผล และ (5) มีส่วนร่วมตัดสินใจ

1.3) ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย (1) ค่านิยม (2) บรรทัดฐาน และ (3) สัญลักษณ์

1.4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ให้ความเห็นต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยว่าควรประกอบด้วย (1) ความรวดเร็ว (2) ความถูกต้องแม่นยำ (3) การบรรลุเป้าหมาย และ (4) การสร้างองค์ความรู้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

2.1) ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.73$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.74$)

2.2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความถูกต้องแม่นยำซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.953 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ การสื่อสาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.775 แสดงดังตารางที่ 1

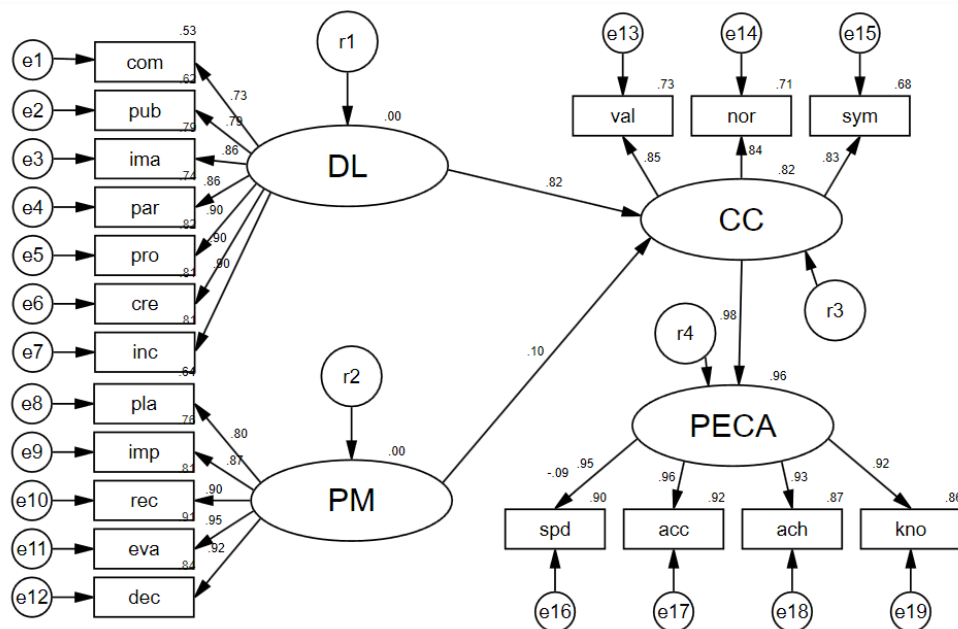
Table 1 Factor Loading, R^2 , and Composite Reliability (CR)

Variable	Factor Loading	R^2	CR
Digital Leadership (DL)			0.955
Communication (com)	0.775	0.601	
Public Relations (pub)	0.828	0.686	
Image Building (ima)	0.889	0.790	
Participation in Learning (par)	0.865	0.748	
Professional Development (pro)	0.899	0.808	
Creating a Learning Environment (cre)	0.897	0.805	
Increasing Opportunities (inc)	0.908	0.824	

Table 1 Factor Loading, R^2 , and Composite Reliability (CR) (cont.)

Variable	Factor Loading	R^2	CR
Participatory Management (PM)			0.957
Participate in planning (Pla)	0.854	0.729	
Participate in implementation (Imp)	0.912	0.832	
Participate in receiving benefits (Rec)	0.916	0.839	
Participate in evaluating results (Eva)	0.935	0.874	
Participate in making decisions (Dec)	0.898	0.806	
Corporate Culture (CC)			0.950
Values (Val)	0.942	0.887	
Normal (Nor)	0.936	0.876	
Symbols (sym)	0.911	0.830	
Performance Efficiency of College Administrators (PECA)			0.970
Speed (spd)	0.941	0.885	
Accuracy (acc)	0.953	0.908	
Achievement (ach)	0.942	0.887	
Knowledge Creation (kno)	0.937	0.878	

2.3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลดังนี้



Chi-Square = 112.854, df = 98, P-value = 0.145, RMSEA = 0.018

Figure 2 The structural equation model analysis results

จากภาพที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัล (DL) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PM) และวัฒนธรรมองค์กร (CC) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย (PECA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.82, 0.10 และ 0.98 ตามลำดับ

ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยืนยันว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนา มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ 112.854 Degree of Freedom มีค่าเท่ากับ 98 P-value มีค่าเท่ากับ 0.145 Goodness of Fit มีค่าเท่ากับ 0.975 Adjust Goodness of Fit มีค่าเท่ากับ 0.951 Root Mean Square Residual มีค่าเท่ากับ 0.009 Root Mean Square Error of Approximation มีค่าเท่ากับ 0.018

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ค่านิยม บรรทัดฐาน และสัญลักษณ์ที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherian et al. (2021) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบสูงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะ และพฤติกรรม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติและวัฒนธรรมที่ต่างกัน และการศึกษาของ Putra et al. (2020) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้การศึกษาของ Arikan and Enginoğlu. (2016) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบริษัททั้งในแง่ของประสิทธิภาพของบริษัทเชิงปริมาณและประสิทธิภาพของบริษัทเชิงคุณภาพ

2) ตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการปรับเปลี่ยนการบริหารตามยุคดิจิทัลส่งผลให้การตัดสินใจง่ายขึ้น ทำให้สามารถรับรู้และประเมินโอกาสรวมถึงความท้าทายที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shin et al. (2023) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับวัฒนธรรมดิจิทัล และสอดคล้องกับ Mollah et al. (2023) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

3) ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน โดยการร่วมกันกำหนดทิศทางในการบริหารวิทยาลัย เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเกิดการยอมรับร่วมกันที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sidik et al. (2022) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร และ Ekwoaba et al. (2019) ที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยองค์กรควรมีความร่วมมือที่สอดคล้องกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารซึ่งองค์กรจะได้รับประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทุนทรัพย์ที่มีอยู่ในบุคลากรขององค์กร

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย (1) การสื่อสาร (2) การประชาสัมพันธ์ (3) การสร้างภาพลักษณ์ (4) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (5) การพัฒนาอย่างมืออาชีพ (6) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และ (7) การเพิ่มโอกาส 2) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมวางแผน (2) การมีส่วนร่วมดำเนินการ (3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (4) การมีส่วนร่วมประเมินผล และ (5) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย (1) ค่านิยม (2) บรรทัดฐาน และ (3) สัญลักษณ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยควรมีการปรับตัวและปรับรูปแบบในการบริหารงานที่แตกต่างออกไปจากเดิม โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทต่อบุคลากรในองค์กร และรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1.2) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารวิทยาลัย เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันจะส่งผลทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.3) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีสัญลักษณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการถ่ายทอดคุณค่า ความหมาย สร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ รวมทั้งสะท้อนถึงเป้าหมาย ภาพลักษณ์ขององค์กรในเชิงบวก และความภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลมีอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กร

2.2) จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารองค์กรเป็นบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพที่ 3

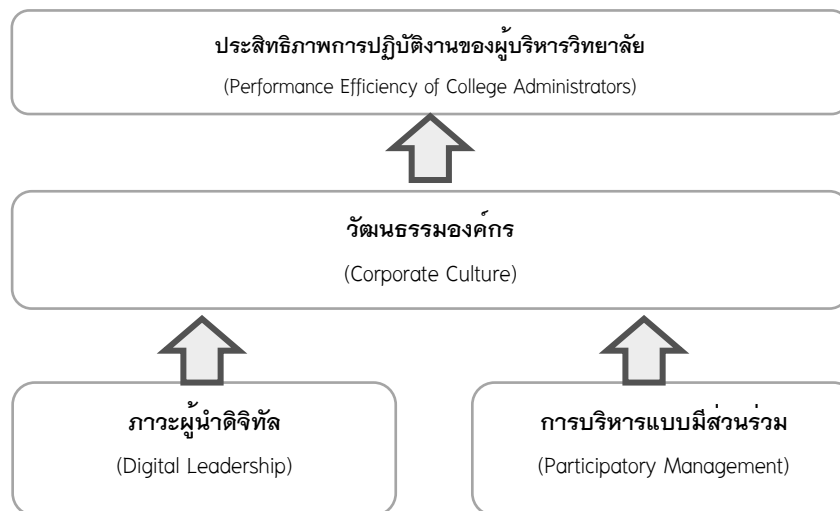


Figure 3 Knowledge birth diagram

จากภาพที่ 3 ทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีผลมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำดิจิทัล ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ในแต่ละวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตลอดจนสถานบันการศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้แต่ละปัจจัยตามบริบทและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

References

- Arikan, C. L., & Enginoğlu, D. (2016). How elements of corporate culture affect overall firm performance. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 7(3), 680–689.
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–27. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>

- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213–235. [https://doi.org/10.1016/0305-750x\(80\)90011-x](https://doi.org/10.1016/0305-750x(80)90011-x)
- Deelert, P., & Deelert, J. (2022). Leadership with medical records management in the digital age. *Journal of Management Science Review*, 24(2), 147–156. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/260950>
- Ekwoaba, J., Ufodiana, N., & Enyinnaya, E. I. (2019). Participative decision making and organisational performance: a snapshot survey of Nigerian oil and gas sector. *Ilorin Journal of Human Resource Management*, 3(1), 13–28.
- Eviyana, E., Diana, N., Kholid, I., & Masykur, R. (2020). Participatory management in improving the quality of Madrasah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 637–650. DOI:10.30868/ei.v9i02.1285
- Hensellek, S. (2020). Digital leadership: a framework for successful leadership in the digital age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship (JMME)*, 2(1), 55–69. DOI:10.4018/JMME.2020010104
- Leklersindhu, S. (2019). The management efficiency of administer of subdistrict administrative organization in Nonthaburi Province. *Journal of Thonburi University*, 12(28), 187–196. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/124142>
- Mollah, M. A., Choi, J. H., Hwang, S. J., & Shin, J. K. (2023). Exploring a pathway to sustainable organizational performance of south Korea in the digital age: the effect of digital leadership on IT capabilities and organizational learning. *Sustainability*, 15(10), 7875. <https://doi.org/10.3390/su15107875>
- Phanthabutr, S. (2017). Living contemporarily in the digital age. *The Journal of Social Communication Innovation*, 5(2), 161–167. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jcosci/article/view/9990>
- Phonchai, R. (2020). Leadership and administration in the digital age. *Journal of Humanities and Social Science Mahamakut Buddhist University Isan Camp*, 1(3), 53–62. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc/article/view/251361>
- Phutachot, N. (2013). *Organizational behavior*. V. Print.
- Praboromarajchanok Institute. (2023). *Structure of Praboromarajchanok Institute*. <https://www.pi.ac.th/page/296>

- Putra, M. R., Yandi, A., & Maharani, A. (2020). Determination of employee motivation and performance: working environment, organizational culture, and compensation. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 1(3), 419–436. <http://repository.upiypk.ac.id/3172/>
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum.
- Sergiovanni, T. J. (1998). Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education Theory and Practice*, 1(1), 37–46.
- Sheninger, E. (2014). Pillars of digital leadership. *International Center for Leadership in Education*, 1(4), 1–4.
- Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and organizational performance in South Korea: the effect of digital leadership on digital culture and employees' digital capabilities. *Sustainability*, 15(3), 2027. <https://doi.org/10.3390/su15032027>
- Sidik, N. S., Niswatin, N., & Yusuf, N. (2022). The effect of budget participation on managerial performance with organizational commitment and organizational culture as moderating variables (empirical studies at the economics faculty, Gorontalo State University). *Management and Economics Journal*, 6(3), 219–236. DOI:10.18860/mec-j.v6i3.16218
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Jones & Bartlett Learning.
- Virojana, A. (2023). *Influence of organizational culture affecting the performance of administrative officers of the public prosecutor's office region 9*[Master's thesis, Prince of Songkla University].