

หัวข้อวิจัย	ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ดำเนินการวิจัย	นางสาวธารารัตน์ วรรณรัตน์
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยศ ชวระนอง
หน่วยงาน	ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2558

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 528 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งจำนวน 404 คน และบุคลากรอัตราจ้าง จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นดังนี้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 2 = 197.601$, $df = 119$, $p = .000$, $GFI = .968$, $CFI = .991$, $RMSEA = .035$ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมากที่สุดได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานรองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย เท่ากับร้อยละ 46

2. โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนในด้านรูปแบบของโมเดล น้ำหนักองค์ประกอบ และเส้นอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ จากกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้าง