

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตผู้วิจัยได้แบ่งเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลเพื่อศึกษาการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลเพื่อศึกษาการวิเคราะห์โมเดลเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวแปรองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

CLIMAT	แทน	บรรยากาศองค์กร
LEADER	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
SATTIS	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
COMMIT	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
STRU แทน	องค์ประกอบโครงสร้างองค์กร	
RESP	แทน	องค์ประกอบความรับผิดชอบ
AWAR	แทน	องค์ประกอบการให้รางวัล
WARM	แทน	องค์ประกอบความอบอุ่น
SUPP	แทน	องค์ประกอบการสนับสนุน
STAN แทน	องค์ประกอบมาตรฐานงาน	
CONF	แทน	องค์ประกอบความขัดแย้ง
LOYA แทน	องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร	
ACHI	แทน	องค์ประกอบความมุ่งความสำเร็จ
SUPO	แทน	องค์ประกอบการสนับสนุน
POKI	แทน	การเน้นการมีส่วนร่วม
CONS	แทน	องค์ประกอบความมั่นคง
HEAD แทน	องค์ประกอบความก้าวหน้า	
BUIL	แทน	องค์ประกอบสถานที่ทำงาน
COMP	แทน	องค์ประกอบลักษณะงาน
SALA แทน	องค์ประกอบค่าจ้างผลตอบแทน	

CONT	แทน	องค์ประกอบการบังคับบัญชา
SOCI	แทน	องค์ประกอบลักษณะทางสังคม
WELF	แทน	องค์ประกอบสวัสดิการ
OBJV	แทน	องค์ประกอบกรยอมรับเป้าหมายขององค์การ
WORK	แทน	องค์ประกอบการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
MEMB	แทน	องค์ประกอบความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	แทน	ค่าความเบ้
KU	แทน	ค่าความโด่ง
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
GFI	แทน	ดัชนีวัดความกลมกลืน
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
RMSEA	แทน	ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
df	แทน	องศาอิสระ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$\Delta \chi^2$	แทน	ผลต่างของค่าไค-สแควร์
Δdf	แทน	ผลต่างของค่าองศาอิสระ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรสังเกตได้ของเพื่อศึกษาผลการวิเคราะห์โมเดลเพื่อศึกษาการวิเคราะห์โมเดลเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรโดยแสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรองค์ประกอบมาตรฐานแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ตัวแปร	\bar{X}	SD	CV	SK	KU
ตัวแปรแฝงบรรยากาศ(CLIMAT)					
1.องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร (STRU)	3.68	.74	20.11	-.58	1.14
2.องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ (RESP)	3.89	.54	14.05	-.16	.12
3.องค์ประกอบการให้รางวัล (AWAR)	3.30	.86	26.11	-.34	-.22
4.องค์ประกอบด้านความอบอุ่น (WARM)	3.52	.67	19.03	-.26	-.18
5.องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPP)	3.69	.75	20.50	-.32	-.07
6.องค์ประกอบด้านมาตรฐานงาน (STAN)	3.60	.76	21.23	-.22	.05
7.องค์ประกอบด้านความขัดแย้ง (CONF)	3.52	.76	21.63	-.25	.04
8.องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร (LOYA)	4.26	.65	15.28	-.80	.72
ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)					
9.องค์ประกอบด้านการมุ่งความสำเร็จ (ACHI)	3.54	.77	21.72	-.46	.41
10.องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPO)	3.55	.89	25.30	-.53	.06
11.องค์ประกอบด้านเน้นการมีส่วนร่วม (POKI)	3.62	.79	22.04	-.36	-.10
ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน(SATTIS)					
12.องค์ประกอบความมั่นคง (CONS)	3.60	.83	23.29	-.30	-.17
13.องค์ประกอบความก้าวหน้า (HEAD)	3.46	.79	22.88	-.26	-.26
14.องค์ประกอบสถานที่ทำงาน (BUIL)	3.77	.67	17.90	-.08	-.47
15.องค์ประกอบลักษณะงาน (COMP)	2.76	1.12	40.60	.02	-.81
16.องค์ประกอบค่าจ้างผลตอบแทน(SALA)	2.87	1.05	36.77	.05	-.72
17.องค์ประกอบการบังคับบัญชา(CONT)	3.51	.96	27.48	-.48	-.12
18.องค์ประกอบลักษณะทางสังคม (SOCI)	3.56	.69	19.56	-.29	.01
19.องค์ประกอบสวัสดิการ (WELF)	3.53	.80	22.68	-.34	.13
ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร(COMMIT)					
20.องค์ประกอบการยอมรับเป้าหมายของ องค์กร (OBVJ)	3.88	.63	16.25	-.33	-.30
21.องค์ประกอบการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ (WORK)	4.15	.62	15.02	-.43	-.45
22.องค์ประกอบความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร (MEMB)	4.09	.68	16.65	-.46	-.31

จากตารางแสดงค่าสถิติของตัวแปรสังเกตได้ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยน โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศ องค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ 1 ตัวแปรแฝงบรรยากาศ (CLIMAT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30 ถึง 4.26 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่องค์ประกอบความภักดีต่อ องค์กร (LOYA)มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ (RESP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .54 สำหรับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ องค์ประกอบการให้รางวัล (AWAR) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.86 และเมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ ปรากฏว่า ส่วนมากตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และเมื่อพิจารณาจากค่า ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ส่วนมากจะมีค่าความโด่งเป็นบวก ซึ่งค่าความเบ้มีค่าน้อยกว่า2.00 และค่าความโด่งมีค่าน้อยกว่า7.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

องค์ประกอบที่ 2 ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 3 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54 ถึง 3.62 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบด้านเน้นการมีส่วนร่วม (POKI) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 รองลงมาได้แก่องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .89 สำหรับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ องค์ประกอบด้านการมุ่งความสำเร็จ (ACHI) มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ของตัวแปร สังเกตได้ ปรากฏว่าส่วนมากตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และ เมื่อพิจารณาจากค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ส่วนมากจะมีค่าความโด่งเป็นบวก ซึ่งค่าความเบ้มี ค่าน้อยกว่า2.00 และค่าความโด่งมีค่าน้อยกว่า 7.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีการแจก แจงเป็นโค้งปกติ

องค์ประกอบที่ 3 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS) ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.76 ถึง 3.77 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบสถานที่ทำงาน (BUIL) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 รองลงมาได้แก่องค์ประกอบความมั่นคง (CONS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .83 สำหรับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ องค์ประกอบลักษณะงาน (COMP) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.12 และเมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ของตัวแปรสังเกต ได้ ปรากฏว่าส่วนมากตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และเมื่อ พิจารณาจากค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ส่วนมากจะมีค่าความโด่งเป็นบวก ซึ่งค่าความเบ้มีค่า น้อยกว่า2.00 และค่าความโด่งมีค่าน้อยกว่า 7.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจง เป็นโค้งปกติ

องค์ประกอบที่ 4 ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 ถึง 4.15 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (WORK) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .62 รองลงมาได้แก่องค์ประกอบความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB) มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .68 สำหรับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ องค์ประกอบการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (OBVJ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .63 และเมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ ปรากฏว่าส่วนมากตัวแปรสังเกตมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) และเมื่อพิจารณาจากค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ส่วนมากจะมีค่าความโด่งเป็นบวก ซึ่งค่าความเบ้มีค่าน้อยกว่า 2.00 และค่าความโด่งมีค่าน้อยกว่า 7.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบโมเดลความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน 4 ด้าน ได้แก่ด้านบรรยากาศองค์กร (CLIMAT) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS) และด้านความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ดังนี้

1. โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรบรรยากาศองค์กร (CLIMAT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว ได้แก่ องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร (STRU) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ (RESP) องค์ประกอบการให้รางวัล (AWAR) องค์ประกอบด้านความอบอุ่น (WARM) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPP) องค์ประกอบด้านมาตรฐานงาน (STAN) องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ (CONF) องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร (LOYA) แสดงดังตารางที่ 5

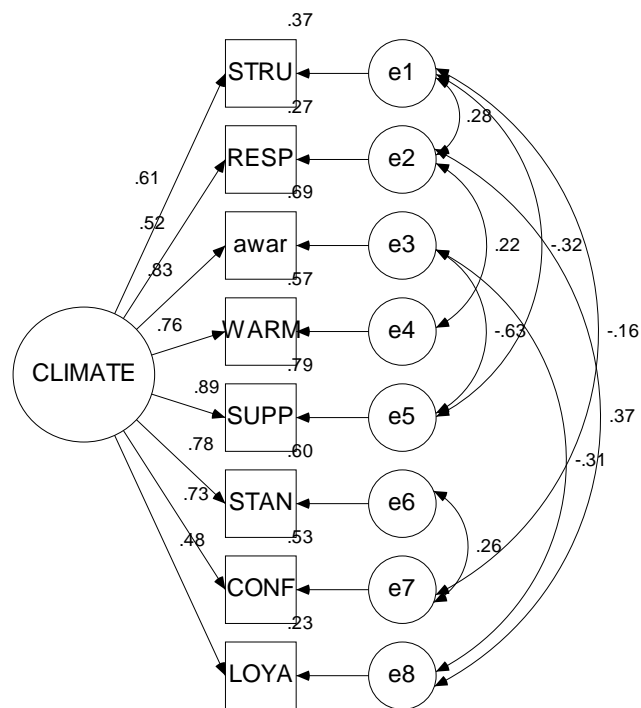
ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านบรรยากาศองค์กร (CLIMAT)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	t	R ²
1 องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร (STRU)	.61	-	.37
2 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ (RESP)	.52	12.00**	.27
3 องค์ประกอบการให้รางวัล (AWAR)	.83	14.12**	.69
4 องค์ประกอบด้านความอบอุ่น (WARM)	.75	13.78**	.57
5 องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPP)	.89	13.79**	.79

ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ด้านบรรยากาศองค์การ (CLIMAT) (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	t	R ²
6 องค์ประกอบด้านมาตรฐานงาน (STAN)	.78	13.98**	.60
7 องค์ประกอบด้านความขัดแย้ง CONF	.73	12.67**	.54
8 องค์ประกอบความภักดีต่อองค์การ (LOYA)	.48	9.62**	.23

**p < .01



$$\chi^2=23.33, df=12, p=0.25, GFI= 0.99, CFI =1.00, RMSEA=.04$$

ภาพที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านบรรยากาศองค์การ (CLIMAT)

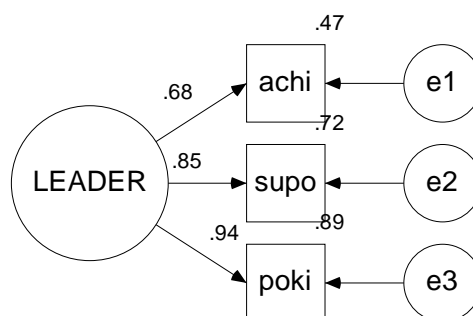
จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านบรรยากาศองค์การ (CLIMAT) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 23.33 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.25 ที่องศาอิสระเท่ากับ 12 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.48 ถึง 0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ (CLIMAT)

2. โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่องค์ประกอบด้านการมุ่งความสำเร็จ (ACHI) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPO) และองค์ประกอบด้านเน้นการมีส่วนร่วม (POKI) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	t	R ²
1 องค์ประกอบด้านการมุ่งความสำเร็จ (ACHI)	.68	-	.47
2 องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPO)	.85	17.49**	.72
3 องค์ประกอบด้านเน้นการมีส่วนร่วม (POKI)	.94	17.30**	.69

**p < .01



$$\chi^2 = 0.00, df = 0, p = 1.00, GFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSEA = .07$$

ภาพที่ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 0.00 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.68 ถึง 0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)

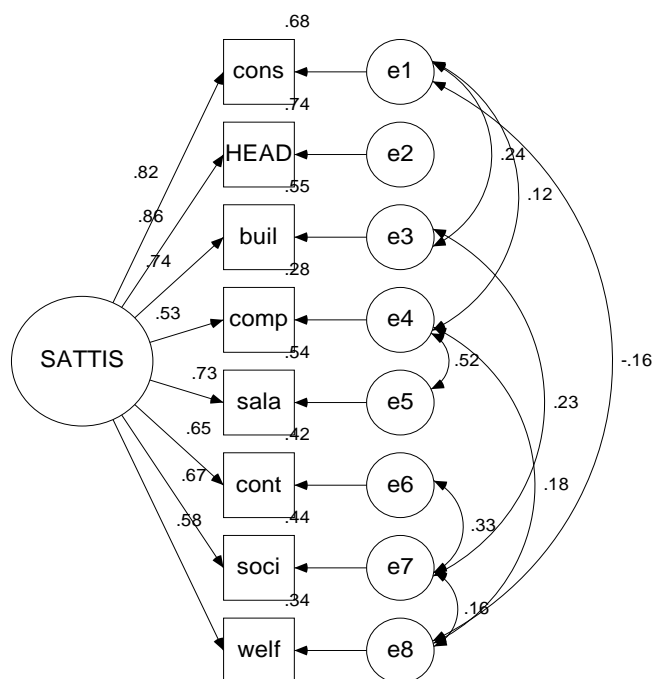
3. โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปรองค์ประกอบความมั่นคง (CONS) องค์ประกอบความก้าวหน้า (HEAD) องค์ประกอบสถานที่ทำงาน (BUIL) องค์ประกอบลักษณะงาน (COMP)

องค์ประกอบค่าจ้างผลตอบแทน(SALA) องค์ประกอบการบังคับบัญชา(CONT) องค์ประกอบลักษณะทางสังคม (SOCI) และองค์ประกอบสวัสดิการ (WELF) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	t	R ²
1 องค์ประกอบความมั่นคง (CONS)	.82	-	.68
2 องค์ประกอบความก้าวหน้า (HEAD)	.86	21.47**	.74
3 องค์ประกอบสถานที่ทำงาน (BUIL)	.74	20.99**	.55
4 องค์ประกอบลักษณะงาน (COMP)	.53	12.56**	.28
5 องค์ประกอบค่าจ้างผลตอบแทน(SALA)	.73	17.95**	.54
6 องค์ประกอบการบังคับบัญชา(CONT)	.65	15.42**	.42
7 องค์ประกอบลักษณะทางสังคม (SOCI)	.67	15.80**	.44
8 องค์ประกอบสวัสดิการ (WELF)	.58	12.77**	.34

**p < .01



$\chi^2 = 12.58$, $df=12$, $p=.40$, $GFI= .99$, $CFI =1.00$, $RMSEA=.01$

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS)

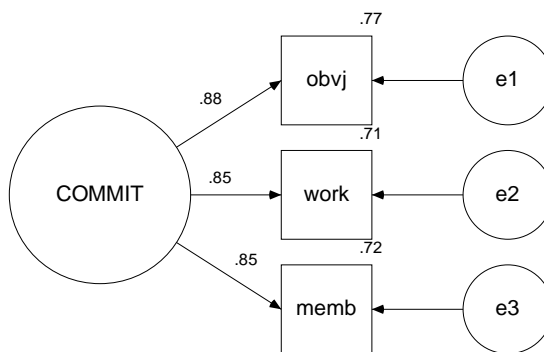
ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS)พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 12.58 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .04 ที่องศาอิสระเท่ากับ 12 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.53 ถึง 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS)

4. โมเดลโมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (OBJV) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (WORK) และความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	t	R ²
1 องค์ประกอบการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (OBJV)	.88	-	.77
3 องค์ประกอบการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (WORK)	.85	23.39**	.71
3 องค์ประกอบความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB)	.85	23.49**	.72

**p < .01



$\chi^2 = 0, df=0, p= 1.00, GFI= 1.00, CFI =1.00, RMSEA =.76$

ภาพที่ 6 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กร(COMMIT)

ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร(COMMIT)พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 0.00 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็น

บวกมีค่าตั้งแต่ 0.85 ถึง 0.88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้นำเสนอเมตริกซ์ค่าสหสัมพันธ์โมเดลเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 22 ตัว ดังตารางที่ 6

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 22 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรสังเกตได้การมีส่วนร่วม (POKI) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตการสนับสนุน (SUPO) มากที่สุดเท่ากับ .801 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ความภักดีต่อองค์กร(LOVA)กับตัวแปรค่าจ้างผลตอบแทน (SALA) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้อื่นน้อยที่สุดเท่ากับ .101

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (CLIMAT) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว สำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ มาตรฐานงาน (STAN) กับ ความขัดแย้ง (CONF) มีค่าเท่ากับ .662 และเมื่อพิจารณาสำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การให้รางวัล (AWAR) กับความภักดีต่อองค์กร (LOYA) มีค่าเท่ากับ .231

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว สำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุดคือความก้าวหน้า (HEAD) กับ ความมั่นคง (CONS) มีค่าเท่ากับ .711 และเมื่อพิจารณาสำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ลักษณะงาน (COMP) กับ การบังคับบัญชา (CONT) มีค่าเท่ากับ .316

สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว สำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุดคือการให้การสนับสนุน (SUPO) กับการมีส่วนร่วม (POKI) มีค่าเท่ากับ .801 และเมื่อพิจารณาสำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการมุ่งความสำเร็จ (ACHI) กับการให้การสนับสนุน (SUPO) มีค่าเท่ากับ .580

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว สำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุดคือการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (OBVJ) กับ ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB) มีค่าเท่ากับ .746 และเมื่อพิจารณาสำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (WORK) กับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB) มีค่าเท่ากับ .717

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้นำเสนอเมทริกซ์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวดังตาราง

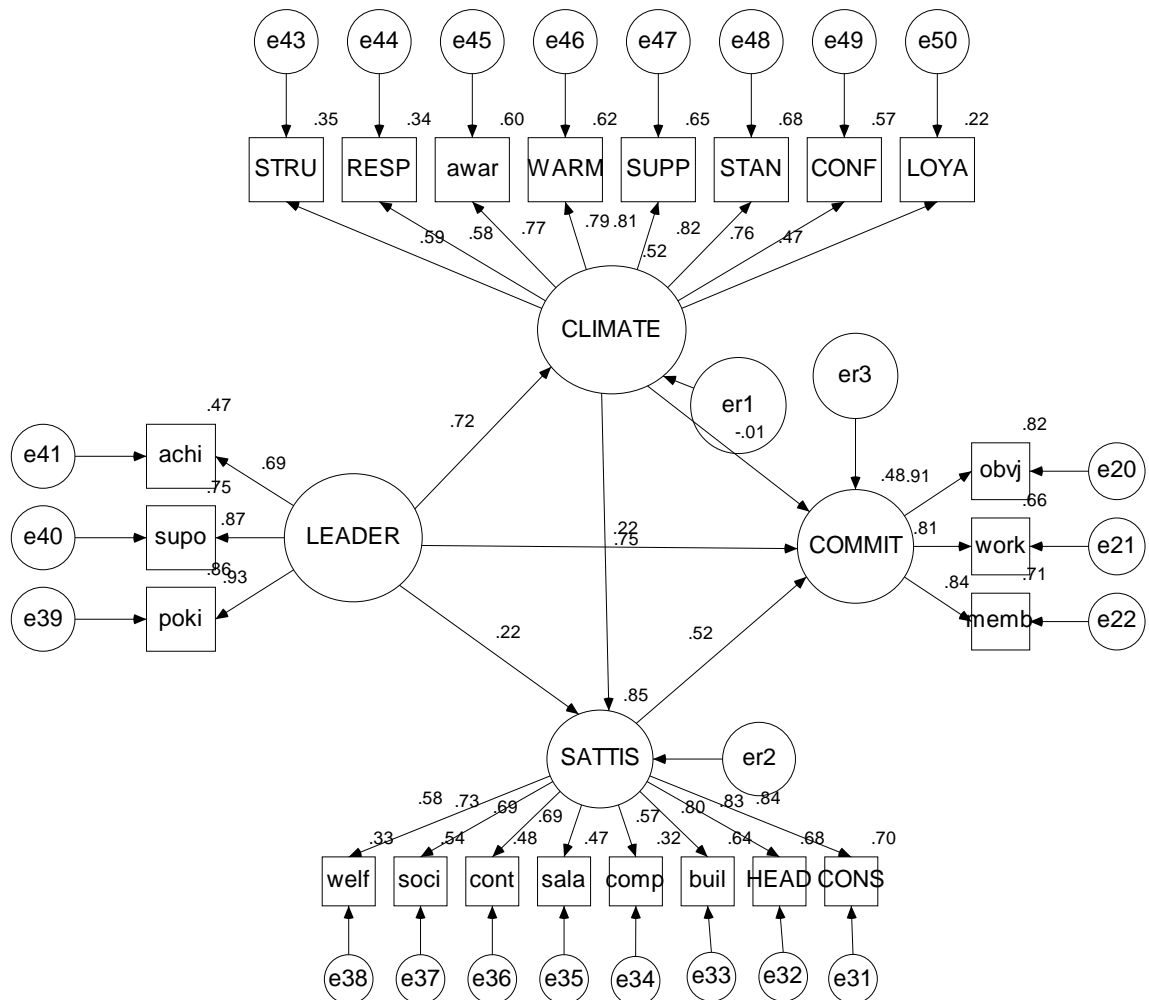
ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

	CLIMATE	SATTIS	LEADER	COMMIT
CLIMATE	1.000			
SATTIS	.781**	1.000		
LEADER	.639**	.657**	1.000	
COMMIT	.596**	.567**	.503**	1.000

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) กับตัวแปร ความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดมีค่าเท่ากับ .781 ส่วนตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ (LEADER) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ .503

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

1. โมเดลสมมติฐานโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
 ดังภาพประกอบที่ 7



$\chi^2=1605.197$, $df=203$, $p=.000$, $GFI= .769$, $CFI =.831$, $RMSEA= .114$

ภาพประกอบที่ 7 โมเดลสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	CLIMATE			SATTIS			COMMIT		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
LEADER	.721**	-	.721**	.218**	.544**	.762**	.222**	.388**	.610**
CLIMATE	-	-	-	.754**	-	.754**	-.014	.394**	.380**
SATTIS	-	-	-	-	-	-	.523**	-	.523**
	$R^2=52$			$R^2= 85$			$R^2= 48$		

**p <.01

จากตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับร้อยละ 48

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานค่าเท่ากับ .523 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .218 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากบรรยากาศองค์การเท่ากับ .754 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงบรรยากาศองค์การเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .721 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของบรรยากาศองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

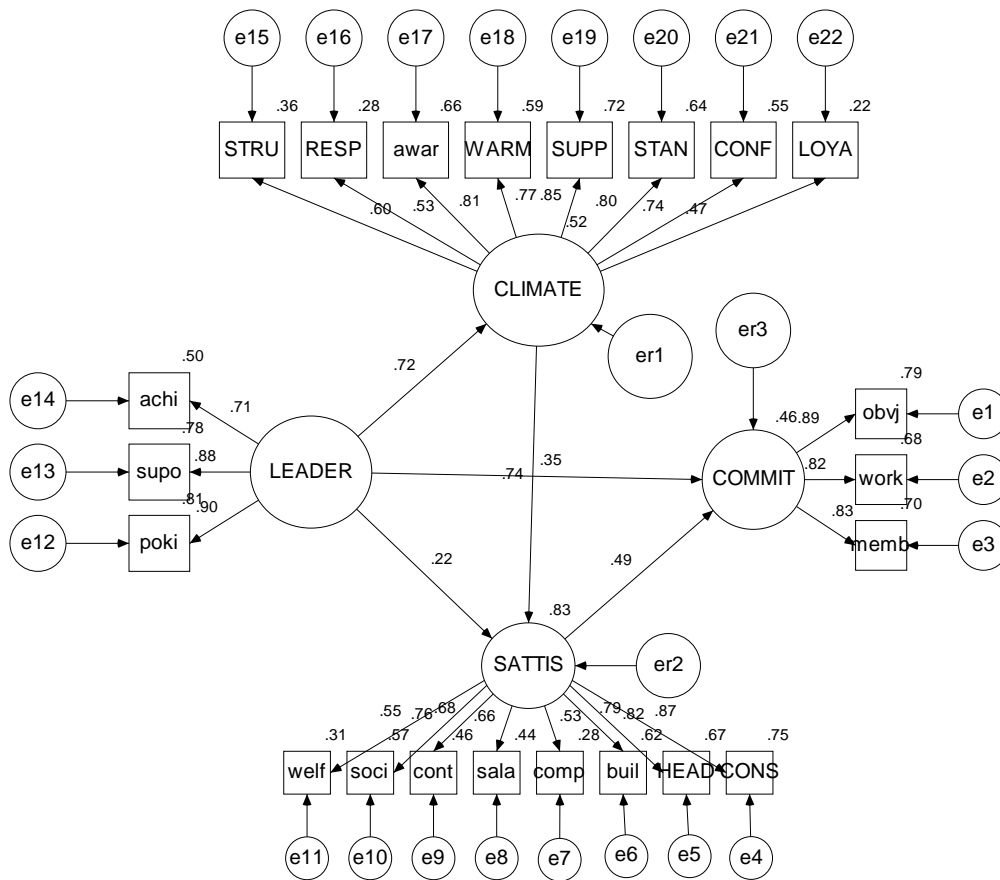
ตารางที่ 9 ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติในการทดสอบ	ค่าสถิติในโมเดล	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
ค่าไค-สแควร์(Chi-Square)ที่ df=84	7.90	>2	ไม่ผ่านเกณฑ์
ระดับความน่าจะเป็น(Probability Level)	.000	p>.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI)	.769	GFI<.95	ไม่ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	.831	CFI<.95	ไม่ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA	.114	RMSEA>.05	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 9 ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดลยังไม่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ในการพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์(Chi-Square)ที่ df=203 เท่ากับ 7.90 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ .769 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .831 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA เท่ากับ .114

จะเห็นได้ว่าโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตยังไม่เป็นโมเดลประหยัด เนื่องจากค่าสถิติที่นำมาทดสอบยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงเป็นควรปรับโมเดลต่อไป

2. โมเดลองค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด ดังภาพประกอบที่ 8



$\chi^2 = 197.601, df = 119, p = .000, GFI = .968, CFI = .991, RMSEA = .035$

ภาพที่ 8 โมเดลองค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

ตัวแปรผล	CLIMATE			SATTIS			COMMIT		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
LEADER	.719**	-	.719**	.222**	.531**	.754**	.350**	.277**	.627**
CLIMATE	-	-	-	.739*	-	.739*	-	.272**	.272**
SATTIS	-	-	-	-	-	-	.368**	-	.368**
	$R^2 = 52$			$R^2 = 83$			$R^2 = 46$		

** p < .01

จากตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ได้รับอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดมีค่าเท่ากับ .368 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุที่สำคัญมากที่สุดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสุตรองลงมาได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลตรงมีค่าเท่ากับ .350 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในลำดับรองลงมาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ ร้อยละ 45 เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ .350 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานค่าเท่ากับ .368 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากบรรยากาศองค์การเท่ากับ .739 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงบรรยากาศองค์การเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .719 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของบรรยากาศองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ตารางที่ 11 ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลประหยัด

ค่าสถิติในการทดสอบ	ค่าสถิติในโมเดล	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการพิจารณา
ค่าไค-สแควร์(Chi-Square)ที่ df=118	1.66	<2	ผ่านเกณฑ์
ระดับความน่าจะเป็น(Probability Level)	.000	p<.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI)	.968	GFI>.95	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	.991	CFI>.95	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA	.035	RMSEA<.05	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลประหยัดโดยพิจารณาจากค่าสถิติและเกณฑ์การพิจารณาในทุกข้อยกเว้นระดับความน่าจะเป็น (Probability Level) ที่มีค่าไม่ผ่านเกณฑ์โดยมีรายละเอียดดังนี้ การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ที่ $df=119$ เท่ากับ 1.66 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .968 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .991 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA เท่ากับ .035 จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าไค-สแควร์ระหว่างโมเดลสมมุติฐานรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารกับโมเดลสมมุติฐานรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

โมเดล	ค่าสถิติไค-สแควร์	df
โมเดลสมมุติฐาน	1605.197	203
โมเดลประหยัด	197.601	119
ผลต่างค่าสถิติไค-สแควร์	1407.596**	84

* $p < .01$

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าไค-สแควร์ระหว่างโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กับโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด พบว่าผลต่างของค่าไค-สแควร์เท่ากับ 1407.596 ที่ df เท่ากับ 84 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ปรับเป็นโมเดลประหยัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลระหว่างโมเดล
สมมุติฐานรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารกับโมเดล
รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ปรับเป็นโมเดล
ประหยัด

ค่าสถิติในการทดสอบ	โมเดลสมมุติฐาน	โมเดลประหยัด
ค่าไค-สแควร์(Chi-Square)/ df	7.90	1.66
ระดับความน่าจะเป็น(Probability Level)	.000	.000
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI)	.769	.968
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	.831	.991
ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณ	.114	.035
ค่าพารามิเตอร์ RMSEA		

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลระหว่างโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ปรับเป็นโมเดลประหยัดพบว่าโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)/df เท่ากับ 7.90 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ .769 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .831 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA เท่ากับ .114 และโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ปรับเป็นโมเดลประหยัดค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)/df เท่ากับ 1.66 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ .968 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .991 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA เท่ากับ .035 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบค่าสถิติปรากฏว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ปรับเป็นโมเดลประหยัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้าง

การวิเคราะห์เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้างของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยทำการทดสอบในส่วนที่เป็นความไม่แปรเปลี่ยนของ

รูปแบบโมเดล ซึ่งศึกษาจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างแสดงไว้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ซึ่งศึกษาจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้าง

สมมุติฐาน	χ^2	df	χ^2 /df	GFI	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	Δdf
H (Unconstrained)	364.280	238	1.531	.944	.985	.032	-	-
H (Measurement weight)	382.001	256	1.492	.941	.985	.031	17.721	18
H (Structural weight)	388.313	261	1.488	.941	.985	.030	6.312	5
H (Structural covariances)	388.386	262	1.482	.941	.985	.030	0.047	1
H (Structural residual)	395.682	265	1.493	.940	.984	.031	7.010	3
H (Measurement residual)	561.103	372	1.508	.916	.978	.031	34.57**	7

** มีนัยสำคัญที่ .01

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 H (Unconstrained) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโดยไม่มีข้อกำหนดค่าพารามิเตอร์ ในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.53 ค่า GFI เท่ากับ .944 ค่า CFI เท่ากับ .985 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .032 แสดงว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้าง

ผลการทดสอบผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 H (Measurement weight) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าประมาณน้ำหนักองค์ประกอบภายใต้ของรูปแบบรูปแบบโดยไม่มีข้อกำหนดค่าพารามิเตอร์ในสมมุติฐานที่ 1 H (Unconstrained) ในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.492 ค่า GFI เท่ากับ .941 ค่า CFI เท่ากับ .985 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .031 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta \chi^2$) ระหว่างสมมุติฐานที่ 1 H (Unconstrained) กับ สมมุติฐานที่ 2 H (Measurement weight) พบว่ามีค่าเท่ากับ 17.721 ที่ Δdf เท่ากับ 18 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างภายใต้การให้เท่ากันของค่าประมาณน้ำหนักองค์ประกอบ

ผลการทดสอบผลการทดสอบสมมุติฐานขั้นที่ 3 H (Structural weight) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลภายใต้สมมุติฐานที่ 2 H (Measurement weight) และเพิ่มการเท่ากันของการประมาณสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับ

บุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.488 ค่า GFI เท่ากับ .941 ค่า CFI เท่ากับ .985 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .030 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta \chi^2$) ระหว่างสมมติฐาน 2 $H_{(Measurement\ weight)}$ กับ สมมติฐานที่ 3 $H_{(Structural\ weight)}$ พบว่ามีค่าเท่ากับ 6.312 ที่ Δdf เท่ากับ 5 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างภายใต้เงื่อนไขการให้เท่ากันเพิ่มเติมของสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงใน

ผลการทดสอบผลการทดสอบสมมติฐานขั้นที่ 4 $H_{(Structural\ covariances)}$ ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลภายใต้สมมติฐานที่ 3 $H_{(Structural\ weight)}$ และเพิ่มการเท่ากันของการประมาณความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.482 ค่า GFI เท่ากับ .941 ค่า CFI เท่ากับ .985 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .030 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta \chi^2$) ระหว่างสมมติฐาน 3

$H_{(Structural\ weight)}$ กับ สมมติฐานที่ 4 $H_{(Structural\ covariances)}$ พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.047 ที่ Δdf เท่ากับ 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างภายใต้เงื่อนไขการให้เท่ากันเพิ่มเติมของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล

ผลการทดสอบสมมติฐานขั้นที่ 5 $H_{(Structural\ residual)}$ ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลภายใต้สมมติฐานที่ 4 $H_{(Structural\ covariances)}$ และเพิ่มการเท่ากันของการประมาณเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.493 ค่า GFI เท่ากับ .940 ค่า CFI เท่ากับ .984 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .031 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta \chi^2$) ระหว่างสมมติฐาน 4 $H_{(Structural\ covariances)}$ กับ สมมติฐานที่ 5 $H_{(Structural\ residual)}$ พบว่ามีค่าเท่ากับ 7.010 ที่ Δdf เท่ากับ 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างภายใต้เงื่อนไขการให้เท่ากันเพิ่มเติมของการประมาณเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายใน

ผลการทดสอบสมมติฐานขั้นที่ 6 $H_{(Measurement\ residual)}$ ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลภายใต้สมมติฐานที่ 5 $H_{(Structural\ residual)}$ และเพิ่มการเท่ากันของการประมาณเศษเหลือบนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.508 ค่า GFI เท่ากับ .916 ค่า CFI เท่ากับ .978 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .031 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta \chi^2$) ระหว่างสมมติฐาน 5 $H_{(Structural\ residual)}$ กับ สมมติฐานที่ 6

H (Measurement residual) พบว่ามีค่าเท่ากับ 34.57 ที่ Δdf เท่ากับ 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความแปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างเมื่อเพิ่มเติมการเท่ากันของการประมาณเศษเหลือบนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์อื่น ๆ อีก