

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตศึกษาอิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่พอตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Hair และคณะ, 1998; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 22 ตัวแปรจึงใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 440 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้คณะ ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งและหน่วยงานเทียบเท่ากอง เป็นตัวแบ่งกลุ่มบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยในหน่วยงานเข้ามาทำงานในเวลาที่แตกต่างกันผู้วิจัยจึงกระจายการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมหน่วยงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 528 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานวัดประมาณค่า นำไปหาคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คนนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังต่อไปนี้ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของเส้นทางอิทธิพลขององค์ประกอบโดยใช้โปรแกรม AMOS Version 17.0 เป็นตารางประกอบคำบรรยายและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรสังเกตได้ของเพื่อศึกษาผลการวิเคราะห์โมเดลเพื่อศึกษาการวิเคราะห์โมเดลเพื่อศึกษา

ความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน 4 ด้าน ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (CLIMAT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30 ถึง 4.26 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร (LOYA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 รองลงมาได้แก่องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อ (RESP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .54

ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54 ถึง 3.62 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่องค์ประกอบด้านเน้นการมีส่วนร่วม (POKI) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านการสนับสนุน (SUPO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .89

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.76 ถึง 3.77 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่องค์ประกอบสถานที่ทำงาน (BUIL) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 รองลงมาได้แก่องค์ประกอบความมั่นคง (CONS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .83

ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 ถึง 4.15 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่องค์ประกอบการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (WORK) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ .68

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

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

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

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านบรรยากาศองค์กร (CLIMAT) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 23.33 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.25 ที่องศาอิสระเท่ากับ 12 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกมีค่า ตั้งแต่ 0.48 ถึง 0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 เป็น องค์ประกอบของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (CLIMAT)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 0.00 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็น

บวกราคาตั้งแต่ 0.68 ถึง 0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 12.58 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .04 ท้องศาอิสระเท่ากับ 12 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกราคาตั้งแต่ 0.53 ถึง 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 8 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ท้องศาอิสระเท่ากับ 0 องค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวกราคาตั้งแต่ 0.85 ถึง 0.88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้นำเสนอเมทริกซ์ค่าสหสัมพันธ์โมเดลเพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนโมเดล ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 22 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรสังเกตได้การมีส่วนร่วม (POKI) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตการสนับสนุน (SUPO) มากที่สุดเท่ากับ .801 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ความภักดีต่อองค์กร (LOVA) กับตัวแปรค่าจ้างผลตอบแทน (SALA) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้อื่นน้อยที่สุดเท่ากับ .101

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (CLIMAT) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว สำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ มาตรฐานงาน (STAN) กับความขัดแย้ง (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 สำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การให้การสนับสนุน (SUPO) กับ การมีส่วนร่วม (POKI) มีค่าเท่ากับ .801 และเมื่อพิจารณาสำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การมุ่งความสำเร็จ (ACHI) กับ การให้การสนับสนุน (SUPO) มีค่าเท่ากับ .580

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว สำหรับตัว

แปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุดคือการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (OBVJ) กับความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB) มีค่าเท่ากับ .746 และเมื่อพิจารณาสำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (WORK) กับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (MEMB) มีค่าเท่ากับ .717

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้นำเสนอเมทริกซ์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (CLIMATE) กับตัวแปร ความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดมีค่าเท่ากับ .781 ส่วนตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ (LEADER) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ .503

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับร้อยละ 48

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานค่าเท่ากับ .523 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .218 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากบรรยากาศองค์กรเท่ากับ .754 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงบรรยากาศองค์กรเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บรรยากาศองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .721 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของบรรยากาศองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

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

จากโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตยังไม่เป็นโมเดลประหยัด เนื่องจากค่าสถิติที่นำมาทดสอบยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงเป็นควรปรับโมเดลเพื่อให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ผลการวิเคราะห์ต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้รับอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดมีค่าเท่ากับ .368 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุที่สำคัญมากที่สุดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสรุปตรงลงมาได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลตรงมีค่าเท่ากับ .350 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในลำดับรองลงมาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับร้อยละ 46 เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ .350 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานค่าเท่ากับ .368 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากบรรยากาศองค์กรเท่ากับ .739 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงบรรยากาศองค์กรเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บรรยากาศองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .719 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของบรรยากาศองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

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

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้าง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 $H_{(Unconstrained)}$ ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโดยไม่มีข้อกำหนดค่าพารามิเตอร์ ในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.53 ค่า GFI เท่ากับ .944 ค่า CFI เท่ากับ .985 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .032 แสดงว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้าง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 $H_{(Measurement\ weight)}$ ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าประมาณน้ำหนักองค์ประกอบภายใต้ของรูปแบบรูปแบบโดยไม่มีข้อกำหนดค่าพารามิเตอร์ในสมมติฐานที่ 1 $H_{(Unconstrained)}$ ในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.492 ค่า GFI เท่ากับ .941 ค่า CFI เท่ากับ .985 และค่าสถิติ RMSEA เท่ากับ .031 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta \chi^2$) ระหว่างสมมติฐานที่ 1 $H_{(Unconstrained)}$ กับ สมมติฐานที่ 2 $H_{(Measurement\ weight)}$ พบว่ามีค่าเท่ากับ 17.721 ที่ Δdf เท่ากับ 18 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างภายใต้การให้เท่ากันของค่าประมาณน้ำหนักองค์ประกอบ

ผลการทดสอบสมมติฐานขั้นที่ 3 $H_{(Structural\ weight)}$ ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลภายใต้สมมติฐานที่ 2 $H_{(Measurement\ weight)}$ และเพิ่มการเท่ากันของการประมาณสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างพบว่าค่าสถิติ 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

ผลการทดสอบสมมติฐานขั้นที่ 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 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างภายใต้เงื่อนไขการให้เท่ากันเพิ่มเติมของความแปรปรวน-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 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างภายใต้เงื่อนไขการให้เท่ากันเพิ่มเติมของการประมาณเศษเหลือของตัวแปรแฝงภายใน

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

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตศึกษาอิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตและตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้างผู้วิจัยขออภิปรายผลในประเด็นต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาในระดับของตัวแปรในโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน 4 ด้าน ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากตัวแปรที่เห็นด้วยมีเฉลี่ยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่องค์ประกอบความภักดีต่อองค์กร รองลงมาได้แก่องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของหทัยชนก บุญมาก (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานเรียงตามลำดับคือ ความรับผิดชอบต่อของบุคลากร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร และเอกพล อินทรพิชัย (2552) พบว่าครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนชลราษฎรอำรุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจึงพอสรุปให้เห็นได้ว่าบรรยากาศในองค์กรเกิดจากความรับผิดชอบต่อในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดและรองลงมาคือด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงาน

เมื่อพิจารณาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารอยู่ในระดับมากพฤติกรรมที่มีการแสดงออกมากที่สุดได้แก่การเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรรองลงมาได้แก่พฤติกรรมการแสดงออกด้านการให้การสนับสนุนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิชัย ใจสงค์ (2556) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในกรุงเทพมหานครที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์หรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก รัตนะชัย เตยวิเศษ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์พบว่าสัมพันธ์ภาพของบุคลากรกับผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากจึงเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมหรือความสัมพันธ์ของผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีระดับความพึงพอใจอยู่ระดับมากด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่สถานที่ทำงานรองลงมาได้แก่ความมั่นคงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี ธีระกร (2553) ที่พบว่าการบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

สำหรับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 8 ตัว มีความเห็นอยู่ในระดับมากโดยส่วนที่เห็นมากที่สุดคือด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถรองลงมาได้แก่องค์ประกอบความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ราศีจันทร์

(2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สาธารณสุข พบว่าข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดตามลำดับดังต่อไปนี้ ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. จากโมเดลสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้รับพบว่ามีอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดแสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นไปตามสมมติฐานซึ่งจากการศึกษาพบว่าบุคลากรความรู้สึที่ดี ต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและการบริหารของมหาวิทยาลัยแต่ไม่พึงพอใจในด้านอัตราค่าจ้างและผลตอบแทนในลักษณะที่ได้รับเป็นรายเดือน รวมค่าตอบแทนในรูปแบบประโยชน์อื่น เช่น สวัสดิการหรือรางวัลของบุคลากรเนื่องการให้รางวัลซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ทำหยาจะมีความสำคัญ แต่บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วย เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อที่จะให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีประวัติการทำงานดี การให้เงินเดือนที่จูงใจ การให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ขณะที่ ขจรศักดิ์ สุขพัฒน์ (2547) พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น ด้านงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน

3. ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญแสดงภาวะผู้นำเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548), มธุมนต์ แคเทอร์เรนซ์ (2554), บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2554) ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยังพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำ

บารมีและผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทั้งสามด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปในขณะที่ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์องค์กรด้านทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากผลการสนับสนุนการศึกษาดังกล่าวเป็นเหตุให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะการเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหาร

4. ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความพึงพอใจในงานที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติที่ดีของอาจารย์หรือบุคลากรที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลหลายอย่าง เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ การปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ มาประกอบกัน ความรู้สึกนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานและจงใจให้บุคลากรต้องการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของส่วนบุคคลและมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ พิเศษฐ์ ขาวจันทร์ (2546 : 48) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ดีหรือความรู้สึกในทางบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องาน ความรู้สึกนี้จะช่วย จงใจให้เกิดความรักในงาน มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจดี ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพแสดงเห็นถึงความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับ นิพนธ์ วรรณเวช (2548 : 101), บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550 : 164) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยหากผู้บริหารได้ศึกษาถึงความต้องการส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนและความต้องการขององค์กร จากการศึกษาของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยนำปัจจัยจูงใจมาช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการก็จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานทั้งนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์กร การบริหารภายในองค์กรอย่างหลากหลาย ตลอดจนแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุกคนเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะทำให้งานต่างๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานดังกล่าวส่วนหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจจากการศึกษาของ วุฒิชัย ใจสงค์

(2556), ณรงค์ องค์กรประเสริฐ (2549) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนของครูทั้งโดยรวมและรายได้การแสดงตนด้านความเกี่ยวพันกับงาน และด้านความภักดีอยู่ในระดับมาก ญัฐชานนท์ ทิพยมนตรี (2551) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

6. ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากบรรยากาศขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แสดงบรรยากาศขององค์กรเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นไปตามสมมติฐาน บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลสำคัญได้แก่ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน โดยประเด็นที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นว่าเป็นบรรยากาศที่ดีและเหมาะสมในการปฏิบัติงานได้แก่มีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานแสดงขอบข่ายและหน้าที่ของฝ่ายงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม และ มหาวิทยาลัยจัดให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน จากข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัย บรรยากาศที่ดีจะทำให้มหาวิทยาลัยน่าอยู่ ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูง ต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้ออกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จึงทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในปัญหาวิทยาลัยลดน้อยลง ผลการดำเนินงานจึงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Borden (1982 : 260) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย ในทำนองเดียวกัน เมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจกับบรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงานจะต่ำด้วย เช่นเดียวกับ Litwin และ Stringer (2002 : 371) ที่พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลผลิตสูง บรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน จึงมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานและงานบรรลุผลสำเร็จ โดยความพอใจในงานจะบ่งบอกถึงผลโดยรวมของทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนทำนั่นเอง ซึ่งแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิด และพฤติกรรม นอกจากนี้ความพอใจในงานที่เกิดขึ้นจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นสาเหตุให้คนผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่ต่างกันและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตนชัย เดียวพิเศษ (2554), วรรณทนี สุขวิบูลย์ (2548), อรรวรรณ เหมนวล (2554), ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) และวัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548) ได้สนับสนุนผลการศึกษาว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบและความท้าทาย ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้งมาตรฐานการ

ปฏิบัติงาน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเสียมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร

7. บรรยากาศขององค์กรได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญที่แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของบรรยากาศขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต หทัยชนก บุญมาก. (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญ เอกพล อินทรพิชัย (2552) ทัศนีย์ ปาละ (2554) สุมาลี หวานสนิท. (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบรรยากาศองค์กรเช่นกัน

8. จากการศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าบรรยากาศขององค์กรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่เป็นที่ตามสมมติฐานอันเกิดจากในปัจจุบันบุคลากรมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันน้อยลงโดยเน้นไปที่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญชิษฐา รมรินทร์ (2552) ที่ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตกับพนักงานสำนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตกับพนักงานสำนักงาน

9. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างทั้งในส่วนของผลการทดสอบโมเดลอิสระ ผลการทดสอบผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าประมาณน้ำหนักองค์ประกอบภายใต้ของรูปแบบรูปแบบโดยไม่มีกำหนดค่าพารามิเตอร์กำหนดการเท่ากันของการประมาณสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดล การเท่ากันของการประมาณความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝง ว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้างจึงแสดงให้เห็นว่าข้อสรุปที่กล่าวมาข้างต้นในการสรุปและอภิปรายผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันทั้งในส่วนบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งและบุคลากรตามสัญญาจ้างจึงสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยในภาพรวมได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคลากรโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารควรพิจารณาองค์ประกอบเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งบุคลากรให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ
2. ด้านบรรยากาศขององค์กรบุคลากรให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานคือการทำให้บุคลากรที่บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยที่ตนทำงานอยู่ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าด้วยการอุทิศตนและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้บุคลากรเอาใจใส่ต่องาน รับผิดชอบในภาระหน้าที่และไว้วางใจของผู้ร่วมงาน
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรความรู้สึกที่ดีมีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและการบริหารของมหาวิทยาลัยแต่ไม่พึงพอใจในด้านอัตราค่าจ้างและผลตอบแทนในลักษณะที่ได้รับเป็นรายเดือน รวมค่าตอบแทนในรูปแบบประโยชน์อื่น เช่น สวัสดิการของบุคลากร
4. ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่าบุคลากรยังขาดการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอาจมาจากสาเหตุเรื่องการสื่อสารและความเข้าใจในทิศทางของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน
5. ผู้บริหารควรพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านในการบริหารบุคลากรอันได้แก่การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยและกำหนดผลประโยชน์ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ไม่คิดเปลี่ยนแปลงหรือย้ายงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาสามารถอธิบายได้ร้อยละ 46 แสดงให้เห็นว่ายังมีตัวแปรในเชิงบริหารที่สามารถทำนายความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากรได้อีก เช่น สมรรถนะของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรนโยบายการบริหาร เป็นต้น ซึ่งจะสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น
2. โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยผู้วิจัยรวบรวมกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำนายในกรณีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ควรมีการนำโมเดลนี้ไปใช้ศึกษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเปรียบเทียบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่และโมเดลยังมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่