



การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ
Confirmatory Factor Analysis of Organizational Engagement
of Government University Instructors

น้ำเงิน จันทรมณี¹ และ น้ำผึ้ง อินทะเนตร^{2*}

Namngern Chantaramanee¹ and Nampueng Intanate^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ จำนวน 820 คน จาก 16 สถาบัน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามความผูกพันองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582-0.797 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (reliability) เท่ากับ 0.986 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สอง (second order factor analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 8.212$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.1449$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.995$, $RMSEA = 0.028$, $SRMR = 0.009$) มีความตรงทางการวัด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (1.000 , $R^2 = 1.000$) 2) ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (0.900 , $R^2 = 0.810$) และ 3) ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (0.874 , $R^2 = 0.764$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, โมเดลการวัด, ความผูกพันองค์กร, อาจารย์มหาวิทยาลัย

Article Info: Received 19 December, 2022; Received in revised form 30 September, 2024; Accepted 19 March, 2025

¹ นิสิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อีเมล : namngern.ch@up.ac.th

Graduate Student in Division of Educational Evaluation and Research, Department of Educational Foundation and Development, Faculty of Education, Chiangmai University Email: namngern.ch@up.ac.th

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อีเมล : nampueng.i@cmu.ac.th

Lecturer in Department of Educational Foundation and Development, Faculty of Education, Chiangmai University Email: nampueng.i@cmu.ac.th

* Corresponding author

Abstract

The purposes of this quantitative research were to analyze the second order confirmatory factors of organizational engagement among government university instructor groups. The research participants employed 820 university instructors by using multistage random sampling from 16 universities in Thailand. The data collection tool was a questionnaire that consisted of 3 factors: 18 items on a 5-rating-scale, with discrimination ranging from 0.582-0.797, and a reliability of 0.986. The data was analyzed by using descriptive analysis and second-order confirmatory factor analysis (2nd CFA) by using the Mplus program. The results of the confirmatory factors revealed that the model fit the empirical data and accurate measurement ($\chi^2 = 8.212$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.1449$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.995$, $RMSEA = 0.028$, $SRMR = 0.009$). The organizational engagement measurement model consists of three factors and six indicators. The 3 factors with the highest factor loading are: 1) a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values (1.000, $R^2 = 1.000$), 2) a strong desire to maintain membership in the organization (0.900, $R^2 = 0.810$), and 3) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization (0.874, $R^2 = 0.764$), respectively.

Keywords: confirmatory factor analysis, measurement model, organizational commitment, university professors

บทนำ

ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานทั้งกับตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร การศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่ พบว่า ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ พฤติกรรม ประสิทธิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเอง ตลอดจนประสิทธิภาพขององค์กร (Halbesleben, 2010; Saks & Gruman, 2014) และโดยทั่วไปเชื่อว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับองค์กรจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Macey et al., 2009; Rich et al., 2017) นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลโดยตรงกับผลผลิตขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และลดการลาออกของผู้ปฏิบัติงานได้อีกด้วย (Malinen et al., 2013) การศึกษาในอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (ธัญญา ธรรมโสภณ, 2565) ซึ่งหากลดการลาออกของอาจารย์ได้จะทำให้มหาวิทยาลัยลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ ซึ่งเป็นต้นทุนที่สูง โดยเฉพาะในสาขาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ สร้างความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ความผูกพันองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Porter & Steers, 1973; Steers, 1977) นอกจากนี้ ความผูกพันองค์กรยังแสดงออกมาผ่านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคคลตั้งใจจะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรเพื่อจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

อาจารย์ระดับอุดมศึกษา เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรในหลายปีที่ผ่านมา จากการศึกษาเอกสาร พบว่า งานวิจัยส่วนมากเป็นการวิจัยในลักษณะเชิงสำรวจเพื่อศึกษาระดับของความผูกพันองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของอาจารย์ ซึ่งจากการสังเคราะห์การศึกษา

ความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยทำให้เห็นมุมมองของนักวิชาการในประเทศไทยที่อธิบายความหมายของความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ค่อนข้างสอดคล้องกัน โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่เป็นไปในทางที่ดี แสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร (นาริรัตน์ บุญมั่ง, 2560; วณันท์ รุจาจรัสวงศ์, 2559) ถึงแม้งานวิจัยที่ผ่านมาจะครอบคลุมองค์ประกอบข้างต้นครบถ้วน แต่ยังพบงานวิจัยที่ศึกษาตัวบ่งชี้ของความผูกพันองค์กรของอาจารย์ในประเทศไทยอยู่น้อย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร และการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันองค์กรกับตัวแปรอื่น ๆ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและบริหาร มหาวิทยาลัยของรัฐหลายแห่งปรับเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งผลให้โครงสร้างการบริหาร งานวิชาการ และสวัสดิการเปลี่ยนไป นอกจากนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งอาจยังไม่ตอบโจทย์ทำให้บางคนรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ รวมทั้งความคาดหวังจากสังคมและผู้เรียน อาจารย์ต้องเผชิญกับความคาดหวังสูง ทั้งด้านคุณภาพการสอนและการวิจัย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกภายในของอาจารย์ต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาในเรื่องนี้

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร แบ่งเป็น 2 ตัวบ่งชี้ คือ การยอมรับและปฏิบัติตาม และความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร องค์ประกอบที่ 2 คือ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ตัวบ่งชี้ คือ ความเสียสละ และความมุ่งมั่นทุ่มเท และองค์ประกอบที่ 3 คือ ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร แบ่งเป็น 2 ตัวบ่งชี้ คือ ความรักองค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐดังกล่าว โดยใช้แนวทางในการกำหนดนิยามจากผลการสังเคราะห์นิยามเชิงทฤษฎีร่วมกับผลการศึกษางานวิจัยที่มีการวัดความผูกพันองค์กรทั้งในระดับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่ข้อสรุปเชิงการวัดและระบุคุณลักษณะสำคัญของความผูกพันองค์กร ที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันและวางแนวทางในการสร้างความผูกพันองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในบรรดาเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรที่องค์ประกอบที่สอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัย ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ตาราง 1) เพื่อกำหนดเป็นโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ วัดจาก 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (2 ตัวบ่งชี้) 2) ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (2 ตัวบ่งชี้) และ 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (2 ตัวบ่งชี้) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Porter and Steers (1973) (ภาพ 1) โดยคาดว่า ผลการวิจัยจะแสดงให้เห็นความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานดังกล่าวกับข้อมูลเชิงประจักษ์

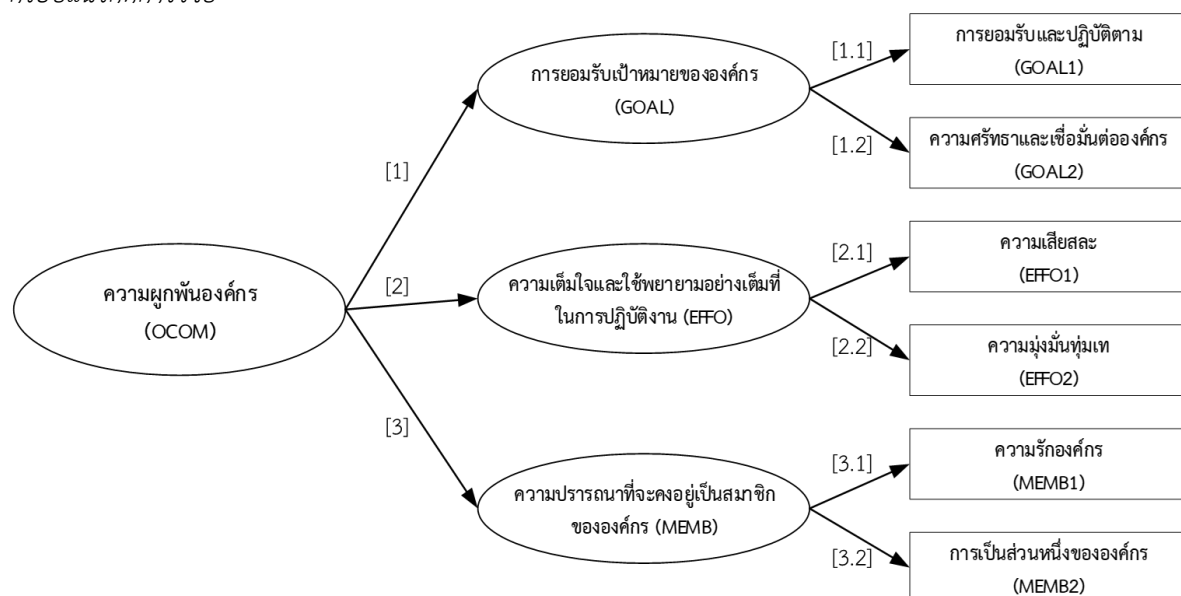
ตาราง 1

โมเดลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ธีรเดช จันทามิ (2555) นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว และคณะ (2559) ศิริส ยศปัญญา (2556) สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)
1.1 การยอมรับและปฏิบัติตาม	ธีรเดช จันทามิ (2555) สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)
1.2 ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร	นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) ศิริส ยศปัญญา (2556)
2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	ธีรเดช จันทามิ (2555) นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว และคณะ (2559) ศิริส ยศปัญญา (2556) สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)
2.1 ความเสียสละ	ธีรเดช จันทามิ (2555) นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว และคณะ (2559) ศิริส ยศปัญญา (2556) สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)
2.2 ความมุ่งมั่นทุ่มเท	ธีรเดช จันทามิ (2555) นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว และคณะ (2559) ศิริส ยศปัญญา (2556) สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554)
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	ธีรเดช จันทามิ (2555) นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว และคณะ (2559) ศิริส ยศปัญญา (2556) สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)
3.1 ความรักองค์กร	ธีรเดช จันทามิ (2555) นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) ศิริส ยศปัญญา (2556) อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)
3.2 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ธีรเดช จันทามิ (2555) นาริรัตน์ บุญมั่ง (2560) พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว และคณะ (2559) ศิริส ยศปัญญา (2556) สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551)

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทั้งนี้จะต้องไม่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยสงฆ์และวิทยาลัยชุมชน โดยมีจำนวนอาจารย์ที่รายงานในฐานะข้อมูลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิจัย วิทยาศาสตร์และนวัตกรรม จำนวน 58,174 คน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างต่อตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมมติฐาน โดยอาศัยกฎแห่งความชัดเจน ที่สามารถกำหนดจำนวนตัวอย่าง 20 คน ต่อค่าพารามิเตอร์อิสระ 1 ตัว (สุนทรพจน์ ดำรงค์พาณิชย์, 2563) ซึ่งการวิจัยนี้มีค่าพารามิเตอร์อิสระทั้งหมด 21 ค่า ทำให้ควรใช้ตัวอย่างในการวิจัยอย่างน้อย 420 คน ซึ่งการรวบรวมข้อมูลได้เกินกว่าจำนวนที่ประมาณการไว้ประมาณสองเท่า ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ซึ่งแบ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 410 คน และมหาวิทยาลัยในกำกับ 410 คน รวมได้จำนวนตัวอย่างการวิจัยทั้งหมด 820 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามความผูกพันองค์กร ขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีของ David (1994) Porter et al. (1974) และ Steers (1977) มีลักษณะการตอบแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ โดยมีองค์ประกอบในการวัด จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจ ยินยอมและเห็นด้วยกับเป้าหมายความสำเร็จ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร การปรับตัวให้พร้อมกับการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีขอบเขตการวัดจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับและปฏิบัติตาม จำนวน 3 ข้อ และ 2) ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ รวมจำนวน 6 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจที่จะเสียสละและทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมาก โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ มีขอบเขตการวัดจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความเสียสละ จำนวน 3 ข้อ และ 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเท จำนวน 3 ข้อ รวมจำนวน 6 ข้อ และองค์ประกอบที่ 3 ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ยึดมั่นศรัทธาในองค์กรและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดจะเปลี่ยนย้าย หรือโอนไปทำงานที่อื่น โดยมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีขอบเขตการวัดจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ความรักองค์กร จำนวน 3 ข้อ และ 2) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 3 ข้อ รวมจำนวน 6 ข้อ จัดเป็นชุดคำถามที่ใช้ในการพิสูจน์ความตรงของโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในงานวิจัย รวมถึงความถูกต้องของการใช้ภาษา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถาม มีค่าอยู่ในช่วง 0.8-1.0 และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่า ค่าอำนาจทั้งฉบับจำแนกตามวิธีการ Item-Total Correlation (r_{xy}) มีค่าระหว่าง 0.582-0.797

และการหาอำนาจจำแนกโดยใช้สถิติ t -test โดยแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกเป็นกลุ่มละ 27% ของแต่ละองค์ประกอบและทั้งฉบับ (น้ำผึ้ง อินทะเนตร, 2561) จากการหาอำนาจจำแนกพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ($t = 16.658$) ส่วนค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbarch' alpha) มีค่าเท่ากับ 0.954 โดยมีผลการวิเคราะห์ความตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันองค์กรรายองค์ประกอบ (ตาราง 2) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งฉบับและรายองค์ประกอบผ่านเกณฑ์และมีคุณภาพที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ความตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันองค์กร

องค์ประกอบ (n = 100)	IOC	R_{xy}	t -test	min-max	reliability
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	0.8-1.0	.710-.783	15.557**	2.50-5.00	.912
2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	0.8-1.0	.680-.833	16.680**	2.50-5.00	.909
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	1.0	.652-.782	16.837**	2.67-5.00	.895
รวมทั้งฉบับ	0.8-1.0	.582-.797	16.658**	2.78-5.00	.954

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้ผลการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในคนแล้วจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยไปยังผู้บริหารของแต่ละสถาบัน ติดตามข้อมูลทางโทรศัพท์จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จนได้ข้อมูลที่ครบถ้วน จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมด 820 ฉบับ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิของตัวอย่าง การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เลขที่ CMUREC No. 64/187 ผู้วิจัยรักษาความลับของตัวอย่างและชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยตัวอย่างสามารถยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาหากไม่สะดวกหรือไม่สบายใจในการตอบคำถาม รวมทั้งข้อมูลทั้งหมดในแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับซึ่งจะถูกทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลทั้งหมดเป็นภาพรวมที่ไม่สามารถเชื่อมโยงตัวบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่วัดองค์ประกอบเดียวกัน

4.2 วิเคราะห์ลักษณะการกระจายด้วยสถิติเชิงบรรยาย และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient: r_{xy}) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเมตริกซ์สหสัมพันธ์ หาค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) ซึ่งใช้ในการประเมินความเหมาะสมของข้อมูล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.3 วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลสมมติฐาน ด้วย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สอง (second-order confirmatory factor analysis: 2nd CFA) โดยโปรแกรม Mplus (Byrne, 2012) สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าความตรงดังกล่าวใช้การพิจารณากลุ่มค่าสถิติที่บ่งบอกความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมมติฐาน ที่เรียกว่า goodness of fit statistics ประกอบด้วย ค่าสถิติไคสแควร์ ที่ค่า p แสดงผลว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสถิติไคสแควร์สัมพันธ์ (relative chi-square) หรือสัดส่วนระหว่างค่าสถิติไคสแควร์และองศาอิสระ (degree of freedom) ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 2 นอกจากนี้ยังพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis Index: TLI) ควรมีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563) ทั้งนี้ ใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วย maximum likelihood เนื่องจาก พบว่า การกระจายของข้อมูลโดยรวมมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (normal distribution) โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -2 ถึง +2 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลมีแนวโน้มเป็นโค้งปกติ (Kim, 2013)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐจากเอกสารงานวิจัยและทฤษฎี ตลอดจนการนำเสนอตัวบ่งชี้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสม พบว่า โมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2 บ่งชี้ ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2 ตัวบ่งชี้ และความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร 2 ตัวบ่งชี้ เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐจำนวน 820 ตัวอย่าง มีผลการศึกษา ดังนี้

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Bartlett's test: = 2096.298, $df = 15$, $p < .001$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ คือ ตัวแปรตามในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะใช้สถิติวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่า KMO ซึ่งใช้ในการประเมินความเหมาะสมของข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.868 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด โดยมีขนาดความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระหว่าง 0.453 ถึง 0.652 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้นั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง (ตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

	GOAL1	GOAL2	EFFO1	EFFO2	MEMB1	MEMB2
GOAL1	1.000					
GOAL2	.560**	1.000				
EFFO1	.481**	.540**	1.000			
EFFO2	.453**	.537**	.581**	1.000		
MEMB1	.474**	.559**	.465**	.485**	1.000	
MEMB2	.543**	.513**	.475**	.518**	.652**	1.000
Mean	4.336	4.340	4.269	4.393	4.222	4.262
SD	0.503	0.561	0.601	0.469	0.606	0.541
Skewness	-0.503	-0.414	-0.663	-0.412	-0.701	-0.508
Kurtosis	0.202	-0.429	0.994	-0.305	0.862	0.437

Bartlett's test $\chi^2 = 2096.298$, $df = 15$, $p < 0.001$, $KMO = .868$

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สอง พบว่า โมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐตามโครงสร้างขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ตามสมมติฐานเริ่มต้นก่อนการปรับโมเดลมีค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2 = 27.989$, $df = 6$, $p = 0.0001$, $CFI = 0.989$, $TLI = 0.974$, $RMSEA = 0.067$, $SRMR = 0.015$ ซึ่งมีบางดัชนีที่ไม่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับโมเดล 1 ครั้ง ได้ค่าดัชนีในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2 = 8.212$, $df = 5$, $p = 0.1449$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.995$, $RMSEA = 0.028$, $SRMR = 0.009$ (ตาราง 4) เมื่อพิจารณาก่อนการปรับโมเดล ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า ยังมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่เมื่อปรับแก้โมเดลแล้วปรากฏว่า ทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงแสดงให้เห็นว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถให้การยอมรับได้

ตาราง 4

ค่าดัชนีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่า	การพิจารณา	ค่า	การพิจารณา
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	$\chi^2 = 27.989$ $p = 0.0001$	ไม่ผ่าน	$\chi^2 = 8.212$ $p = 0.1449$	ผ่าน
Relative Chi-Square	ไม่เกิน 2	4.66	ไม่ผ่าน	1.64	ผ่าน
RMSEA	< 0.05	0.067	ไม่ผ่าน	0.028	ผ่าน
CFI	> 0.95	0.989	ผ่าน	0.998	ผ่าน
TLI	> 0.95	0.974	ผ่าน	0.995	ผ่าน
SRMR	< 0.05	0.015	ผ่าน	0.009	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สองของโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ สำหรับองค์ประกอบลำดับขั้นที่ 1 ในภาพรวม พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวในทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (GOAL) มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (STDYX) ของตัวบ่งชี้การยอมรับและปฏิบัติตาม (GOAL1) เท่ากับ 0.702 และตัวบ่งชี้ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กร (GOAL2) เท่ากับ 0.803 มีความเชื่อมั่น 0.492 และ 0.645 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ความเสียสละ (EFFO1) เท่ากับ 0.914 และตัวบ่งชี้ความมุ่งมั่นทุ่มเท (EFFO2) เท่ากับ 0.732 มีความเชื่อมั่น 0.571 และ 0.592 ตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 3 ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ความรักองค์กร (MEMB1) เท่ากับ 0.816 และตัวบ่งชี้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (MEMB2) เท่ากับ 0.868 มีความเชื่อมั่น 0.598 และ 0.709 ตามลำดับ

ในส่วนของการประมาณค่าน้ำหนักสำหรับองค์ประกอบในลำดับขั้นที่ 2 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานในระดับสูง โดยองค์ประกอบการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด (1.000, $R^2 = 1.000$) รองลงมาเป็นองค์ประกอบความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (0.900, $R^2 = 0.810$) และองค์ประกอบความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (0.874, $R^2 = 0.764$) ตามลำดับ รายละเอียดผลการประมาณค่า (ตาราง 5) และผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ (ภาพ 2)

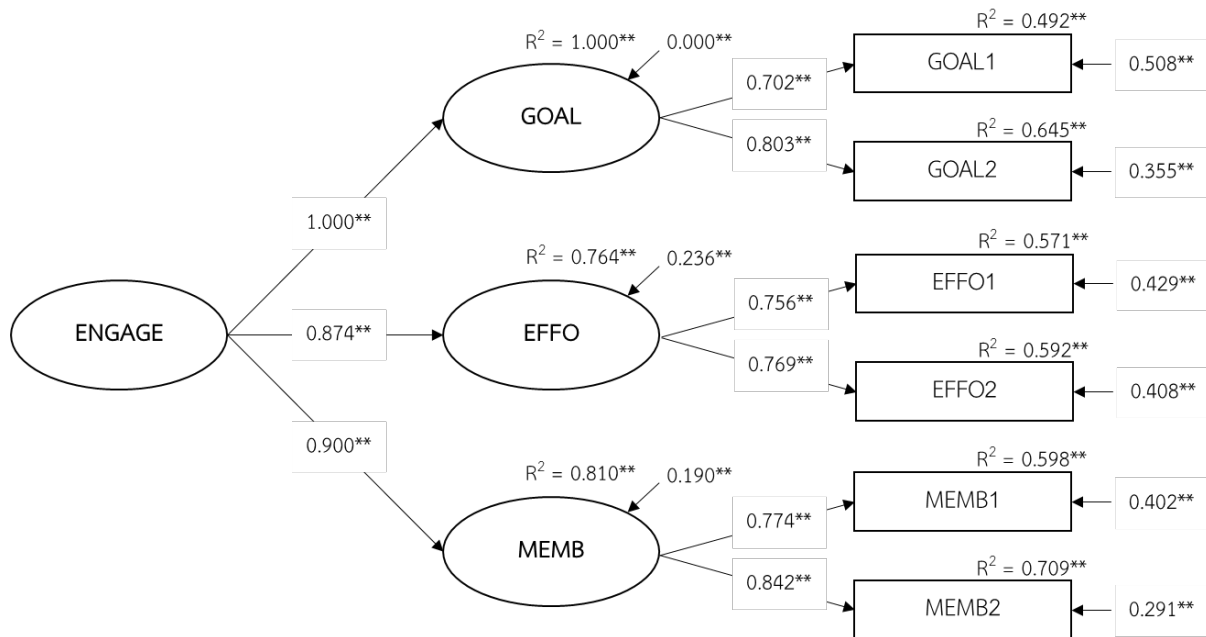
ตาราง 5

ผลการประมาณค่าองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สองของโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R^2
ลำดับขั้นที่ 1 (first order)							
GOAL	GOAL1	1.000	0.702	0.022	32.196	<0.001	0.492
	GOAL2	1.277	0.803	0.020	40.160	<0.001	0.645
EFFO	EFFO1	1.000	0.756	0.021	35.457	<0.001	0.571
	EFFO2	0.795	0.769	0.021	36.597	<0.001	0.592
MEMB	MEMB1	1.000	0.774	0.020	39.431	<0.001	0.598
	MEMB2	0.971	0.842	0.018	45.641	<0.001	0.709
ลำดับขั้นที่ 2 (second order)							
ENGAGE	GOAL	1.000	1.000	0.022	41.313	<0.001	1.000
	EFFO	1.124	0.874	0.026	32.972	<0.001	0.764
	MEMB	1.195	0.900	0.023	41.449	<0.001	0.810

ภาพ 2

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ


 $\chi^2 = 8.212$, $df = 5$, $p = 0.1449$, CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSE = 0.028, SRMR = 0.009
หมายเหตุ : $p < .001$

อภิปรายผล

การวิเคราะห์และตรวจสอบโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด โดยองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ ของโมเดลการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐนั้นมีนัยสำคัญ ทั้ง 3 องค์ประกอบและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถใช้เป็นตัวแทนในการอธิบายโครงสร้างสำหรับการวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้ทุกองค์ประกอบ รวมถึงตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ในโมเดล สามารถใช้เป็นตัวแทนในการวัดแต่ละองค์ประกอบได้ครบถ้วนทุกตัวเช่นกัน

การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดความผูกพันองค์กร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันว่า การนิยามความหมาย การออกแบบการวัดแต่ละตัวบ่งชี้ และการออกแบบข้อคำถามในการวัด ทำให้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีคุณภาพมากพอสำหรับการวัดความผูกพันองค์กรได้เหมาะสม ครอบคลุมกับลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น รวมไปถึงข้อคำถามที่เป็นรูปธรรม สามารถใช้ศึกษาพฤติกรรมความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้ชัดเจน และทำให้เกิดประโยชน์ในการส่งเสริมความผูกพันให้กับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ได้ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Allen and Meyer (1990) และ Meyer, et al. (1993) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาในลักษณะความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกความรักที่มีต่อองค์กร (affective commitment) ที่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ยึดติดกับการปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

และมีเป้าหมายการทำงานส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เป็นเหตุให้บุคคลนั้นปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งพนักงานที่มีความต้องการทางจิตใจสูงจะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่า “ต้องการที่จะอยู่ (want to)” (พิมพ์กมล จักรานุกูล และคณะ, 2560) โดยองค์ประกอบด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า องค์ประกอบด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke et al. (1981) (Locke's goal-setting theory) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ดี คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่ม หรือองค์กรใด การกำหนดเป้าหมายที่ดีเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก และยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับสมาชิกด้วย หากทีมมีการกำหนดเป้าหมายที่ดีแล้วก็นับว่าเป็นการเริ่มต้นการทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมรรถพงศ์ ขจรมณี (2558) ที่พบว่า การกำหนดเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ข้อค้นพบความสำคัญขององค์ประกอบความผูกพันองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นได้พิสูจน์การเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบไว้แล้ว การนำองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรไปใช้อาจพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับแรกหรือสามารถนำทุกองค์ประกอบไปใช้ในการพัฒนาความผูกพันองค์กรในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้
2. แบบวัดความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการประเมินความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสถาบันต่าง ๆ ได้ ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันได้
3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารทางด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย สามารถนำองค์ประกอบของความผูกพันองค์กรนี้ไปใช้ในการแนวทางในการประเมินความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งอาจนำไปสู่การวางแผนทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาความผูกพันองค์กรให้กับอาจารย์ในสังกัด ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้เกิดความชัดเจนของสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ เพราะนอกจากความรู้สึกที่เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลแล้ว ยังมีปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้วย เช่น ประเภทของมหาวิทยาลัย บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการทำการศึกษาดังกล่าว จะทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรได้ลึกซึ้งมากขึ้น รวมไปถึงสามารถนำไปใช้ในการวางแผนแนวทางการพัฒนาความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้ชัดเจนมากขึ้น
2. นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบไปใช้ในการศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง โดยพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมที่พัฒนาความผูกพันองค์กร หรือการศึกษาเชิงลึกด้วย

การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกในมิติของความผูกพันองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *ข้อมูลบุคลากร*. สำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. https://info.mhesi.go.th/homestat_stf.php
- ธัญศญา ธรรมโสภณ. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 6(2), 92–99. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/253412>
- ธีรเดช จันทามิ. (2555). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย. <https://shorturl.asia/UN5MD>
- นาริรัตน์ บุญมั่ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. DSpace Repository. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6301>
- น้ำผึ้ง อินทะเนตร. (2561). *เอกสารประกอบการสอนกระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษา*. [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมลพรรณ แซ่เหลียว, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, และ นภาเดช บุญเชิดชู. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 7(2), 44–65. <https://shorturl.asia/yRhSK>
- พิมพ์กมล จักรานุกุล, ดวงจิตา นันทาภรณ์, ศิริณญา เพชรจันทร์, และ ณฐอร วรมงคลชัย. (2560). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ การดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. *BU Academic Review*. 16(2). 128–144. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/buacademicreview/article/view/96948>
- วันสนันท์ รุจาจารัสวงศ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และงานวิจัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้. http://mdc.library.mju.ac.th/thesis/2564/wanatsanan_rujajaruswong/fulltext.pdf
- ศิริส ยศปัญญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชากายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/9881?attempt=2&>

- สมรรถพงศ์ ขจรมณี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การกำหนดเป้าหมาย และพฤติกรรมการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งโดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายกับพฤติกรรมการให้บริการ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:91678
- สาวิตรี สร้อยสุดสาท. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย. <https://shorturl.asia/Gocem>
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พาณิชย์. (2563). *โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. *วารสารวิทยบริการ*. 19(2). 1-15. <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/285/251>

ภาษาอังกฤษ

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- David, J. (1994). *Organizational Behavior (2nd ed.)*. Allyn and Bacon.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). Psychology.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative dentistry & endodontics*, 38(1), 52–54. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125–152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444306538>

- Malinen, S., Wright, S., & Cammock, P. (2013). What drives organizational engagement? A case study on trust, justice perceptions and withdrawal attitudes. *Evidence-based HRM*, 1(1), 96-108. <https://doi.org/10.1108/20493981311318638>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2017). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>