

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A Model of Linear Structural Relationships of Factors Affecting
Organization Commitment of Personnel in Mahamakut Buddhist University
in the Northeast

จิราภรณ์ ผันสว่าง¹

Jiraporn Phansawang

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2556

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร, เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ เจ้าหน้าที่ อาจารย์ จำนวน 560 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.85 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี ตัวแปร 28 ตัวแปร แบ่งเป็น ตัวแปรแฝง 7 ตัวแปรและ ตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัวแปร มีดังนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร (2) วัฒนธรรมองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร (4) การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร (5) การเห็นคุณค่าในตนเอง มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร (6) ความพึงพอใจในงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และ (7) บรรยากาศองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า มีค่าความน่าจะเป็น (P - value) เท่ากับ .078 ค่าสถิติไค - สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 122.887 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 102 ค่าสถิติ

¹ นักศึกษาลูกศรดุขภูมิตติ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ไค - สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.205 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.019 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.980 และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.954 ดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความสอดคล้อง (NFI) เท่ากับ 0.985 และดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .997 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และน้อยที่สุดคือ บรรยากาศองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจในงาน

คำสำคัญ : 1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น 2. ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research were : to develop a model of linear structural relationships of the factors affecting organization commitment, to inspect the consistence of the developed model with the empirical data, and to study the influences direct, indirect and total effective of the factors affecting the organization commitment of personnel in Mahamakut Buddhist University in the Northeast Region. The research samplings were totally 560 in number, consisting of staffs and lecturers. The research instrument was questionnaire with its reliability of 0.97, and the IOC value lying between 0.85 - 1.00. The computer program was used for data analysis. The research results were as follows : The development of the model of linear structural relationships of the main factors affecting organizational commitment of personnel in Mahamakut Buddhist University in the Northeastern Region consisted of totally 28 variables, of which latent and observed variables were 7 and 21 in number, in that order. The observed variables could be classified as three items for Organization Commitment; two items for Organization Culture; four items for Change Agent; three items for Participatory Management; two items for Self - Esteem; four items for Job Satisfaction and three items for Organization Atmosphere. And the test of the goodness of fit on the developed model with the empirical data showed that both were satisfactorily consistent, as could be seen from the statistical analysis result that revealed the P - Value = 0.78; Chi - Square (χ^2) = 122.887; Degree of freedom (df) = 102; Chi - Square per Degree of freedom (χ^2 / df) = 1.205; the Root means square error of approximation (RMSEA) = 0.019, Goodness of fit index (GFI) = 0.980, and Adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.954, Normed fit index (NFI) = 0.985; Com

parative fit index(CFI) = 0.997, respectively. And the factors that rendered the direct impacts on the organization commitment were Self - Esteem, Participatory Management and Organization Atmosphere, whereas the factors that exercised the indirect influence were the Job Satisfaction, Change Agent and Organization culture, and those with total effective influence included the Self - Esteem, Change Agent and Job Satisfaction.

Key Words : 1. A model of linear structural relationships 2. organization commitment

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์การนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์การนานที่สุด นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์การและสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์การ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ รวมถึงการเสนอสิ่งจูงใจภายนอกตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การ คือ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การตลอดไปและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ย่อมเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์การในองค์การดีกว่าความพึงพอใจ (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง, 2542, หน้า 85)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้มีการพัฒนาทั้งด้านกายภาพและคุณภาพ มีการขยายส่วนงานและมีการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับความต้องการของคณะสงฆ์ไทย ของสังคมและการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังต้องเตรียมความพร้อมเพื่อยกระดับการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาสู่สากล ปัญหาเรื่องการไม่เข้าใจเป้าหมายขององค์การ ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรขอลาออกหรือขอย้ายไปที่อื่น แสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นไม่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่สมาชิก ทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำข้อมูลเชิงประจักษ์เสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การ ให้มีความรักและผูกพันต่อองค์การ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป

2. โจทย์วิจัย

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร

2.2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

2.3 ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอะไรบ้าง

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. สมมติฐานของการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1 ประโยชน์ทางด้านวิชาการ ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มาจะเป็นประโยชน์ในการอ้างอิงทางวิชาการ ทั้งยังเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.2 ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ และเพื่อเป็นการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (Mixed Method research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยนี้ แนวโน้มของคำถามวิจัย

กรอบความคิด การกำหนดสมมติฐานวิจัย และสถิติวิเคราะห์ในยุคสังคมความรู้ ลักษณะคำถามวิจัยจะมีความซับซ้อนลึกซึ้งมากขึ้นกว่าในยุคก่อน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 560 คน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับตัวแปรสังเกตได้จากการกระจายตัวของข้อมูลที่ศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่จากวิทยาเขตร้อยเอ็ด, วิทยาเขตอีสาน, วิทยาเขตศรีล้านช้าง, วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธรและการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรจำนวน 28 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุ โดยจะพิจารณาว่าตัวแปรอิสระต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) กับตัวแปรตาม ค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่าเทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ ซึ่งความน่าจะเป็น (P - value) ของ Bartlett's Test of Sphericity ควรน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และสหสัมพันธ์พาร์เชียล (Partial Correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปแล้ว ว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารอบแนวคิดของการวิจัย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษาและกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบจำลองเชิงสมมติฐานเบื้องต้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบไปด้วยพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร. พระมหาสมัย ผาสุกโก, ดร. ดร.พา อักษรเสื่อ, ศ.พล.ต.ต.ดร.เกียรติพงษ์ มีพิयर, พล.อ.ต.ดร.อนันต์ ศรีอำไพ รศ.ดร.สำเร็จ ยุธชัย ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์ และ ดร.ธีรสุดา มุลทากุล

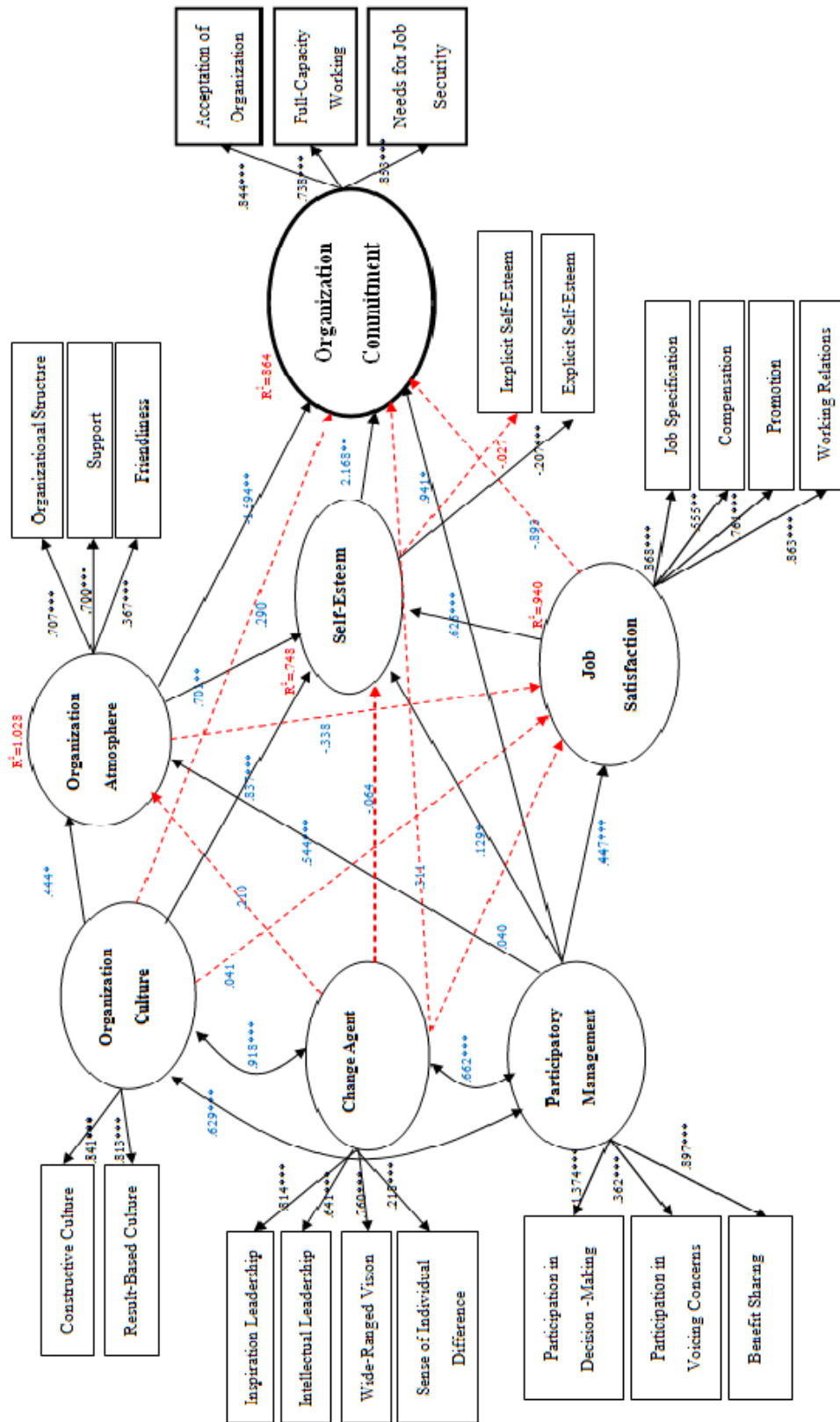
ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และจัดทราายงาน
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับสมบูรณ์

7. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก และตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัวแปร ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้าน
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ, การทำงานอย่างเต็ม
ความสามารถและความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ 2. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์
การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมสร้างสรรค์และวัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ผู้นำสร้างแรง
บันดาลใจ, ผู้นำด้านภูมิปัญญา, ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4. องค์
ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ, การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 5. องค์ประกอบด้าน
การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบภายในตัวบุคคล
และองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล 6. องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้
4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะของงาน, ผลตอบแทน, ความก้าวหน้าในงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ,
การได้รับการสนับสนุนและความเป็นกัลยาณมิตร



Chi-Square = 122.887, df = 102, P-value = .078, $\chi^2/df = 1.205$, CFI = .980, AGFI = .954, NFI = .985, CFI = .997, RMSEA = .019

ภาพที่ 35 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Causal Variables and End-Result Variable)

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| | PART | | | CULT | | | CHAN | | | SELF | | | JOBS | | | ATMO | | |
|------|---------|-------|-------|---------|------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|--------|-------|-------|------|--------|---------|----|
| | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE |
| SELF | .129* | .129 | - | .837*** | .837 | - | -.064 | -.064 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| JOBS | .528*** | .447 | .081 | .565*** | .041 | .524 | -.808 | -.040 | -.040 | .626*** | .626 | - | - | - | - | - | - | - |
| ATMO | .456*** | .544 | -.088 | .840** | .444 | .396 | -.228 | -.210 | .081 | .490** | .701 | -.211 | -.338 | -.338 | - | - | - | - |
| COMM | .023 | .941* | -.918 | .260 | .290 | -.030 | .606 | .311 | .296 | .828 | 2.168** | -1.340 | -.355 | -.893 | .538 | -1.594 | 1.594** | - |

Chi - Square = 122.887, df = 102 , P - value = .078, $\chi^2 / df = 1.205$, GFI = .980, AGFI = .954, NFI = .985, CFI = .997, RMSEA = .019

*** P < 0.001, ** P < 0.01, * P < 0.05

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค - สแควร์ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p - value = .078) ไค - สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (χ^2 / df) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ($\chi^2 / df = 1.205$) ซึ่งเป็นการยอมรับว่ารูปแบบตามสมมติฐานของการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังมีค่าสถิติที่ระบุความสอดคล้องกลมกลืนอื่น ๆ ที่สนับสนุน คือ ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .980 และ .954 ตามลำดับค่าดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) มีค่าเท่ากับ .985 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ .997 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .019 (RMSEA < 0.05) แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการแยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ทั้งอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม มีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 2.168 รองลงมาคือบรรยากาศองค์การ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -1.594 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลย้อนกลับจากความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ไปหาบรรยากาศองค์การ ส่วน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงเป็นลำดับสุดท้ายโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.941

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คือความพึงพอใจในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.538, 0.296 ส่วน การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีส่วนร่วมในการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลย้อนกลับเท่ากับ - 1.340, - .918, - .030

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คือ บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ - 1.594, - .355 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลย้อนกลับ รองลงมาคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.828, 0.606, 0.260, 0.023 ตามลำดับ

8. สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า มี 7 องค์ประกอบหลัก และตัวแปร 28 ตัวแปร แบ่งเป็น ตัวแปรแฝง 7 ตัวและ ตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัว

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สรุปได้ว่าอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีส่วนร่วมในการบริหาร และบรรยากาศองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ วัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในงาน และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม คือ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ การเห็นคุณค่าในตนเอง

9. อภิปรายผลการวิจัย

9.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ บรรยากาศองค์การ, การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 93.00 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึก เจตคติที่อาจารย์มีความปรารถนาดีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่น มุ่งหวังให้องค์การมีความก้าวหน้า ยอมรับเป้าหมายขององค์การ ทำงานอย่างเต็มความสามารถและความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัตนา บุตรดี (2553)** ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เจตคติ แรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และบรรยากาศองค์การ

9.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง คือ ความพึงพอใจในงาน, การมีส่วนร่วมในการบริหาร, วัฒนธรรมองค์การ, บรรยากาศองค์การ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้ร้อยละ 74.80 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเห็นคุณค่าในตนเองคือ การที่อาจารย์มีความรู้สึก และ เจตคติ

ต่อตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการชื่นชมในคุณค่า การเชื่อมั่น การให้ความสำคัญที่มีต่อตนเองโดยได้รับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองมีค่าในสังคมที่ได้จากการยอมรับจากคำพูด หรือ การแสดงออกทางพฤติกรรม ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงมีความเชื่อมั่นในตนเองและคาดหวังอย่างเป็นจริง และเป็นไปได้ในความสำเร็จที่จะได้รับ ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ได้ในที่สุด

9.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร, สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเห็นคุณค่าในตนเอง, ได้ร้อยละ 94.00 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นอิสระ ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับภาระงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสมควรแก่อัตราภาพ รวมทั้ง บุคลากรได้รับโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และจากการเข้ารับการอบรมทางด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fjortoft (1993) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัยฮิลลินอยซ์ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะบุคลากร และการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถพยากรณ์ถึงความผูกพันองค์การได้ และถ้าต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งในด้านการให้อำนาจในการตัดสินใจ และในนโยบายของมหาวิทยาลัย

9.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การได้ร้อยละ 54.40 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพการทำงานร่วมกันที่แสดงถึงการรับรู้ หรือความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีความเป็นกัลยาณมิตร บุคลากรในองค์การสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาในการแก้ไขและให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การมีมาก รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และสภาพจิตมีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางผลการศึกษาเชิงประจักษ์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐให้ความสำคัญกับบรรยากาศเชิงจริยธรรมว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง, บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหารจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือนำรูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การมาเป็นนโยบายการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรมี

ต่อองค์การ โดยยึดหลัก คุณธรรม ยุติธรรม สร้างความเท่าเทียมในองค์การและควรให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

10.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐาน พบว่า การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นฝ่ายบุคคลจึงควรนำผลที่ได้ไปจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และนโยบายการจัดการศึกษา และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

10.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบพหุระดับ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกวิทยาเขตทั่วประเทศเพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาอย่างครอบคลุม

2) จากการจัดสนทนากลุ่ม และลงภาคสนาม พบว่า อาจมีปัจจัยภายนอกอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่น นโยบายของรัฐบาล สมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรนอกดังกล่าวมาพิจารณาด้วย

11. บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทวีพันธ์ พิวสรรเสริญ. (2552). “ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร”. **ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนา บุตรดี. (2553). “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**.
- Fjortoft, I. And J. Sageie (1993). The Natural Environment as a Playground for Children: Landscape Description and Analysis of a Natural Landscape. *Landscape and Urban Planning* 48(1/2) 83 – 97.

12. คำขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ดร.มณูญ ศิวารมย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ถวิล ลดาวัลย์และดร.กุศล สีสารคาม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในทุกขั้นตอนของการวิจัย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์,ดร., ดร.พา อักษรเสื่อ, ศ.พล.ต.ต.ดร. เกียรติพงษ์ มีพิยร พล.อ.ต.ดร. อนันต์ ศรีอำไพ รศ.ดร.สำเร็จ ยุธชัย ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์ และ ดร.ธีรสุดา

มุลทากุล ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ชีวิตและสติปัญญาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน