



โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ A Structural Equation Model of Factors Affecting Organizational Loyalty of Lecturer's in Rajabhat Universities

ภัทรวรรณ คำแปล *

เฉลย ภูมิพันธ์ **

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ ***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 601 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ตัวแปรที่ศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านภาพลักษณ์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนฐานแนวคิดของตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ไค-สแควร์ (χ^2) สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มีความจงรักภักดีในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.29$) ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.26$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.16$) และด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดต่างกันมีความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงมี 2 ปัจจัย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์องค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .858 และความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .956 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีในองค์กรผ่านภาพลักษณ์องค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .122 และความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .577 นอกจากนี้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรยังส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยส่งผ่านผ่านภาพลักษณ์ (2) รองลงมาภาพลักษณ์องค์กรส่งผลทางตรงต่อความจงรักภักดีในองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .122 และความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .050 และส่งผลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีในองค์กรโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .577 (3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปร

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

*** อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ที่มีอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กร โดยส่งผ่านภาพลักษณ์องค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .346 เมื่อพิจารณาค่า R-square พบว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด 47

3. โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 97.650$, $df = 80$, $\chi^2 / df = 1.22$ p-value = 0.0875 CFI = 0.994, TLI = 0.988 RMSEA = 0.019, SRMR = 0.028

ABSTRACT

The study was to develop a linear structural equation model of factors affecting organizational loyalty of lecturers in Rajabhat universities in Thailand and to confirm a structural equation model of those factors with empirical data from survey research. The research sample consisted of 601 lecturers in Rajabhat universities in Thailand. The sampling method was the multi-stage random sampling, using questionnaires and construct hypothesis model based on variables from a review of theories and researches.

The hypothesis model has 1 exogenous latent variable: organizational loyalty and 3 endogenous latent variables: organizational justice, job satisfaction, and organizational image. The collected data was analyzed with a packaged program to obtain basic statistics of mean ($\bar{x}$), standard deviations (S.D.), Chi-square (χ^2), F-test and Pearson's product moment coefficients. The packaged program was further employed to construct the linear structural equation model and confirmation factor analysis.

The research findings were as follows:

1. The sample of lecturers in Rajabhat universities had organizational loyalty at a high level on average with organizational loyalty ($\bar{x} = 4.29$), behavior ($\bar{x} = 4.26$), normalization ($\bar{x} = 4.21$), affective factors ($\bar{x} = 4.16$) and persistence ($\bar{x} = 4.12$), respectively. When organizational loyalty of the sample were classified by size, Findings indicated that

sample groups working in Rajabhat universities with different sizes had different organizational loyalty.

2. The factors that had direct, indirect and total effect towards organizational loyalty of lecturers in a Rajabhat university by decreasing the order of standardized path coefficients were Direct Effect, Indirect Effect, and Total Effect: (1) Direct Effect : The factors which had the highest direct effect on organizational loyalty of lecturers was organizational image, which had standardized path coefficients of .858, followed by job satisfaction with the coefficient of .956. Organizational justice had an indirect effect on job satisfaction and organizational image. (2) Indirect effect factors on organizational image had a standard path coefficient of .122, followed by job satisfaction, which had a standard path coefficient of .050, and an indirect effect on organizational loyalty with a standard path coefficient of .577. (3) Total Effect: The factor having the highest total effect on organizational loyalty of lecturers was organizational justice, followed by organizational image and job satisfaction which had a standard path coefficient of .346.

The R-square of structural equation model of factors affecting organizational loyalty of lecturers in Rajabhat universities can explain the variances of organizational loyalty with the prediction power of 47 percent

3. A structural equation model of factors affecting organizational loyalty of lecturers in Rajabhat universities was designed by the researcher to fit the empirical data. The final model showed that the fitness between the data and model indices were as follows: $\chi^2 = 97.650$, $df = 80$, $\chi^2 / df = 1.22$, p-value = 0.0875, CFI = 0.994, TLI = 0.988, RMSEA = 0.019, SRMR = 0.028

คำสำคัญ : ความจงรักภักดีในองค์กร, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, ความพึงพอใจในงาน

Keywords : organizational Loyalty, organizational Justice, job satisfaction



บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กร “ทรัพยากรบุคคล” คุณภาพของพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากพนักงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่พร้อมเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความคงอยู่และทำงานกับองค์กรได้อย่างยืนยาวกับองค์กร ความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานจึงเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายในการทำงาน มีการยอมรับค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานมีความพร้อมและความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างสูงสุด พนักงานจึงมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี หากพนักงานมีความจงรักภักดีในองค์กรก็จะส่งผลในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ร่วมส่งเสริมในการทำงาน เช่น พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน เอาใจใส่และทุ่มเทการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ที่องค์กรกำหนดภายในองค์กร ความจงรักภักดีในองค์กรที่ส่งผลต่อพนักงานมีอยู่ 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม จากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลที่ว่าด้วยการอยากอยู่ พนักงานที่มีความจงรักภักดีในองค์กรด้านความคงอยู่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลที่ว่าจำเป็นต้องอยู่ และพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงนั้นจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุที่ว่าครอบงำอยู่ (ชนพร แยมสุตา. 2549 : 1)

เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่วางไว้ ดังนั้นความจงรักภักดีในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผลักดันให้พนักงานคงอยู่ทำงานกับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง กระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งมีภารกิจหลักตามกรอบที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ดังนี้ “มาตรา 7” ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญา

ของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืนโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู

ในสภาวะปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถานที่ผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการหรืออาจารย์ที่มีสติปัญญาดีเลิศ เข้ามาพัฒนาในแต่ละคณะ ในอดีตที่ผ่านมาบัณฑิตที่ได้รับเกียรตินิยมต่างมุ่งจะเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา ทั้งนี้เพราะได้รับการยกย่องมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูง ต่อมาฐานะของอาจารย์ได้เสื่อมถอยลง ส่วนหนึ่งเพราะมหาวิทยาลัยเป็นระบบราชการที่อาจารย์มีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการโดยทั่วไป ปัจจุบันนี้สวัสดิการของข้าราชการที่ผ่านมามีค่าต่ำกว่าอัตราเงินเพื่อและค่าครองชีพมาตลอด ฐานะของข้าราชการจึงถดถอยซึ่งสื่อถึงความเหลื่อมล้ำทำให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปัญญาเอกในหลายสาขาที่ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการน้อยกว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในระดับปริญญาโท ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ทำงานในองค์กรของภาคเอกชน เพื่อให้อยู่ชีพได้สมควรแก่ฐานะจึงต้องหารายได้เพิ่มเติมจากงานประจำ จึงไม่มีเวลาอุทิศตนให้แก่การพัฒนางานวิชาการ ทั้งนี้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่สามารถลงโทษผู้ที่มีผลงานทางวิชาการน้อยหรือไม่รับผิดชอบงาน นอกจากนั้นอาจารย์ยังมีเสรีภาพในการจัดการเรียนการสอนมากซึ่งการทำงานในลักษณะนี้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้อาจารย์ไม่แข่งขันกันที่จะหาชื่อเสียงทางวิชาการ (สมิตร สุวรรณ และคณะ. 2552 :1)

พฤติกรรมของพนักงานที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญต่อองค์กร ทำให้การทำงานของสังคมในองค์กรมีความราบรื่น เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน พนักงานในองค์กรมีการปรับตัวพึ่งพาอาศัยกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน การสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความเป็นบุคลากรที่ดีนั้น มีส่วนช่วยส่งเสริมองค์กรนั้นให้มีประสิทธิผลต่อการทำงานได้ดียิ่งขึ้น องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้นั้น ต้องอาศัยการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจน มีความเหมาะสมกับ

การดำเนินงานขององค์กรรวมไปถึงบุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และมีความชำนาญ ให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรในองค์กร รวมไปถึงการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ให้ความร่วมมือทางด้านการกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น รวมทั้งการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างประหยัดและสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร รักษาผลประโยชน์ให้องค์กร รวมทั้งพยายามผลักดันและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด ดังนั้นลักษณะของพฤติกรรมดังกล่าวเรียกว่า พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร นอกจากบุคลากรในองค์กรจะมุ่งปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบสำคัญคือความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ไม่คิดโยกย้ายไปทำงานองค์กรอื่น มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ (พิชิต ขัติเรือง. 2550 : 1)

การรับรู้ความยุติธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการจากงาน พนักงานและลักษณะของบุคคลที่ให้ผลตอบแทน บุคคลแต่ละคนย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม เมื่อพิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับจากความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice) จึงเป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจาก Equity Theory โดยเน้นถึงความรับรู้และการตัดสินใจของพนักงานว่ามีความยุติธรรมเกิดขึ้นในกระบวนการหรือในการตัดสินใจต่าง ๆ ขององค์การหรือไม่ ซึ่งแยกเป็น 4 ประเภทคือ 1) การรับรู้ของความยุติธรรมของการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทนในองค์การ ซึ่งใกล้เคียงกับหลักการของ equity theory แต่สามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางมากกว่า เช่น ใช้กับการเมืองในองค์การ การเลื่อนตำแหน่ง การสอนงาน ทีม ระดับความพึงพอใจของผลประโยชน์ที่ได้รับ 2) การรับรู้ถึงความเสมอ

ภาคหรือความยุติธรรมของกระบวนการองค์การ ในการกระจายการตัดสินใจ พนักงานจะกังวลในเรื่องความยุติธรรมในการตัดสินใจในทุกแง่มุมการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการชดเชยค่าตอบแทน การประเมินผลงาน การฝึกงานและการแบ่งงานเป็นกลุ่มความยุติธรรมของกระบวนการต่าง ๆ จะแสดงถึงผลกระทบเชิงบวกบนปฏิกริยาต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพันธสัญญาขององค์การแรงกระตุ้นภายในความตั้งใจที่จะอยู่กับการการความเป็นพลเมืองขององค์การความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาความพอใจในผลการตัดสินใจแรงกระตุ้นการทำงานผลงานผลกระทบทางบวกของความยุติธรรมของกระบวนการต่าง ๆ พบในการตัดสินใจสำคัญขององค์การ รวมถึงการจ่ายผลประโยชน์ การคัดเลือกคนทำงาน และการประเมินผลงาน เพราะความยุติธรรมของกระบวนการต่าง ๆ

เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Adams, J. Stacey (1965 : 267-299)

ภาพลักษณ์องค์กรในแง่ของพฤติกรรมที่แสดงถึงการรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของชุมชนโดยมีการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและเกิดความน่า ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมให้มีความโดดเด่นร่วมกับมหาวิทยาลัยและชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้บริการได้อย่างครบถ้วน และมีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและครอบคลุมในพื้นที่ ๆ ให้บริการ มีอยู่ 4 ด้าน ด้วยกัน 1) การจัดการองค์กร การจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยโดยมอบหมายงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การจัดองค์กรที่ดี จะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพได้ 2) การจัดการศึกษา การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสร้างองค์ความรู้อันเกิดที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 3) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ความเจริญของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ 4) การประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารความคิดเห็นข่าวสาร ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ไปสู่กลุ่มประชาชน

การศึกษาวิจัยรูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของระบบทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการวิจัยเรื่องนี้จึงต้องการศึกษาเปรียบเทียบความจงรักภักดีในสถาบัน โดยการสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน (อาจารย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ตลอดจนการมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มีสิทธิประโยชน์ มีเกียรติศักดิ์ศรีของอาชีพ และอาจรวมไปถึงเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยเพื่อต้องการทราบเจตคติของความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษานั้น เพื่อนำมาใช้พัฒนาแนวทางส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีคุณลักษณะที่ดี ผลักดันให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์



ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับของความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ปีการศึกษา 2556 จำนวน 8,075 คน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2556) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงต้องพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องประมาณค่า โดยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 : 1 (Thompson. 1987 : 42-46) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนเส้นพารามิเตอร์ 24 เส้นโดยแบ่งตามขนาดของพนักงานมหาวิทยาลัยดังเกณฑ์ต่อไปนี้กลุ่มเล็ก 0-249 คน กลุ่มกลาง 250-399 คนและกลุ่มใหญ่ 400-650 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กล่าวมาจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่าง 650 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสายผู้สอน 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2556) ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว โดยครอบคลุมความจงรักภักดีในองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจ้งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 650 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์

3.3 ดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจำนวน 650 ฉบับ และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ จำนวน 601 ฉบับ สำหรับมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะประสานทางโทรศัพท์เพื่อขอเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

3.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไปและหากพบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง และส่งทางไปรษณีย์ด่วน (EMS)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติบรรยาย

4.1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการแสดงออกของความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ และระดับการแสดงออกของปัจจัยที่นำมาศึกษา

4.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ ประสบการณ์การเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัยสายผู้สอน และขนาดของมหาวิทยาลัย ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) (กัลยา วิณิชย์บัญชา. 2552 : 3-8)

4.2 สถิติอ้างอิง

4.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมการโครงสร้าง

4.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตามขนาดของมหาวิทยาลัย ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) (กัลยา วิณิชย์บัญชา. 2552 : 3-8)

4.2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที (t-test)

4.2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) มีสถิติที่เกี่ยวข้อง เช่น สัมประสิทธิ์ความแปรผันพหุคูณ

4.2.5 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏชั้นพื้นฐานดังนี้

1) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (Brown & Cudeck. 1993 : 136-162)

2) ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Boonen, 1989: 330-316)

3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hoyle. 2000 : 465-497)

4) ใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้นี้ใช้ เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hoyle. 2000 : 465-497)

5) ค่า RMSEA (root mean square error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่ง ได้อธิบายว่า ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลไม่ควรจะเกิน .08

6) ค่าการเปรียบเทียบ (Comparative fit index : CFI) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงการเปรียบเทียบความฟิตของโมเดล มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดล

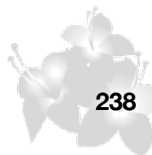
7) ค่า Tucker-Lewis index (TLI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดล

8) ค่า Weight root mean square residual (WRMR) ค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.90 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนัก (สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. 2555 : 198)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปรการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 601 คน คิดเป็นร้อยละ เพศชาย จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 63 และเพศหญิงจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี หรือร้อยละ 50 ในขณะที่กลุ่มอายุระหว่างไม่เกิน 30 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนกลุ่มอายุละ 100 คน หรือร้อยละ 17 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและขนาดของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 6-10 ปี จำนวน 260 คน หรือร้อยละ 35 รองลงมา คือ 11-15 ปี หรือร้อยละ 13 และ 16-20 ปี หรือร้อยละ 8 ตามลำดับ ส่วนขนาดมหาวิทยาลัย



ราชภัฏ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดเล็ก จำนวน 376 คน หรือร้อยละ 62 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดกลาง จำนวน 135 คน หรือร้อยละ 22 และ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ จำนวน 90 คน หรือร้อยละ 15 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามขนาดพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดต่างกัน มีความจงรักภักดีโดยรวมแตกต่างกัน ($F=4.130$) เมื่อพิจารณารายด้านของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ขนาดต่างกัน คือด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ($F=0.570$ และ 0.3112 ตามลำดับ)

โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านความคงอยู่ และด้านพฤติกรรมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$) คือ ความจงรักภักดี ($\bar{x} = 4.29$) ด้านพฤติกรรม ($\bar{x} = 4.26$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.21$) ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 4.16$) และด้านความคงอยู่ ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ

1. เมื่อพิจารณาความจงรักภักดีในองค์กรด้านจิตใจ พบว่าความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดกลางมีความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกันกับขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. เมื่อพิจารณาความจงรักภักดีในองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่าความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดกลางมีความจงรักภักดีในองค์กรไม่แตกต่างกันกับขนาดเล็ก

ตัวแปร	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ความจงรักภักดีในองค์กรด้านบรรทัดฐาน		4.23	4.13	4.27
ขนาดเล็ก	4.23	-	.10	-.04
ขนาดกลาง	4.13		-	-.14
ขนาดใหญ่	4.27			-

* $p < .05$

3. เมื่อพิจารณาความจงรักภักดีในองค์กรโดยรวม พบว่า ความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็กมีความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกันกับขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตัวแปร	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ความจงรักภักดีในองค์กร		4.32	4.31	4.19
ขนาดเล็ก	4.32	-	.01	.13*
ขนาดกลาง	4.31		-	.12
ขนาดใหญ่	4.19			-

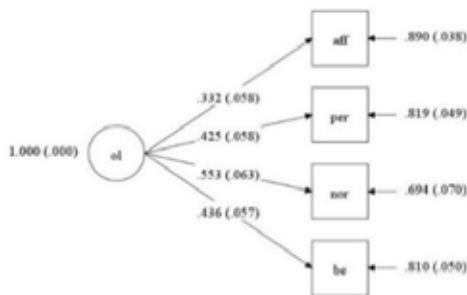
* $p < .05$

1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุดคือความจงรักภักดีในองค์กร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กร ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์องค์กร การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน จำนวน 4 ตัวแปรแฝง พบว่าตัวแปรแฝงทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .30 ขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรแฝงทุกตัวมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตัวแปร	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ความจงรักภักดีในองค์กรด้านจิตใจ		4.20	4.05	4.18
ขนาดเล็ก	4.20	-	.15*	.02
ขนาดกลาง	4.05		-	-.13
ขนาดใหญ่	4.18			-

ตัวแปรแฝงความจงรักภักดีในองค์กรซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ องค์ประกอบด้านจิตใจ (Affective) องค์ประกอบด้านความคงอยู่ (Persistence) องค์ประกอบด้านบรรทัดฐาน (Normalization) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง

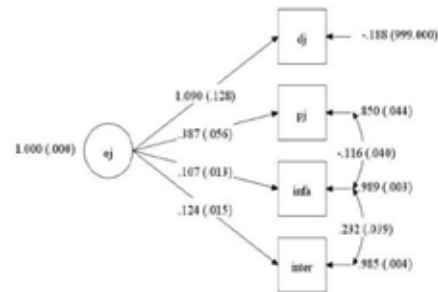
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square =1.38 df=2) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 2 (P-value=0.2507) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMSEA=0.025) ค่าดัชนีความกลมกลืน (CFI=0.993) ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.979 และค่า SRMR มีค่าเท่ากับ 0.015 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรแฝง ความจงรักภักดีในองค์กร ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.30 ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความจงรักภักดีในองค์กรจึงสามารถใช้อัตลักษณ์ขององค์กรของพนักงานได้จริง



ภาพ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความจงรักภักดีในองค์กร

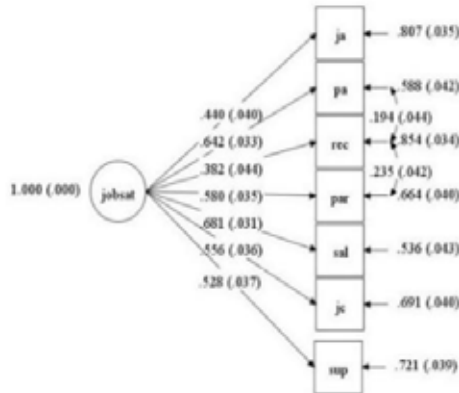
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ องค์ประกอบด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ(Procedural Justice) องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) และองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Justice) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square =0.48, df=2) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 2 (P-value =0.6156) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMSEA = 0.000) ค่าดัชนีความกลมกลืน (CFI = 1.000) ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว (TLI) มีค่าเท่ากับ 1.018 และค่า SRMR มีค่าเท่ากับ 0.014 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จึงสามารถใช้อัตลักษณ์ขององค์กรของพนักงานได้จริง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจึงสามารถใช้วัดความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานได้จริง



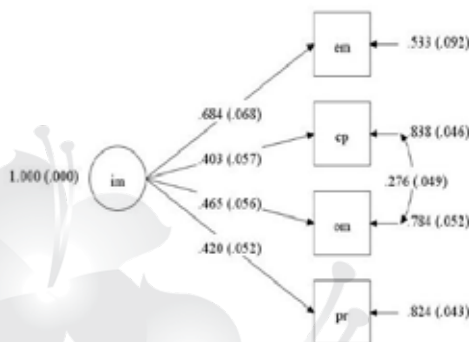
ภาพ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัว คือ องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) องค์ประกอบจ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม (Salary) องค์ประกอบปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชา (Supervision) องค์ประกอบอำนาจการควบคุมในองค์กร (Policy Administration) องค์ประกอบมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน (Job Characteristic) องค์ประกอบการให้พนักงานมีส่วนร่วม (Participant) องค์ประกอบสร้างความไว้วางใจ (Recognition) และองค์ประกอบหน้าที่การงานที่มั่นคงและมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า (Job Advancement) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square =2.52 df=12) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 3.00 (P-value = 0.0025) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMSEA= 0.050) ค่าดัชนีความกลมกลืน (CFI=0.977) ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.960 และค่า SRMR มีค่าเท่ากับ 0.027 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน จึงสามารถใช้อัตลักษณ์ขององค์กรของพนักงานได้



ภาพ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือองค์ประกอบด้านการจัดการศึกษา (Educational Management) องค์ประกอบด้านการจัดการองค์กร (Organizational Management) องค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Culture Preservation) และองค์ประกอบด้านการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square =0.25 df=1) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 3.00 (P-value =0.6124) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMSEA=0.000) ค่าดัชนีความกลมกลืน (CFI=1.000) ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว (TLI) มีค่าเท่ากับ 1.018 และค่า SRMR มีค่าเท่ากับ 0.014 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภาพลักษณ์องค์กร ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาพลักษณ์องค์กร จึงสามารถใช้วัดภาพลักษณ์องค์กรได้จริง



ภาพ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาพลักษณ์องค์กร

5. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์รูปแบบโดยใช้การทดสอบโมเดลตามแนวทางที่ 3 คือเมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความสอดคล้องกันก็ดำเนินการพัฒนารูปแบบและได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ชนิดที่สามารถอธิบายค่าพารามิเตอร์ได้ดีที่สุดพบว่ารูปแบบสมมติฐานนี้ยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ ค่า RMSEA ยังมากกว่า 0.05 ค่า CN ยังน้อยกว่า 200 ค่า SRMR ยังมากกว่า 0.05 ค่า CFI = 0.615 ยังน้อยกว่า 0.90 และค่า TLI = 0.988 มีค่ามากกว่า 0.90

ภายหลังปรับรูปแบบ รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบคือค่า ไค-สแควร์ $X^2 = 97.650$ ที่ค่าองศาอิสระ $df = 80$, $X^2/df = 1.22$ ความน่าจะเป็น $p\text{-value} = 0.0875$ ค่า CFI = 0.994 ค่า TLI = 0.988 ค่า RMSEA = 0.019 และค่า SRMR = 0.028 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีตัวแปรความจงรักภักดีในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและภาพลักษณ์องค์กรมีค่า 0.47, 0.99 และ 0.73 ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีค่าสูงหมายถึงตัวแปรภายในรูปแบบร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีในองค์กร ได้ร้อยละ 47 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 99 และภาพลักษณ์องค์กร ได้ร้อยละ 73 ตามลำดับ

ผลของเส้นทางอิทธิพลสามารถอธิบายถึงความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยได้จากรูปแบบพบว่ามีความสอดคล้องกันดีระหว่างรูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์องค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .858 (IE= .000) และค่า (TE= .858) และความพึงพอใจในการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .956 (IE=0.00) และค่า (TE=.965) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีในองค์กรผ่านภาพลักษณ์องค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .122 (IE= .029) และค่า (TE= .151) และความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .577 (IE=0.00) และค่า (TE=.577) นอกจากนี้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรยังส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยส่งผ่านผ่านภาพลักษณ์ ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลทางตรงต่อความจงรักภักดีในองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์

เท่ากับ .122 ($IE = .029$) และค่า ($TE = .151$) และความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .050 ($IE = 0.00$) และค่า ($TE = .050$) และส่งผลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีในองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .577 ($IE = 0.00$) และค่า ($TE = .577$) ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความจงรักภักดีในองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .577 ($IE = 0.00$) และค่า ($TE = .577$)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กร โดยส่งผ่านภาพลักษณ์องค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .065 ($IE = .015$) และค่า ($TE = .081$) และส่งผลทางตรงต่อความจงรักภักดีในองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .346 ($IE = .280$) และค่า ($TE = .346$) รองลงมา ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กรซึ่งส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .041 ($IE = .000$) และค่า ($TE = .041$) และส่งผลทางตรงต่อความจงรักภักดีในองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .346 ($IE = .053$) และค่า ($TE = .346$) และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .346 ($IE = .013$) และค่า ($TE = .346$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปรวมตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับของความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัยราชภัฏระดับความจงรักภักดีในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน พบว่า มีความจงรักภักดีในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ด้านที่สูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดต่างกันมีความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัย Kuhn & Beam (1982 : 192-193) ความจงรักภักดีคือข้อผูกมัดที่เกิดจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายได้ตกลงใจอย่างแน่วแน่ที่จะช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่งประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จากทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจาก Equity theory โดย

เน้นถึงความรู้และการตัดสินใจของพนักงานว่ามีความยุติธรรมเกิดขึ้นในกระบวนการหรือในการตัดสินใจต่าง ๆ ขององค์กรหรือไม่ ซึ่งแยกเป็น 4 ประเภทคือ 1) Distributive Justice คือ การรับรู้ของความยุติธรรมของการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทนในองค์การสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางมากกว่า 2) Procedural Justice คือ การรับรู้ถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของกระบวนการองค์การในการกระจายการตัดสินใจ พนักงานจะกังวลในเรื่องความยุติธรรมในการตัดสินใจในทุกแง่มุมการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการชดเชย พบในการตัดสินใจสำคัญของการจ้างงาน รวมถึงการจ่ายผลประโยชน์ การคัดสรรคนทำงาน และการประเมินผลงาน เพราะความยุติธรรมของกระบวนการต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 3) Interpersonal justice คือ ความรับรู้ของพนักงานถึงความยุติธรรมว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติโดยหัวหน้าในองค์การอย่างเป็นธรรมหรือไม่ การรับรู้นี้จะเกิดเมื่อหัวหน้าปฏิบัติกับพนักงานไปในทางเหมาะสมและน่าเคารพ 4) Informational justice กล่าวถึง การที่พนักงานมีความรับรู้ว่าการตัดสินใจและการสื่อสารจากหัวหน้าได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Allen, Shore & Griffeth (2003 : 99-118) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการรับรู้บทบาทและการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนการปฏิบัติงานทางด้านสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อกระบวนการลาออกจากงาน ซึ่งได้ศึกษาจากพนักงานชายจากการตัดสินใจของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าการได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมและโอกาสในการได้รับความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากผลการศึกษาของ Loi, Hang-yue & Foley (2006 : 101-120) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Hierarchical regression ซึ่งสำรวจข้อมูลจากทนายความจำนวน 514 คน ในเกาะฮ่องกง การศึกษาของ Hochwartert และคณะ (Hochwarter and other. 2003 : 438-456) เกี่ยวกับความสำคัญของการรับรู้นโยบายและผลลัพธ์ของการทำงาน โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวกลาง

ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเชื่อในเรื่องของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าใจสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในชีวิตประจำวัน และเข้าใจสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์กร โดยมีการวางแผน



คุณภาพชีวิตการทำงาน มีการประเมินผลการทำงานที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และได้รับความรู้สึกที่ดีในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับและความจงรักภักดีในองค์กร พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการได้รับความสูงสุดในชีวิต ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่าตนมีค่า สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ ปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานได้สูง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ เป็นต้น Herzberg จึงเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชา ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย ปัจจัยนี้หากได้รับการตอบสนอง จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากพนักงาน Herzberg เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene or Maintenance Factors) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two-Theory) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Locke, E.A. (2000) สรุปได้ว่าหากผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ให้ความสำคัญด้านโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับพนักงานและให้โอกาสด้านประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานจึงมีส่วนทำให้ พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น

ภาพลักษณ์เป็นตัวแทนที่มีอิทธิพลรวมต่อความจงรักภักดีในองค์กรมากที่สุด และเป็นตัวแทนที่เป็นอิทธิพลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีในองค์กรด้วยเช่นกัน กล่าวคือนันทิการ์ จิตรงาม (2551 : 83) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยต้องมีการเปิดรับข่าวสารในด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ โดยผ่านสื่อโทรทัศน์มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของไพศาล คงสถิตสถาพร (2549 : 41) ได้สรุปภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในมุมมองของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏ ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมของมหาวิทยาลัย/นักศึกษา และด้านการประชาสัมพันธ์มีภาพลักษณ์เชิงบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกนก วิโรจนศรีสกุล (2546 : 36) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเด่นในด้านการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง เก่ง มีความพร้อมด้านการจัดการเรียนการสอน และเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศ เป็นสถาบันที่ประชาชนยอมรับในฐานะผู้นำทางการศึกษา ทางด้านทัศนคติของประชาชน มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงสูงสุดคือความพึงพอใจในการทำงานแสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานหรือมีเจตคติต่อความพึงพอใจในการทำงานของตนเองในแง่บวก ดังนั้นหากองค์กรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลให้มีพนักงานที่พร้อมและอยากทำงานกับองค์กรและมีความภักดีในองค์กรและทำให้เกิดผลสูงสุดในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานสามารถใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สามารถพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานมาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรสืบค้นแนวคิดทฤษฎี และมีการสร้างโมเดลเพื่อเป็นทางเลือกไว้อย่างน้อย 3 รูปแบบ ที่มีความแตกต่างเพื่อการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วเมื่อพบว่าโมเดลใดมีความกลมกลืนดีที่สุด จึงเลือกโมเดลนั้นมาใช้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษา

2.3 ควรมีการพัฒนาโมเดลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะเป็นตัวแปรที่มีข้อมูลในเชิงลึกและมีความชัดเจนยิ่งขึ้นอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพประกอบกัน และนำไปสู่องค์ความรู้เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อไป

รายการอ้างอิง

- กรกนก วิโรจนศรีสกุล. (2546). **ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนพร แยมสุดา. (2549). **ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ.
- นันทิการ์ จิตเรียงาม. (2551). **ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามการรับรู้ของชุมชนท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์ธุรกิจ). สงขลา : มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ชติเรือง. (2550). **ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล คงสถิตสถาพร. (2549). **ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในมุมมองของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. วิทยานิพนธ์ ว.ม. (การจัดการการสื่อสารภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุทรพจน์ ดำรงพานิช. (2555). **โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2552). **การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อพัฒนาองค์กร สุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). **สถิติอุดมศึกษา**. ออนไลน์. แหล่งที่มา : <http://www.info.mua.go.th/information/>
- Adams, J. Stacey. (1965). "Inequity in social exchange". New York : Academic Press. (2) : 267-299.
- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support And supportive human resource practices in the turnover process. **Journal of Management**. (29) : 99-118.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). **Alternative ways of assessing model fit**. IN: K. A. Bollen & J. S. Long (1989). **Testing structural equation models**. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hoyle, R. H. (2000). **Confirmatory factor analysis**. New York : Academic Press.
- Hochwarter, W.A., and other. (2003). "Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes,". **Journal of Vocational Behavior**. (63) : 438-456
- Herzberg, F. (1966). **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World.
- Kuhn, A & Beam, R.D. **The logic of organization**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). **Linking employees' justice perception to organizational occupational and organizational psychology**, The British Psychological Society. 79 (1) : 101-120.