

78.04
11/2/04
5 3

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

17 ต.ค. 2538

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประทุม ฤกษ์กลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ความหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2538
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

195017

#6543

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

บทคัดย่อ
ของ
ประทุม ฤกษ์กลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2538

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้นของการวิจัยได้แก่ (1) ปัจจัยองค์การ ด้านประเภทของผู้ก่อตั้ง ขนาดและอายุ (2) ปัจจัยบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่ง และภาระผูกพัน (3) ลักษณะงานในแง่ของ ศักยภาพการจูงใจจากงาน (4) การสื่อสารและสัมพันธภาพ (5) พฤติกรรมการบริหาร (6) การรับรู้ในบทบาท ด้านความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท ส่วนตัวแปรตามได้แก่ (1) ความผูกพันต่อองค์กร (2) ผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 11 แห่ง จำนวน 472 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS\PC+ 4.0 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน โดยใช้โปรแกรม PRELIS 1.20 และ LISREL 7

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรและมีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ (1) การสื่อสารและสัมพันธภาพ (2) ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลเชิงผกผัน และ (3) อายุของอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ (1) ความผูกพันต่อองค์กร (2) ความชัดเจนในบทบาท (3) ความขัดแย้งในบทบาท และ (4) ลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND JOB PERFORMANCE OF THE PRIVATE UNIVERSITY FACULTIES

AN ABSTRACT

BY

PRATOOM RERK-KLANG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

February 1995

The objectives of this research were to study the organizational commitment and job performance of the private university faculties, to study linear structural relation model (LISREL) of factors affecting the organizational commitment and the job performance and to construct the model based on the findings.

The independent variables were (1) organizational factors (types of owner, size and age of the organization) (2) personal factors (sex, age, married status, education, salary, years of work, position and obligation) (3) job characteristics (motivation potential jobs) (4) communication satisfaction and (5) role perception (role clarity and role conflict). The dependent variables were the organizational commitment and the job performance.

The sample consisted of 472 faculties drawn from 11 private universities. Questionnaires were administered for collecting data. The SPSS/PC+ 4.0 were used in order to analyze the descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation. The PRELIS 1.20 and LISREL 7 programs were applied to construct the structural relation model.

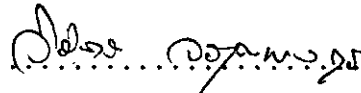
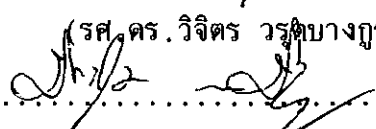
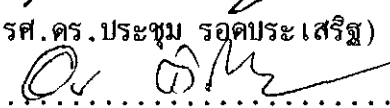
It was found that the private university faculties perceived fairly high organizational commitment and the job performance. Communication satisfaction, role conflict, and faculty's age were significant factors directly affecting the organizational commitment consecutively. Organizational commitment, role clarity, role conflict, and motivation potential jobs were significant factors directly affecting the job performance consecutively. Furthermore, most of independent variables were also found that they had

indirectly affecting the organizational commitment and the job performance of private university faculties.

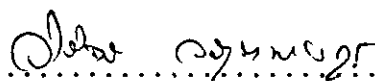
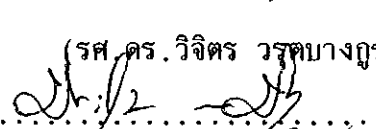
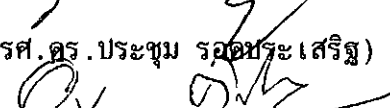
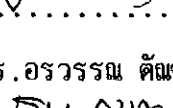
Base on the findings, the researcher proposed several recommendations to the private university administrators in order to promote the significant factors affecting the organizational commitment and the job performance for the benefit of the private university.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..........ประธาน
(รศ.ดร.วิจิตร วรุตปานกร)
..........กรรมการ
(รศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)
..........กรรมการ
(ผศ.ดร.อรรพรรณ ตันทัพเจริณรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน
(รศ.ดร.วิจิตร วรุตปานกร)
..........กรรมการ
(รศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)
..........กรรมการ
(ผศ.ดร.อรรพรรณ ตันทัพเจริณรัตน์)
..........กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.ชนู กุลชล)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๑๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัย
ใคร่ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มาโดยตลอด

ผู้วิจัยใคร่กราบขอบพระคุณ รศ.ดร. วิจิตร วรุตบางกูร ประธานกรรมการ
ปริญญานิพนธ์ รศ.ดร.ประทุม รอดประเสริฐ และ ผศ.ดร.อรรพธน์ คัมภ์เจริญรัตน์
กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ตลอดจน ดร.ธนู กุลชล นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ
การปรับปรุงคุณภาพของปริญญานิพนธ์ นอกเหนือจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ
ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย และ ดร.สุณี รักษาเกียรติศักดิ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้และคำปรึกษา
แนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร. ธนู กุลชล นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนแห่งประเทศไทย ตลอดจนอธิการบดีและคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ที่ได้ให้
ความช่วยเหลืออนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลการวิจัย จนทำให้ปริญญานิพนธ์
สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จึงขอขอบพระคุณด้วยความซาบซึ้งในความกรุณาจากทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ประทุม ฤกษ์กลาง

พระมหากรุณาธิคุณ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณ
โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานทุนมูลนิธิพล ประจาปีการศึกษา 2536 แก่ผู้วิจัย
ข้าพระพุทธเจ้าสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมอย่างหาที่สุด
มิได้ และจะขอมุ่งความเพียรพยายามอุทิศร่างกายแรงใจ เพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติ
ส่วนรวมเป็นที่ตั้งแห่งการทำงานตลอดไป

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า

นางประทุม ฤกษ์กลาง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลังและที่มาของปัญหาวิจัย.....	1
ปัญหาในการวิจัย.....	5
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	15
ความผูกพันต่อองค์กร.....	21
ผลการปฏิบัติงาน.....	31
ปัจจัยองค์การ.....	42
ปัจจัยบุคคล.....	43
ปัจจัยลักษณะงาน.....	51
ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ.....	57
ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร.....	65
ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท.....	74
งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่ศึกษา.....	83
3 วิธีการวิจัย.....	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90

ตัวแปรในการวิจัย.....	91
วิธีการวัดตัวแปรและ เครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
การ เก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร.....	105
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผล การปฏิบัติงาน.....	116
2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลอง เต็มรูป.....	117
2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลอง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุโดยศึกษาทุกตัวแปร.....	130
2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลอง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ศึกษาเฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ.....	145
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	162
บทย่อ.....	162
สรุปผลการวิจัย.....	164
อภิปรายผล.....	170
ข้อเสนอแนะ.....	178
บรรณานุกรม.....	183

ภาคผนวก.....	208
ก แบบสอบถาม.....	209
ข ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเอกชน.....	223
ค ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	228
 ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	 256

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 คำสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาของแบบสอบถาม.....	100
2 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยที่จัดเก็บได้.....	102
3 จำนวนและร้อยละของมหาวิทยาลัยเอกชนจำแนกตาม ลักษณะผู้ก่อตั้ง อายุ และขนาด.....	105
4 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ในตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุ เงินเดือน ตำแหน่ง ภาระผูกพัน.....	107
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ปัจจัยลักษณะงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร การ รับรู้ในบทบาท ความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.....	110
6 สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรปัจจัยองค์การ บุคคล ลักษณะงาน ในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร การรับรู้ในบทบาท ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.....	113
7 แมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมกัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้าง ชนิดแบบจำลองเต็มรูป.....	121
8 สมมุติฐานของแมตริกซ์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.....	126
9 แมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมกัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ.....	132

10	อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของ ตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน.....	137
11	อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของ ตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน.....	140
12	แมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นที่ศึกษา เฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ.....	147
13	ขั้นตอนย่อยการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นในขั้นตอนที่ 3.....	151
14	อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ของการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลอง ท้ายสุด.....	153
15	อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ของ ตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ของการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองท้ายสุด.....	156

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบความคิดในการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน.....	8
2	แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การของสตีลส์.....	26
3	แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การของ เมอร์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีลส์.....	28
4	แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ของคัมมิงและชวป์.....	33
5	แบบจำลองลักษณะงานที่มุ่งใจในการทำงาน ของแฮคแมนและโรลแฮม.....	53
6	แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในองค์การ.....	75
7	แบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติ งานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน.....	88
8	แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลองเต็มรูป ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ต่อความผูกพันต่อ องค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน.....	128

- 9 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพล (เฉพาะที่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ) ต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ
 อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน..... 143
- 10 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพล (เฉพาะที่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ) ต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ
 อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในแบบจำลองท้ายสุด..... 159
- 11 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพล (เฉพาะที่มี
 นัยสำคัญทางสถิติและเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน) ต่อความผูกพันต่อองค์กร
 และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในแบบจำลองท้ายสุด.. 168

บทที่ 1

ภูมิหลังและที่มาของปัญหาวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มีหน้าที่ช่วยแบ่งเบาภาระของประเทศไทยในการจัดการศึกษาอุดมศึกษามานานแล้ว โดยทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถภาพในการประกอบอาชีพระดับสูง บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศเป็นที่ยอมรับกันมาทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มีบทบาทสำคัญมากกว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เช่น มีจำนวนมากกว่า หลายสถาบันมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่า นอกจากนี้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนยังทำการสอนและวิจัยโดยเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐอีกด้วย (อาทร ชนเห็นชอบ. 2527 : ไม่มีเลขหน้า) สำหรับประเทศไทย มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยเอกชน เกิดขึ้นหลังมหาวิทยาลัยของรัฐประมาณ 52 ปี โดยรัฐบาลได้อนุญาตให้เอกชนมีส่วนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เมื่อปี พ.ศ. 2512 จากการประกาศพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน ในระยะแรกมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่งสังกัดกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยไทยสุริยะ (เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยศรีปทุมเมื่อ พ.ศ. 2515) วิทยาลัยพัฒนา (ปัจจุบันเลิกดำเนินการแล้ว) และวิทยาลัยการพาณิชย์ (เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยหอการค้าเมื่อ พ.ศ. 2516) (ทพวงมหา-วิทยาลัย. ม.ป.ป.) ซึ่งในปัจจุบันมีอายุประมาณ 25 ปี ต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขึ้นใหม่อีกในปี พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. 2535 : 1-19) ส่งผลทำให้มีการขอจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้น ส่วนสถาบันที่จัดตั้งอยู่เดิมได้ขยายคณะ สาขาวิชาเพิ่มขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (อานวย ทะพิงค์แก. 2533 : 5)

นับถึงสิ้นปี พ.ศ. 2537 มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเปิดดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 จำนวน 30 สถาบัน โดยอยู่

ภายใต้การกำกับดูแลของกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งภายหลังได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานกึ่งการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2535 (พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัย. 2535) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 30 สถาบัน จำแนกเป็น ประเภทมหาวิทยาลัย 13 แห่งคือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเภทสถาบัน 1 แห่งคือ สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) และประเภทวิทยาลัย 16 แห่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนี้ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 18 แห่ง และในภูมิภาค 12 แห่ง (กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ม.ป.ป. : 199-202)

ในด้านความเป็นเจ้าของของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปรากฏว่าผู้เป็นเจ้าของเป็นประเภทบุคคลธรรมดา และเป็นมูลนิธิหรือกลุ่มบุคคล ส่วนขนาดของสถาบันนั้น มีทั้งขนาดใหญ่และเล็ก (ประกอบ คูปรัตน์ และคนอื่นๆ. 2533 : 354-355) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นในอัตราที่เร็วกว่าของมหาวิทยาลัยปดของรัฐ ในแง่ของหลักสูตรก็มีการเปิดสอนเกือบครบแทบทุกหลักสูตร (พจน์ สะเพียรชัย. 2533 : 14) และยังพบอีกว่าจำนวนอาจารย์ซึ่งเป็นดัชนีชี้ถึงการเจริญเติบโตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็เพิ่มขึ้นอย่างมาก (พจน์ สะเพียรชัย. 2533 : 16) หากมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้สูงทัดเทียมอารยประเทศได้ มหาวิทยาลัยเอกชนจะเป็นองค์กรสำคัญที่สุดในการพัฒนากำลังคนป้อนสู่ตลาดแรงงาน และช่วยพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญ อย่างไรก็ตามในขณะนี้ถึงแม้มหาวิทยาลัยเอกชนจะมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่การเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยของรัฐและของต่างประเทศ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับในวงการทั่วไปนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาการและบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ในการพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประการซึ่งจะต้องพัฒนาอันได้แก่ ภารกิจเชิงวิชาการ 4 ด้านคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะ ตลอดจนงานด้านวิชาการหลัก 4 ส่วนคือ หลักสูตรและการสอน งาน

ส่งเสริมวิชาการ งานวิจัย และงานบริการวิชาการ (วิจิตร ศรีสอาน. 2531 : 32-33) ในการพัฒนาอาจารย์ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ควรได้รับการพัฒนาอย่างมากและต่อเนื่อง เพราะคุณภาพของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการผลิตบัณฑิต แต่คุณภาพของอาจารย์เป็นปัญหาภายในที่สำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพราะ อาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว เพิ่งสำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ ยังขาดประสบการณ์ ขาดกำลังใจในการส่งเสริมงานวิจัย และการผลิตผลงานทางวิชาการ (ธนู กลุศล. 2531 : 31) ภาระงานของอาจารย์มีค่อนข้างสูง ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2531 : 59) นอกจากนี้อาจารย์ที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ยังมีความรู้สึกว่ามีสถานภาพด้อยกว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งในทางสังคม และความก้าวหน้าในอาชีพ (ประกอบ คูปรัดน์ และคนอื่นๆ. 2533 : 307) วิกฤติการณ์สำคัญในปัจจุบันก็คือ วิกฤติการณ์ด้านการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในบางสาขาที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานธุรกิจและเอกชน (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2531 : 55) ดังจะพบได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งกำลังประสบปัญหาวิกฤติอัตราากำลัง เนื่องจากถูกภาคเอกชนแย่งชิงอาจารย์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานธุรกิจและเอกชนได้

✓ แนวทางการแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังกล่าวข้างต้น ได้มีผู้เสนอแนะไว้หลายแนวทางเป็นต้นว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่อาจารย์ พยายามลดอัตราการลาออกการเปลี่ยนงานของอาจารย์โดยการให้เงินเดือนที่สูงกว่าและโดยการให้อัตราเงินเดือนที่ยืดหยุ่นกว่าอัตราเงินเดือนของสถาบันรัฐ การให้ทุนอาจารย์ไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ การส่งไปอบรมเพื่อหาประสบการณ์ หรือการพยายามให้ขวัญกำลังใจและสวัสดิการอื่นๆควบคู่ไปด้วย การกระตุ้นให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น หรือให้รวมพลังกันสร้างสรรค์ผลงานได้นั้น จะต้องมีการปลูกฝังให้อาจารย์รักในสถาบันและมีความภาคภูมิใจในสถาบัน จึงจะช่วยพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพ (ประกอบ คูปรัดน์ และคนอื่นๆ. 2533 : 307) การแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพของสถาบันอุดม

ศึกษาเอกชน ทางสถาบันจะต้องกำหนดคนรอบข้างที่แน่นอนที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันและต้องการอยู่กับสถาบันเป็นเวลานาน (ทบทวนมหาวิทยาลัย. 2531 : 55) ความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อสถาบันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความทุ่มเท ความร่วมมือ ช่วยกันปรับปรุงแก้ไข และสร้างสรรค์ผลงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันเพิ่มมากขึ้น (Kanter. 1968 : 499-517) นอกจากนี้ อาจารย์จะมีความเต็มใจในการยอมรับแนวความคิดใหม่ๆในการบริหารงาน และยังมีผลให้นักศึกษาเกิดความผูกพันต่อการเรียนการสอน (Firestone. 1991 : 147) ตลอดจนทำให้อาจารย์มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน รักสถาบัน ทำให้การทำงานของกลุ่มและของสถาบันมีประสิทธิภาพ เกิดความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ลดอัตราการขาดงาน และลดความเฉื่อยชาในการทำงาน (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 138) อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศไทยยังจำกัดอยู่เฉพาะสถาบันของรัฐ นอกจากนี้ยังขาดการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนยังขาดการศึกษาครอบคลุมถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์อีกด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : บทคัดย่อ ; สุจิตรา จรจิตร. 2532 : บทคัดย่อ) ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในเรื่องความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นยังไม่มีผู้ใดเผยแพร่ให้ปรากฏ

เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพและเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อสถาบันเอกชน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยค้นคว้าหา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน อันเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน อันเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัญหาในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสาร และสัมพันธภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยการรับรู้ในบทบาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนหรือไม่ เพียงใด
3. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่สอดคล้องกับข้อมูลมีลักษณะเช่นใด

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่สอดคล้องกับข้อมูล พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางต่างๆ เพื่อการพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและเพิ่มพูนประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

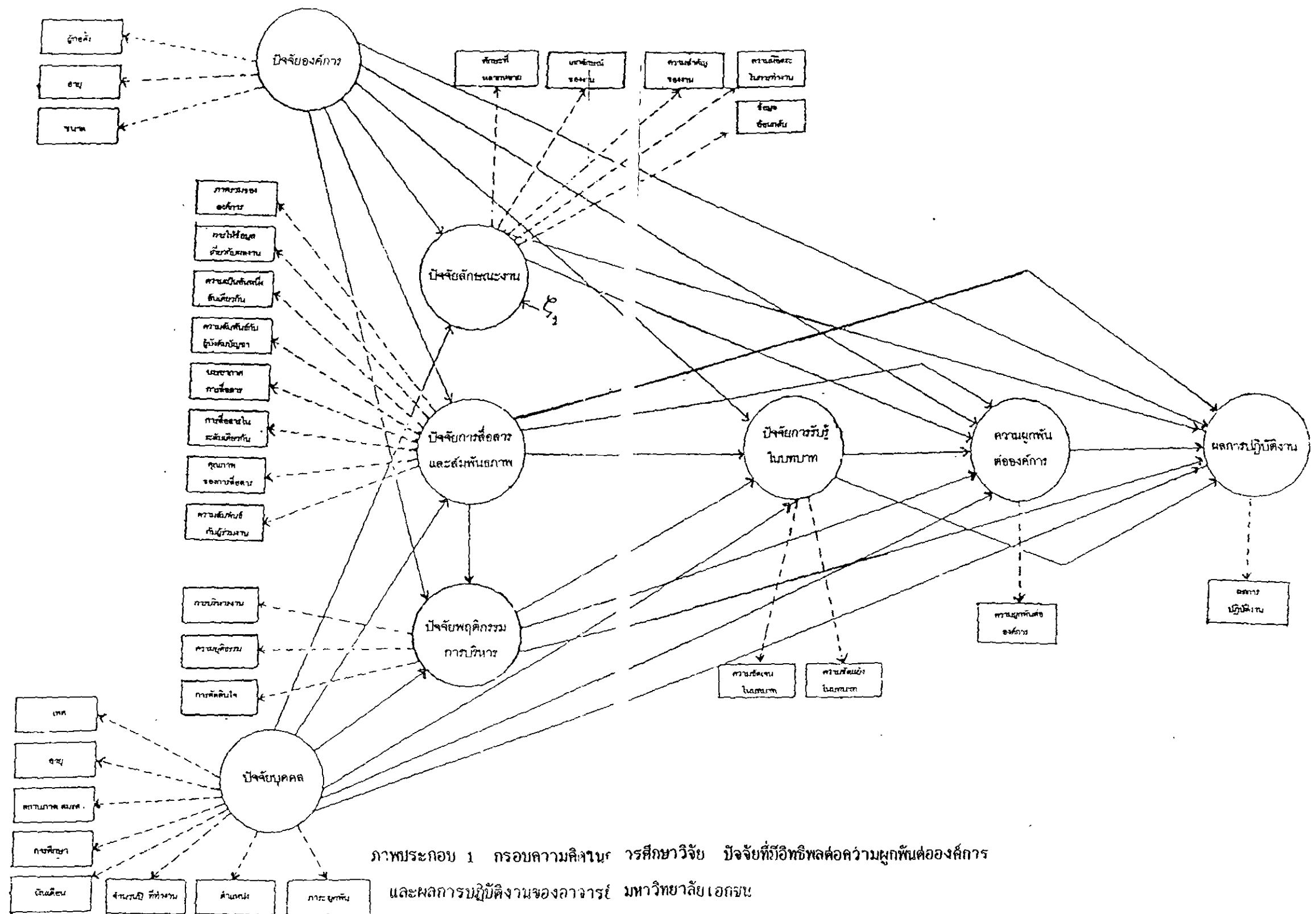
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อวิชาการการบริหารการศึกษาและการนำ
 ไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยเอกชนในหลายประการกล่าวคือ ²ทำให้ทราบ
 ถึงระดับความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่ง
 ยังไม่มีการศึกษาวิจัยกันมาก่อน ³ตลอดจนช่วยให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสร้างความ
 สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติ
 งานในบริบทของสังคมไทย ⁴ช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและ
 ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ⁵ตลอดจนทำให้ทราบถึงอิทธิพลของ
 ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หลักฐานการวิจัยนี้ยังจะเป็น
 ประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ที่จะสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล
 โดยเฉพาะการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติ
 งานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอีกด้วย

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ พัฒนาขึ้นจากแนวความคิดแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การของ
 สเตียร์ส และคนอื่นๆอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มศึกษาจากผลงานของสเตียร์สในปี ค.ศ. 1977
 (Steers. 1977 : 46-56) ที่เสนอว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้าน ปัจจัยลักษณะ
 บุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และ
 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และต่อมาในปี ค.ศ. 1982 เมอร์ไคย์
 พอร์ทเตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-30) ได้
 เสนอแนะว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะบทบาท ลักษณะโครงสร้างองค์การ และประสบ
 การณ์การทำงาน เช่น สัมพันธภาพในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลต่อความ
 ผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน ซึ่ง
 ในปีต่อมา สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 441-451) ได้
 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะการงานหรือบทบาท การ

ออกแบบองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้จากการศึกษาแบบจำลอง ทฤษฎีแนวความคิดและหลักฐานงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์การ ผลการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลระหว่าง ตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนอาศัยหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลซึ่งเสนอโดย เดวิด (David. 1985 : 1-69) ที่เสนอว่า ปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อนปัจจัยอื่น มีความคงตัว ไม่เปลี่ยนแปลง หรือไม่เคยเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ให้กำหนดเป็นปัจจัย เบื้องต้นของปัจจัยอื่นๆที่เกิดขึ้นภายหลังและเปลี่ยนแปลงไปได้ง่ายอันเนื่องจากอิทธิพล ของปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อน กำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบ จำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัย การรับรู้ในบทบาท ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยผลการปฏิบัติงาน ดังภาพ ประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิงาน วรศึกษาวิจัย ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัย เอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ได้แก่ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 11 แห่งคือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ และมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 3544 คน (กองสถาบันอุดมศึกษา เอกชน. 2536 : ไม่มีเลขหน้า) ยกเว้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ที่ได้รับอนุมัติเปลี่ยนจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัย ภายหลังการเก็บข้อมูลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 11 แห่งคือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของยามาเน ที่เสนอว่าสำหรับกลุ่มประชากรจำนวน 3,500 คน ร้อยละของความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ± 4 ที่ระดับความมั่นใจร้อยละ 95 ให้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 530 คน (ไพศาล หวังพานิช. 2531 : 212-217 ; อ้างอิงมาจาก Yamane. 1967 : 886) ทั้งนี้โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละมหาวิทยาลัย จำนวนร้อยละ 15 ของแต่ละมหาวิทยาลัย ยกเว้นมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติที่มีอาจารย์ประจำเพียง 31 คน ในการวิจัยนี้ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดร้อยละ 50 ของจำนวนประชากร เพื่อให้ข้อมูลมีความแปรปรวน

เพียงพอ รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่ใช้จัดเก็บข้อมูลการวิจัย
545 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาว่า ปัจจัยต่างๆคือ องค์การ บุคคล ลักษณะงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร และการรับรู้ในบทบาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนหรือไม่ โดยถือว่าปัจจัย องค์การ บุคคล ลักษณะงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร การรับรู้ในบทบาท เป็นตัวแปรต้นของการศึกษา และความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตามของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ผู้ก่อตั้ง อายุขององค์การ ขนาดขององค์การ
- 1.2 ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่ง ภาระผูกพัน
- 1.3 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ ข้อมูลย้อนกลับ
- 1.4 ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ได้แก่ ความพึงพอใจการสื่อสาร
- 1.5 ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงาน
- 1.6 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- 2.1 ความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 ผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และได้รับอนุมัติให้มีวิทยฐานะเป็นมหาวิทยาลัย จำนวน 11 แห่งคือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ และมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

2. บัณฑิตยกรรมการ หมายถึง ลักษณะของมหาวิทยาลัยเอกชนที่เกี่ยวข้องกับผู้ก่อตั้ง ขนาดขององค์การ และอายุขององค์การ

2.1 ผู้ก่อตั้ง หมายถึง สถานภาพที่แสดงความเป็นเจ้าของของมหาวิทยาลัยเอกชนโดยเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและดำเนินการ แบ่งเป็นบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ซึ่งนิติบุคคลแยกย่อยเป็น มูลนิธิการกุศล มูลนิธิศาสนา สมาคม และบริษัทจำกัด

2.2 อายุของมหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง ช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยเอกชนได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและดำเนินการจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยยึดหลักฐานจากสำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นเกณฑ์

2.3 ขนาดของมหาวิทยาลัย หมายถึง จำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยยึดสถิติจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนใหม่สุดของสำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นเกณฑ์ คือจำนวนนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2536 แล้วจึงจัดแบ่งออกเป็น 3 ขนาดคือ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักศึกษาตั้งแต่ 10,001 คนขึ้นไป ขนาดกลางมีจำนวนนักศึกษา 5,001-10,000 คน และขนาดเล็ก มีจำนวนนักศึกษาน้อยกว่า 5,000 คน

3. อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง อาจารย์ประจำที่ทำงานที่สอนในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนในมหาวิทยาลัยนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี

4. บัณฑิตบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละคน

สิ่งต่าง ๆ นี้ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง และภาระผูกพัน

4.1 อายุ หมายถึง อายุจริงในขณะที่ทำการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน วัดเป็นปีและเดือน

4.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งแบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

4.3 เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน วัดเป็น 4 ช่วงอันดับดังนี้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

4.4 จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาจริงที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนทำงานในมหาวิทยาลัยนับตั้งแต่เริ่มทำงานถึงขณะทำการวิจัย จัดแบ่งเป็นช่วงอันดับตั้งแต่ น้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี มากกว่า 10 ปีถึง 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

4.5 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี คณบดี ผู้ช่วยรองอธิการบดี อธิการบดี อื่นๆ

4.6 ภาระผูกพัน หมายถึง พันธะสัญญาที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีอยู่กับมหาวิทยาลัยในลักษณะต่างๆ เป็นต้นว่า การเป็นนักเรียนทุนและต้องใช้หนี้ทุน การศึกษา การกู้ยืมเงินจากมหาวิทยาลัย

5. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ต่อลักษณะงาน 5 ประการตามแนวคิดงานหลักของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1975 : 159-170) คือ งานใช้ทักษะที่หลากหลาย งานมีเอกลักษณ์ งานมีความสำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และการมีข้อมูลย้อนกลับ โดยวัดจากแบบสอบถามอย่างสั้นสำหรับวัดลักษณะงาน 5 ประการของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman, 1989 : 137-139) ซึ่งทำให้ได้ค่าคะแนนศักยภาพการจูงใจจากลักษณะงาน (Motivating Potential Score - MPS)

6. การสื่อสารและสัมพันธภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อการสื่อสารในองค์การและสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ในองค์การ 8 ด้าน คือ ภาพรวมของมหาวิทยาลัย การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสาร การสื่อสารในระดับเดียวกัน คุณภาพของการสื่อสารในมหาวิทยาลัย และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรู้สึกพึงพอใจนี้วัดจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการสื่อสาร (Communication Satisfaction Questionnaire) ของคาร์วิน และเฮเซน (Downs and Hazen. 1977 : 63-73)

7. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง เจตคติและการรับรู้ต่อการงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 3 ด้านคือ การบริหารงาน ความยุติธรรม และการตัดสินใจ โดยวัดจากเครื่องมือแบบประเมินองค์การของมิชิแกน (The Michigan Organizational Assessment Questionnaire) ส่วนย่อย ลำดับที่ 5 ที่ใช้วัดพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารชั้นต้น (Supervision) (Cook and others. 1981 : 245-247 ; citing Cammann, Jenkins and Klesh. 1979 : unpagged) ซึ่งเครื่องมือนี้วัดพฤติกรรมการบริหาร 10 ด้านคือ การมุ่งผลงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย การแก้ปัญหา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อคติ ความเอื้ออาทร การมีส่วนร่วม การตัดสินใจ และสมรรถภาพในการทํางาน แต่จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่ามีองค์ประกอบเพียง 3 ด้านคือ การบริหารงาน ความยุติธรรม และการตัดสินใจ

8. ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและเจตคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อบทบาทของตนในองค์การในด้านความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

8.1 ความชัดเจนในบทบาท หมายถึง ความชัดเจนในพฤติกรรมตามบทบาทอาจารย์ที่องค์การต้องการให้ปฏิบัติ โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ต้องการให้ปฏิบัติอย่างเพียงพอ วัดจากเครื่องมือวัดความชัดเจนในบทบาทของริซโซ เฮาส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 150 163)

8.2 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความไม่สอดคล้องเหมาะสมกันระหว่างความต้องการ ความคาดหวังขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ กับพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติ วัลจากเครื่องมือวัดความขัดแย้งในบทบาทของริซโซ เฮาส์ และเลิร์ทแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 150-163)

9. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อมหาวิทยาลัยที่สังกัดใน 3 ลักษณะคือ มีความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมของมหาวิทยาลัย มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กรวัดได้จากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire - OCQ) ของพอร์เตอร์ และสมิธ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 219-224 ; citing Porter and Smith. 1970)

10. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในประเด็นต่างๆ 8 ด้านคือ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับการงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานโดยรวม วัลจากแบบสอบถามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Steers. 1981 : 406-407 ; citing Glueck. 1979 : 302)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในประเด็นต่างๆคือ

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ความผูกพันต่อองค์การ
3. ผลการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยองค์การ
- ★ 5. ปัจจัยบุคคล
6. ปัจจัยลักษณะงาน
7. ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ
- ★ 8. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร
9. ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท
10. งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่ศึกษา

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นสถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาแก่นักศึกษาเกินเจ็ดคนขึ้นไป (กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. 2535 : 1) โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนขึ้นใช้เมื่อ พ.ศ. 2512 สืบเนื่องจากการที่ประเทศได้พัฒนาเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนในระดับสูง ในขณะที่รัฐบาลมีงบประมาณจำกัด ไม่สามารถขยายการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นได้ ประกอบกับประชากรของประเทศมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้เกิดความต้องการการศึกษาในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยที่รัฐไม่สามารถ

ตอบสนองได้อย่างเพียงพอ รัฐบาลจึงได้เปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมรับภาระช่วยจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ต่อมาได้มีการประกาศพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งในด้านจำนวนสถาบัน จำนวนนักศึกษา สาขาวิชาที่เปิดสอน ตลอดจนการขยายการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

1.1 บทบาทหน้าที่

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 (กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. 2528 : 3) กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีบทบาทหน้าที่ในการให้การศึกษาส่งเสริมวิทยาการและวิชาชีพชั้นสูง ทางการสอน การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.2 การจัดตั้งและผู้รับใบอนุญาต

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสภาพเป็นนิติบุคคล ส่วนผู้ที่มาจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะได้รับใบอนุญาตนั้น เรียกว่า ผู้รับใบอนุญาต จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 30 แห่งนั้น มีผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของสองแบบคือ เป็นบุคคลธรรมดา 11 แห่ง และเป็นนิติบุคคล 19 แห่ง ซึ่งสามารถแยกย่อยได้เป็น 4 ประเภท คือ นิติบุคคลประเภทมูลนิธิการกุศล 4 สถาบัน มูลนิธิศาสนา 6 สถาบัน สมาคม 1 สถาบัน บริษัทจำกัด 8 สถาบัน (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 2538 : ไม่มีเลขหน้า) ซึ่งพบข้อสังเกตว่า เมื่อองค์การเป็นของมูลนิธิหรือกลุ่มบุคคล จะมีแนวโน้มการใช้งานวิชาการหรือนักบริหารวิชาการมีอาชีพมากขึ้น (ประกอบ คูปรัตน์ และคนอื่นๆ. 2533 : 354)

1.3 ประเภท

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสามประเภทคือ มหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย (กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. 2528 : 3-4) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทมหาวิทยาลัยเท่านั้น

มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ดำเนินการได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสำหรับพิจารณาการขอจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านต่างๆคือ ชื่อ เครื่องหมาย วัตถุประสงค์ ที่ตั้งและทำเลที่ตั้ง บริเวณ อาคาร อุปกรณ์อื่นๆที่เกี่ยวกับที่ตั้ง บริเวณและอาคาร โครงการจัดการศึกษา มาตรฐานการรับนักศึกษา เครื่องแบบนักศึกษา หลักสูตร การวัดผล ห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา จำนวนเงินทุนประเดิม และทรัพย์สินที่ใช้ในการจัดตั้ง กฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับอาจารย์ประจำและบุคลากรอื่น นอกจากนี้จะต้องจัดให้มีกลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ มีขีดความสามารถที่จะทำหน้าที่ในด้านบัณฑิตศึกษา การให้บริการทางวิชาการ การวิจัยและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ (กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. 2533 : ไม่มีเลขหน้า)

มหาวิทยาลัยเอกชนในขณะทำการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 11 สถาบันคือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล มีเพียงแห่งเดียวคือมหาวิทยาลัยพายัพที่ตั้งอยู่จังหวัดเชียงใหม่ ต่อมามีมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติเพิ่มขึ้นภายหลังการวิจัยอีกสองแห่งคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร และมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล รวมเป็น 13 สถาบัน (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 2538 : ไม่มีเลขหน้า)

1.4 อายุ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทำให้มีทั้งสถาบัน

ที่มีอายุการก่อตั้งยาวนานและที่เพิ่งอนุญาตจัดตั้ง จากสถิติวันได้รับอนุญาตก่อตั้ง (กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ม.ป.ป. : 199-202) นับถึงปี พ.ศ. 2537 สามารถจัดแบ่งกลุ่มอายุของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งมีอยู่ 30 สถาบันได้เป็น 5 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีอายุที่มีอายุมากกว่า 20 ขึ้นไป มี 9 สถาบัน กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 15-20 ปี มี 0 สถาบัน กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 10-15 ปี มี 4 สถาบัน กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 5-10 ปี มีอยู่ 13 สถาบัน และที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีอยู่ 4 สถาบัน

1.5 ขนาด

จากการวิจัยบทบาทอุดมศึกษาเอกชนของ ประกอบ คุปรัตน์ และคนอื่นๆ (2533 : 177-180) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปี พ.ศ. 2531 จำนวน 25 สถาบัน เมื่อแบ่งขนาดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของสภาพพัฒนาการศึกษาและสังคมแห่งชาติ ซึ่งจัดแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกเป็น 3 กลุ่มตามจำนวนนักศึกษา มีลักษณะดังนี้ ขนาดใหญ่ จำนวนนักศึกษา 5,000 คนขึ้นไป มีจำนวน 6 สถาบัน ขนาดกลาง จำนวนนักศึกษา 5,000-2,000 คน มีอยู่ 4 สถาบัน และขนาดเล็ก จำนวนนักศึกษาน้อยกว่า 2,000 มี 15 สถาบัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งจำนวนสถาบันและจำนวนนักศึกษา ผู้วิจัยจึงได้จัดแบ่งขนาดของมหาวิทยาลัยเอกชน โดยตั้งเกณฑ์การแบ่งขนาดขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีจำนวนนักศึกษาสูงมาก ไม่เหมาะสมกับเกณฑ์การแบ่งขนาดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของสภาพพัฒนาการศึกษาและสังคมแห่งชาติ โดยได้แบ่งขนาดของมหาวิทยาลัยเอกชนออกเป็น 3 ขนาดคือ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คนขึ้นไป พบว่ามี 6 แห่ง ขนาดกลาง มีนักศึกษาจำนวน 5,001-10,000 คน มีอยู่ 3 แห่ง และขนาดเล็กมีจำนวนนักศึกษาน้อยกว่า 5,000 คน มีอยู่ 2 แห่ง โดยยึดสถิติจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี เท และเอกของมหาวิทยาลัยเอกชนในปีการศึกษา 2536 จากสำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นเกณฑ์

1.6 ลักษณะเด่นของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสามารถในการผลิตกำลังคนระดับสูง ออกสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วกว่าสถาบันอุดมศึกษาแบบปิดของรัฐ ในช่วงปี พ.ศ. 2513-2531 ผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 14 ในขณะที่รัฐผลิตเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 3 (พจน์ สะเพียรชัย. 2533 : 14) อันทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ร้อยละ 30 ส่วนมหาวิทยาลัยปิดของรัฐผลิตได้ 69.2 (วรารักษ์ บวรศิริ และสุชาติ ดันชนะเดชา. 2533 : 21) นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังสามารถผลิตบัณฑิตได้ในระดับคุณภาพดีมาก บัณฑิตมีคุณลักษณะตรงตามจุดหมายหรือปรัชญาของสถาบัน และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในภาคเอกชนและสามารถประกอบอาชีพอิสระ (ทองอินทร์ วงศ์วิสูตร. 2533 : 19-20 ; ทิพวรรณ รัตนวงศ์. 2534 : 5-6)

นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีข้อได้เปรียบในด้านความคล่องตัวในการทำงาน สามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว สามารถให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกได้ดีกว่า อาจารย์ติดต่อใกล้ชิดกับนักศึกษา มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรได้ดีกว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กล่าวคือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อยกว่าสถาบันของรัฐถึง 2-5 เท่า (วรารักษ์ บวรศิริ และสุชาติ ดันชนะเดชา. 2533 : 20-25) ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสามารถบริหารหลักสูตร โดยเฉพาะด้านการจัดเวลาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทิพวรรณ รัตนวงศ์. 2534 : 5-6) อีกทั้งยังมีค่าใช้จ่ายรวมในการจัดการศึกษาต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในทุกสาขาวิชาอีกด้วย (นพรัตน์ ดันประสิทธิ์. 2533 : 5-6)

1.7 ปัญหาอุปสรรค

จากการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการลงทุนโดยเอกชน ซึ่งเจ้าของหรือคณะผู้บริหารจะต้องดำเนินงาน บริหารงาน แสวงหานักศึกษาหรือลูกค้า สร้างศรัทธา และภาพพจน์ของสถาบันด้วยตนเองทั้งสิ้น ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยอีกด้วย ทำให้ต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคหลายด้าน เช่น การเงิน นัก-

ศึกษา การบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญยิ่งของกระบวนการผลิตบัณฑิต

สำหรับปัญหาอุปสรรคสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านอาจารย์นั้น ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีสถานภาพ อัตราค่าจ้าง ความมั่นคงและโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าต่ำกว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (นิภาภรณ์ ดวงจำ. 2528 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้อาจารย์ยังมีการะการทำงานค่อนข้างสูง ขาดขวัญกำลังใจ ขาดประสบการณ์ จากเหตุดังกล่าวทำให้อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีอัตราการเอนย้ายหรือลาออกสูงมาก กล่าวคืออัตราการเอนย้ายหรือลาออกสูงถึงร้อยละ 13.0 ในขณะที่อัตราการเอนย้ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีอัตราเพียงร้อยละ 2.7 (รุ่งอรุณ พงษ์ศรีทัศน์. 2530 : 380) ส่งผลทำให้สถาบันสูญเสียทรัพยากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว สถาบันต้องเสียเวลาและทรัพยากรในการฝึกฝนพัฒนาคนขึ้นมาใหม่ ทำให้การพัฒนาสถาบันขาดความต่อเนื่อง

การแก้ไขปัญหาดังกล่าว สถาบันบางแห่งใช้วิธีแก้ไขโดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์พิเศษ การให้สวัสดิการเงินยืมในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ การให้ทุนการศึกษา แก่บุคคลทั่วไปและอาจารย์ในสถาบัน ซึ่งปรากฏว่ายังได้ผลไม่สมบูรณ์ถาวรเท่าที่ควร อาจารย์ที่เคยรับทุนบางคนได้ลาออก เมื่อสิ้นสุดการขอใช้หนี้ทุน บางคนยอมขอจ่ายเงินแทนระยะเวลาผูกพันทำงาน ซึ่งปัญหาข้างต้นนี้ ส่วนหนึ่งเกิดจากสถาบันละเลยการจูงใจให้อาจารย์เกิดความผูกพันในสถาบัน

แนวทางแก้ไขที่สำคัญประการหนึ่งคือ การสร้างให้อาจารย์เกิดความผูกพันต่อสถาบัน ด้วยการกำหนดนโยบายที่แน่นอน ในอันที่จะทำให้อาจารย์มีความรู้สึกผูกพันและต้องการอยู่กับสถาบันเป็นเวลานาน (รุ่งอรุณ พงษ์ศรีทัศน์. 2530 : 385 ; ทบวงมหาวิทยาลัย. 2531 : 55) ซึ่งผู้บริหารสถาบันจะต้องอาศัยความรู้เชิงทฤษฎีและหลักฐานการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ เป็นพื้นฐานและแนวทางของการกำหนดนโยบายข้างต้น เพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งหลักฐานการวิจัยในเรื่องนี้ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ยังไม่มีปรากฏ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ดังนั้นในประเด็นต่อไป ผู้วิจัยจึงจะขอกล่าวถึงทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2. ความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมาย

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์การ มีผู้ให้นิยามไว้สองแนวทางด้วยกันคือ

แนวทางแรก ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลมาจากการกระทำในอดีต ถ้าบุคคลลงทุนลงแรงในองค์การ มีผลงานและไม่สามารถที่จะนำกลับคืนมาได้ บุคคลนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นแนวคิดของเบคเคอร์ (Becker. 1960 : 32-40) ที่เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการลงทุนที่เสี่ยงอย่างหนึ่ง และได้เสนอทฤษฎีเรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-bet theory) อธิบายว่า การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์การ จะต้องลงทุนลงแรงในหลายด้าน เช่น เวลา ความพยายาม เงิน ความรู้สึกต่างๆ ทุนเหล่านี้จะสูญเสียไปเมื่อออกจากองค์การ หรือไม่มีสิ่งใดมาทดแทนการลงทุนในองค์การเดิมได้ คราวใดที่บุคคลยังยอมทุ่มเททุนเหล่านี้ เรียกว่า บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ และเป็นความผูกพันที่เรียกว่า ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) อันเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากเหตุผลเชิงเศรษฐศาสตร์ (Meyer and Natalie. 1984 : 372-373)

ส่วนอีกแนวหนึ่งนิยามความผูกพันต่อองค์การในเชิงของทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันเดียวกันกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนบรรณาจะ เป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย คำนียามในแนวนี้ที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายทั้งในเชิงทฤษฎีและการวิจัยก็คือ คำนียามของ เมอร์เดย์

พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกันขององค์การ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการคือ

- (1) มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
 - (2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ
 - (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
- ดังนั้นในแนวทางนี้จึงถือว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่มีต่อการงาน

ประการหนึ่ง นอกเหนือจากความพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Mowday. 1981 : 121) ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะยึดแนวความคิดความผูกพันต่อองค์การตามคานิยามของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

2.2 โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ และนักวิชาการที่ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การเชิงโครงสร้างเดียว แต่ในยุคหลังนี้ได้เริ่มมีนักวิชาการบางท่านศึกษาวิจัยและสรุปผลว่าความผูกพันต่อองค์การมีหลายโครงสร้าง อาทิ เมเยอร์ (Mayer. 1990 : 2978) ได้วิจัยพิสูจน์ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีหลายมิติหรือหลายแง่มุม (Multi-dimensional Construct) มิใช่มีเพียงแง่มุมเดียว (Unidimensional Construct) อันประกอบด้วย (1) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความปรารถนาที่จะอยู่และทุ่มเทให้องค์การต่อไป (2) ความผูกพันเชิงค่านิยม (Value Commitment) หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ตลอดจนเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนี้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การ บุคคลมิได้เพียงแต่จะภักดีต่อองค์การแบบที่เป็นฝ่ายรับเท่านั้น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้น จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยให้องค์การ

ประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองด้วย (Steers and Porter. 1983 : 443)

นอกจากนี้ความผูกพันต่อการยังแตกต่างไปจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อการเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการโดยรวมทั้งหมด แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเฉพาะเรื่องงานหรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น (Steers. 1984 : 464) และความผูกพันต่อการจะค่อยๆ พัฒนาขึ้น แต่มั่นคงมากขึ้นตามกาลเวลา จึงมีความมั่นคงต่อการลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Steers and Porter. 1983 : 443)

2.3 การวัดความผูกพันต่อการ

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดคือ เครื่องมือวัดความผูกพันต่อการ (The Organizational Commitment Questionnaire - OCQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พอร์เตอร์ และสมิท ในปี ค.ศ. 1970 (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 219-224 ; citing Porter and Smith. 1970) ประกอบไปด้วยข้อคำถามเชิงประเมิน (Likert Scale) 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) จำนวน 15 ข้อ เครื่องมือนี้มีค่าความสอดคล้องภายใน .36 - .72 ค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ .53 - .75 และจากการนำไปใช้วิจัยกันอย่างแพร่หลายในประเทศต่างๆทั่วโลก กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างๆกัน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันการศึกษาในทุกระดับด้วย ได้พิสูจน์ให้เห็นว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่สูงมาก กล่าวคือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ .90 ; .93 (Withey and Cooper. 1989 : 527 ; Johnson and Snizek. 1991 : 1263) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เครื่องมือ OCQ (The Organizational Commitment Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือวัดความผูกพันต่อการของเชลเดน (Shelden. 1971 : 143-150) ที่สร้างขึ้นใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร โดยนิยามความผูกพันต่อการเป็นทัศนคติหรือการหล่อหลอมเชื่อมโยงบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการ เครื่องมือนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จำนวน 4

ข้อความ มีความเชื่อมั่นที่ระดับ .89 ซึ่งหากผู้ตอบไปในทางบวกข้อความจำนวน 2 หรือ 3 ข้อ ให้ถือว่ามีความผูกพันต่อองค์การ สำหรับ บุชนแน (Buchanan. 1974 : 533-546) ได้วัดความผูกพันต่อองค์การจาก 3 องค์ประกอบคือ (1) การยอมรับ เป้าหมายขององค์การ (Identification) ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การเป็นของตนเอง วัดโดยใช้เครื่องมือชื่อ Organizational Identification Scale ของฮอลล์ ชไนเดอร์ และไนเกรน (Hall, Schneider and Nygren. 1970) (2) การทุ่มเท (Involvement) ได้แก่ การรับกิจกรรมตามบทบาท ของคนเข้าไปไว้ในจิตใจ วัดจากเครื่องมือชื่อ Job Involvement Scale ของโลดล และเคย์เนอร์ (Lodahl and Keijner. 1965) (3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ได้แก่ ความรู้สึกทางจิตใจที่ต้องการปกป้องคุ้มครององค์การและมีความภาคภูมิใจที่เป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ วัดจากเครื่องมือที่บุชนแนสร้างขึ้น

ส่วน ธอร์นตัน (Thornton. 1970 : 417-426) ได้สร้างเครื่องมือวัดความ ผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบประเมิน 6 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ยังไม่ตัดสินใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง และไม่ตอบ จำนวนข้อความทั้งสิ้น 7 ข้อ เครื่องมือนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ ระดับ .90

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การอีกอันหนึ่งได้แก่ เครื่องมือของคุณ และ คนอื่นๆ (Cook and others. 1981 : 91-93) ที่สร้างขึ้นวัดความผูกพันต่อองค์การที่ นิยามว่าประกอบไปด้วย (1) การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Identification) (2) การทุ่มเท (Involvement) (3) ความจงรักภักดี (Loyalty) เครื่องมือดังกล่าว ประกอบด้วยข้อความเชิงประเมิน 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วย อย่างยิ่ง จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .87, .80

2.4 ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

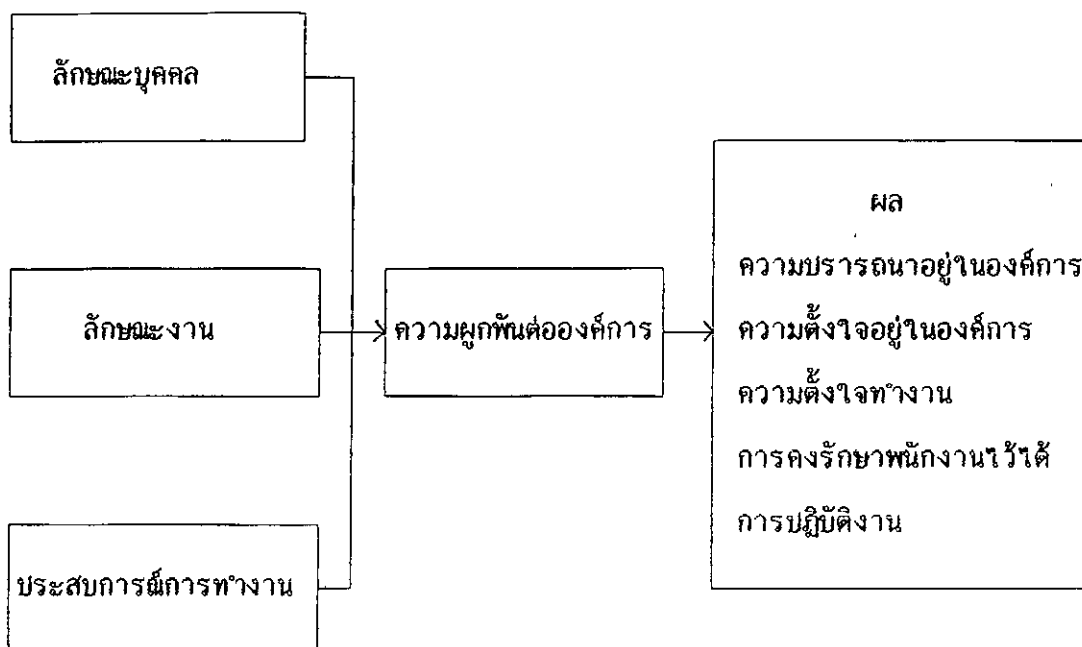
แนวความคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลกระทบหรือ อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ที่ได้รับความเชื่อถือ

กันแพร่หลายได้แก่แนวความคิดของนักวิชาการที่จะกล่าวต่อไปนี้

สตีแยร์ส (Steers. 1977 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล (Influences) ต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆคือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาส ประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) เช่น ทัศนคติของกลุ่ม ต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

ปัจจัยดังกล่าวนี้ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ได้ การปฏิบัติงาน ดังแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลของความผูกพันต่อองค์การของสตีเยอร์ส

ต่อมาในปี ค.ศ. 1983 สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 441-451) ได้เสนอเพิ่มขึ้นว่า ลักษณะงานหรือบทบาท (Job or Role-related Characteristics) เช่น การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น (Enriched Job) ความชัดเจนในบทบาท ความสอดคล้องในบทบาท ตลอดจนการออกแบบองค์การหรือโครงสร้างขององค์การ (Design of Organization) เช่น ความเป็นทางการ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

ส่วนเมวว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers, 1982 : 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยดังกล่าวคือ

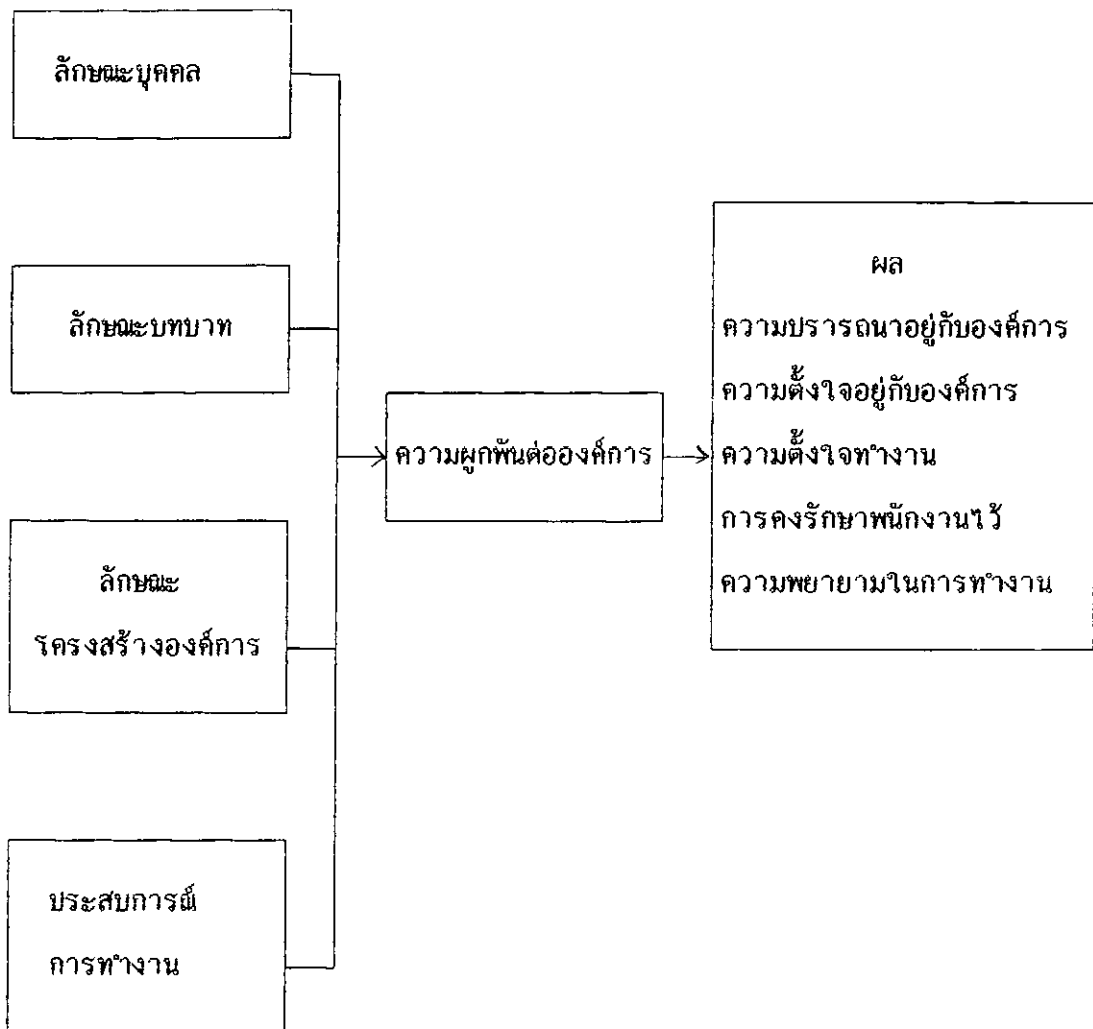
1. ลักษณะบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ

2. บทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งใน บทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาด ขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพใน องค์การ สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร

นอกจากนี้ยังได้ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีอิทธิพลต่อ ความพยายาม ในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อ การขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน ดังแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลของความผูกพันต่อองค์การของเมวว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสเคียร์ส์

นอกจากนี้จากหลักฐานการวิจัยของ แมททิว และสาแจค (Mathieu and Sajac, 1990 : 171-194) เรื่อง ปัจจัยเบื้องต้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การ ด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาน (Meta Analysis) งานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่

ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง
ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ อิสระในการทำงานและความท้าทายในงาน
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
และความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ
ปัจจัยบทบาท ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท
ในด้านความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์
กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสหภาพ และความ
พึงพอใจในงาน

ส่วนด้านผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน
งาน การตั้งใจที่จะออกจากงาน และการเปลี่ยนงาน

นอกเหนือจากนี้ผลการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ยังพบเช่นกันว่าปัจจัย
การสื่อสารและสัมพันธภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน (Penley.
1982 : 348-365 ; Schellier. 1986 : 1580-A ; Miller and others.
1990 : 300-326 ; Huselid and Day. 1991 : 380-391 ; ปรียาพร วงศ์-
อนุสรณ์. 2532 : บทคัดย่อ ; สุจิตรา จรจิตร. 2532 : 108-114) ตลอดจน
ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ก็พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน
(Freeston. 1985 : 1457-A ; Glisson and Durick. 1988 : 61-81;
Thompson. 1990 : 1472-A ; Cheng. 1990 : 3424-A ; Egelston. 1991
: 2580-A ; Everett. 1992 : 2766-A)

2.5 อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจศึกษากันมาก เนื่องจากมีอิทธิพลหรือ
ผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในหลายประการ ดังแนวคิดและงานวิจัยที่
จะกล่าวต่อไปนี้

จากแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การของสตีร์ส (Steers. 1977 : 46-56)

ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การก็มีผลหรือมีอิทธิพลต่อ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ได้ และการปฏิบัติงาน

ส่วนแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การของเมวว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-43) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ความอาวุโสในงาน ความพยายามในการทำงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน การเปลี่ยนงาน ความปรารถนา และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ ความตั้งใจในการทำงาน การทำงานต่อในองค์การ และความพยายามในการทำงาน

นอกจากนี้ สตีเยอร์ส (Steers. 1984 : 465-466) ได้เสนอไว้เช่นกันว่า ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Organizational Commitment) มีอิทธิพลอย่างชัดเจนหลายประการคือ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทุ่มเทกับงาน มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความเกี่ยวข้องในการทำงานสูง มีความพยายามในการปฏิบัติงานและคงอยู่ในองค์การ

นอกจากนี้จากหลักฐานการวิจัยของ แมททิว และสาแจค (Mathieu and Sajac : 1990 ; 171-194) เรื่อง ปัจจัยเบื้องต้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การ ด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมานจากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบเช่นกันว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงาน และการเปลี่ยนงาน ตลอดจนยังมีหลักฐานงานวิจัยอีกมากที่ค้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การพบว่ามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวขององค์การ อัตราการเปลี่ยนงาน ระดับความเฉื่อยชา แต่ในการวิจัยบางเรื่องพบว่าความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับต้นทุนการดำเนินการ การขาดงาน (Angle and Perry. 1981 : 1-14) ในทำนองเดียวกันผลการศึกษาของเวเนอร์ และวาร์ดี้ (Wiener and Vardi. 1980 : 92) ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อองค์การ (Attachment)

จากทฤษฎี แนวความคิดและหลักฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์หรืออิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อบุคลากร

ขององค์การดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยได้จัดกลุ่มปัจจัยเบื้องต้นที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ออกเป็น 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยการรับรู้ในบทบาท โดยจะศึกษาครอบคลุมถึงผลหรืออิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนด้วย และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยจึงได้นำเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังกรอบความคิดที่ได้เสนอไว้แล้ว

ในประเด็นต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงทฤษฎี แนวความคิดและหลักฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3. ผลการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมาย

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน (Job Performance , Job Behavior) มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1991 : 59) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของการทำงานให้สำเร็จของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ

สเวน สเตียร์ส (Steers. 1991 : 164) เสนอว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงานสำเร็จจุดสว่างหรือทำงานบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงานและด้านอื่นๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

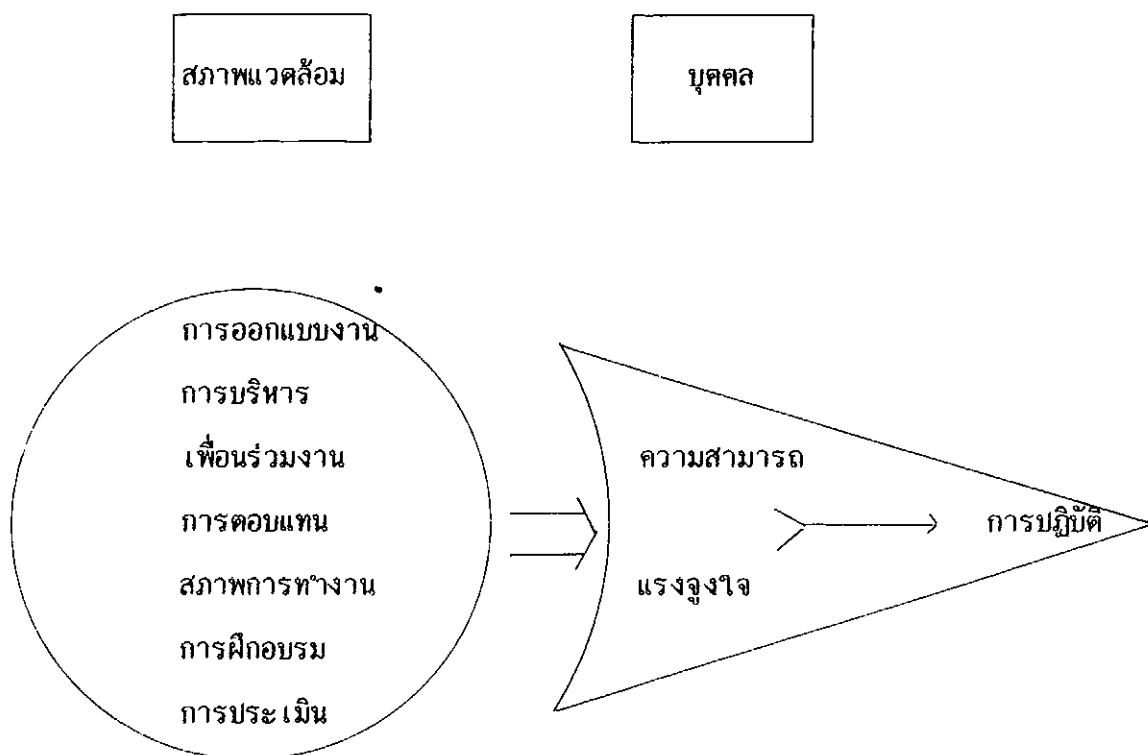
ผลการปฏิบัติงานนี้เป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินประสิทธิผลของบุคคล กลุ่ม

ผู้นำและองค์การโดยรวม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั่นเอง (Szilagyi and Wallac. 1990 : 29 ; Riggio. 1990 : 73)

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

สำหรับทฤษฎีและแนวความคิดที่แสดงถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั้น มีนักทฤษฎีเสนอไว้ดังต่อไปนี้

X คัมมิง และชวับ (Cumming and Schwab. 1973 : 2) ได้เสนอไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ เป็นผลมาจาก ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยบุคคล ดังแบบจำลองดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลของคัมมิ่ง และชวป์

จากแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของคัมมิ่ง และชวป์ แสดงว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การบริหาร เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน การประเมิน ตลอดจนปัจจัยบุคคลในด้านความสามารถและแรงจูงใจ มีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

ส่วนพอร์ตเตอร์ และลอเรอร์ (Steers. 1991 : 165 ; citing Porter and Lawler. 1968) ได้อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการทำงาน (2) ความสามารถ และทักษะของบุคคล (3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท (4) โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับ สเตียร์ส (Steers. 1977 : 124-129) ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ว่าได้รับอิทธิพลมาทั้งปัจจัยบุคคลและองค์การ ดังนี้คือ

(1) ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ก็จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน

(2) ปัจจัยองค์การ ได้แก่ โครงสร้างการงาน บรรยากาศ รูปแบบการบริหาร

อัลบานีส และฟลีล (Albanese and Fleel. 1983 : 49-57) ได้เสนอว่า ผลการปฏิบัติงานนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสองประการคือ ตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ว่า $B = f(I, E)$ เมื่อ B คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคคล (Job Behavior) I คือ บุคคล (Individual) และ E คือ สภาพแวดล้อม (Environment)

ส่วนแนคเลอร์ แฮคแมน และลอเลอร์ (Nadler, Hackman and Lawler. 1983 : 225-235) ได้เสนอ แบบจำลองพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคคล ในองค์การ ว่าเป็นผลมาจาก (1) ลักษณะบุคคล เช่น ความสามารถ ความต้องการ ความเชื่อ (2) ลักษณะองค์การ เช่น ปัจจัยการงาน ระบบการให้รางวัล การควบคุม

นอกจากนี้ซิลลาอี และวอลเลซ (Szilagyi and Wallace. 1990 : 1) ได้เสนอไว้ในแบบจำลองกรอบความคิดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานในองค์การว่า ปัจจัยองค์การและปัจจัยบุคคล เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลต่อบ้างปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำหรือการบริหาร การจูงใจ การปฏิบัติงาน

ส่วนแนวคิดของ เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1991 : 104-109) ได้เสนอว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับ (1) คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล (2) ความพยายามในการทำงาน ซึ่งขึ้นกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และ (3) การสนับสนุนขององค์การ ซึ่งขึ้นกับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์การ เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการทำงาน กระบวนการกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังสมการการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = \text{คุณสมบัติส่วนบุคคล} \times \text{ความพยายามในการทำงาน} \times \text{การสนับสนุนขององค์การ}$$

จะเห็นได้ว่า ความพยายามในการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงน่าจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

3.3 การวัดผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาวิจัยผลการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้โดยการวัดผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งสำคัญของการตัดสินใจประสิทธิภาพขององค์การ (Haberstroh. 1965 : 1184) และยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การอีกด้วย (Porter, Lawler and Hackman. 1987 : 315)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการในการประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Schermerhorn Jr., Hunt and Osborn. 1988 : 594) อันเป็นการชี้ถึงจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคล เป็นฐานของการให้รางวัลหรือลงโทษ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (Szilagyi and Wallace. 1990 : 31)

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการให้ข้อมูลย้อนกลับสู่บุคลากรในแง่ของประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังอาจมีวัตถุประสงค์เพื่อ การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การให้รางวัล การส่งเสริม หรือใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพ การตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรบุคคล การวินิจฉัยตรวจสอบความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนตัดสินใจความสำเร็จในการฝึกอบรมและพัฒนา จัดหาข้อมูลเพื่อการวางแผนการทำงาน การงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร (Hodgetts and Altman. 1979 : 319)

การประเมินผลของบุคคลสามารถกระทำได้สองแนวทางคือ ประเมินกิจกรรม

ของบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคล (Activity or Behavioral Measures) และ ประเมินผลผลิตหรือผลลัพธ์ของกิจกรรม (Output Measures) ซึ่งระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสามารถที่จะเน้นประการใดประการหนึ่งหรือทั้งสองประการ ซึ่งแต่ละ วิธีมีทั้งข้อดีและข้อเสีย แต่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งบุคคลและองค์การ จะต้องทำการวัดทั้งกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ (Porter, Lawler and Hackman. 1987 : 324 ; Schermerhorn, Jr., Hunt and Osborn. 1991 : 574)

ด้านเกณฑ์การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สจ๊วต และสจ๊วต (Stewart and Stewart. 1980 : 37) เสนอว่าสามารถแยกได้ 3 ประการคือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) เช่น ความซื่อสัตย์
2. คุณลักษณะด้านปฏิบัติงาน (Performance) เช่น ความถูกต้องในการทำงาน

3. การบรรลุวัตถุประสงค์ (Attainment of Objectives)

ส่วนเชอร์เมอร์ฮอน ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1988 : 596-597) เสนอว่าการประเมินสามารถทำได้โดย

1. การวัดจากผลผลิต (Output Measure) เช่น บันทึกรายการผลิต
2. การวัดจากกิจกรรมหรือพฤติกรรม (Activity Measure or Behavioral Measure)

ส่วนเกณฑ์ย่อยๆในการประเมินนั้นอาจแตกต่างกันออกไปบ้างในแต่ละงานวิจัย แต่ก็มีเกณฑ์ที่ใช้บ่อยมากในหลายวิจัย ตัวอย่างเช่น เคสเซลแมน เฮเกน และแวนรี่ (Kesselman, Hagen and Wherry. 1974 : 569-579) ใช้เกณฑ์การวัดตัวแปร ผลการปฏิบัติงานใน 3 ด้านคือ คุณภาพการปฏิบัติงาน ผลผลิตของงาน และปริมาณ ความพยายามในการทำงาน โดยที่ใช้แบบสอบถามเชิงประเมิน 9 ระดับในข้อคำถาม 10 ด้านคือ คุณภาพของงาน ปริมาณการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การประสานงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ความเต็มใจในการทำงาน ทัศนคติต่อองค์การ ความตรงต่อเวลา วิจารณ์งาน ความสามารถในการปฏิบัติตามคำสั่ง และการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งเครื่องมือนี้มีค่าความสอดคล้องภายในในระดับ .34 - .87

อับเดล ฮาลิม (Abdel-Halim. 1980 : 335-347) ได้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยการใช้การประเมิน 5 ระดับ จากแย่มาก ถึง ดีมาก จากข้อคำถาม 5 ข้อคือ คุณภาพการทำงาน ปริมาณของความพยายามในการทำงาน ผลผลิตของงาน ความเร็วในการทำงาน และการปฏิบัติงานโดยรวม แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น .88

ในการวิจัยของ อวอลิโอ วอลแมน และแม็คแดเนียล (Avolio, Waldman and McDaniel. 1990 : 407-422) ได้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยการให้ประเมิน การปฏิบัติงานใน 6 ด้านซึ่งแสดงถึงแง่มุมร่วมกันทั่วไปของคุณลักษณะการปฏิบัติงานในงานหลายๆอย่างได้แก่ ปริมาณ คุณภาพ ความถูกต้องของการทำงาน ความรู้ในการงาน ประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานโดยรวม ด้วยแบบประเมิน 5 ระดับ เครื่องมือนี้มีค่าความเชื่อมั่น .82 และมีค่าความสอดคล้องภายใน .91

ด้านเทคนิคหรือวิธีการประเมิน ที่ใช้ในปัจจุบัน มีอยู่หลายวิธี (Hodgetts and Altman. 1979 : 326-334 ; เร็งสกีดี ปานเจริญ. 2535 : 38-60) เช่น การประเมินผลตามขีดขนาดหรือสเกล (Graphic Rating Scale Method) วิธีการประเมินแบบจัดลำดับที่ (Ranking Method) วิธีการประเมินเชิงเปรียบเทียบ (Paired-comparison Method) วิธีประเมินจากทางเลือกที่กำหนดไว้ให้ (Forced Choice Method) วิธีการประเมินโดยการให้น้ำหนัก (Weight Checklist Method) วิธีการประเมินจากสถานการณ์วิกฤติ (Critical Incident Method) วิธีการประเมินโดยฝ่ายบุคคล (Field Review Method) การบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objective) ส่วนผู้ทำการประเมินนั้น สามารถประเมินได้โดยตนเอง ผู้บริหาร เพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Porter, Lawler and Hackman. 1987 : 315 ; McFarland. 1968 : 342-345) ซึ่งแนวทางใหม่ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้เปลี่ยนจากวิธีการเดิมที่เน้นการประเมินผล (Appraisal) มาเป็นการวิเคราะห์ (Analysis) อันเป็นแนวทางในทางบวก กล่าวคือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ต้องถูกผู้บังคับบัญชาตรวจสอบจุดอ่อนการทำงาน แต่บุคคลจะเป็นผู้ตรวจสอบถึงจุดอ่อนจุดแข็งในการทำงานของตน โดยตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานว่า บุคคล (สามารถเรียนรู้ได้) ย่อมรู้ถึงความสามารถความต้องการ จุดแข็ง จุดอ่อน และเป้าหมาย ดีกว่าบุคคลอื่นๆ และย่อมสามารถตัดสินใจได้ว่าปัจจัยใดที่บุคคลนั้นควรพัฒนามากที่สุด ซึ่งตรงข้ามกับวิธีการ

ประเมินแบบเก่า ที่ตั้งข้อสันนิษฐานว่าผู้บังคับบัญชาสามารถรู้เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา จนสามารถตัดสินได้ว่าอะไรดีที่สุด สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา (McGregor. 1979 : 356) วิธีการประเมินแบบนี้เรียกว่า การประเมินผลด้วยตนเอง

การประเมินผลด้วยตนเอง (Self-Appraisal - SA) นี้ เป็นวิธีการที่ใช้ได้ดีพอควร โดยมีเหตุผลหนักแน่นที่เชื่อได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานย่อมอยู่ในตำแหน่งที่ดีที่สุดที่จะสังเกตและประเมินวิธีการทำงานตลอดจนผลลัพธ์การทำงานของตนเอง วิธีการประเมินด้วยตนเองนี้ได้รับความไว้วางใจมานับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 แนวทางการประเมินด้วยตนเองนี้เน้นหนักสำคัญที่การพัฒนาบุคคล เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์การ และการจูงใจตนเอง ทั้งยังเป็นกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากร (Cumming and Schwab. 1973 : 105-106) นอกจากนี้วิธีการประเมินด้วยตนเองยังมีประโยชน์ที่ทำให้บุคลากรมองเห็นว่าองค์การคาดหวังอย่างไรในการทำงาน ผู้บริหารสามารถทราบจากผลของการประเมินว่า บุคลากรรับรู้ความรับผิดชอบและปัญหาในการทำงานอย่างไร นอกจากนี้การประเมินผลด้วยตนเองยังช่วยแก้ปัญหามองในแง่ดีเกินไป จนทำให้มองไม่เห็นจุดบกพร่องของบุคลากร (Halo Effect) ได้อีกด้วย (Latham and Wexley. 1981 : 82)

ข้อดีของวิธีการนี้คือ เป็นวิธีการที่สร้างสรรค์และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ถูกประเมิน ทำให้ผู้ถูกประเมินมีการปกป้องตนเองจากการประเมินและกระบวนการประเมินทั้งหมดน้อยกว่าวิธีอื่น และช่วยในการพัฒนาการปฏิบัติงานอีกด้วย (Cumming and Schwab. 1973 : 106) จากการศึกษาของ แคมเบล และลี (Campbell and Lee. 1988 : 302-314) ได้ให้ข้อสรุปว่า การประเมินด้วยตนเองนี้มีคุณค่าและศักยภาพในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และคาสเท็ตเตอร์ (Castetter. 1981 : 217) ได้เสนอไว้เช่นกันว่า วิธีการประเมินด้วยตนเองนี้นับเป็นวิธีการประเมินการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษาอีกวิธีหนึ่ง

นอกจากนี้จากหลักฐานการวิจัยจำนวนมากได้ยืนยันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับการประเมินโดยวิธีอื่นๆ ดังเช่นหลักฐานการวิจัยของ ฟาร์ท และบีเคียน (Farth and Bedeian. 1988 : 141-156) ได้ยืนยันว่า การประเมินตนเองของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการประเมิน

โดยหัวหน้าภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานของนันดู (Nhundu. 1988 : 2504-A) ซึ่งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครู ได้ยืนยันเช่นกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานครูฝึกสอนด้วยวิธีการประเมินด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการประเมินผลการปฏิบัติงานครูฝึกสอนด้วยวิธีการประเมินโดยผู้บริหารชั้นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัศกฤษณะ (Radhakrishna. 1991 : 2963-A) ได้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายส่งเสริมของรัฐเพนซิลวาเนีย ได้พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารชั้นต้น และยังสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้ได้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้จากการศึกษาของ ฮุสลิค และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380-391) กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 241 คนจากบริษัทขายปลีก 150 บริษัท ได้ยืนยันเช่นกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยใช้วิธีการประเมินด้วยตนเอง และใช้วิธีการประเมินตามสเกล ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหาร และมีลักษณะเด่นคือ ง่ายต่อการทำความเข้าใจของผู้ตอบ (เริงศักดิ์ ปานเจริญ. 2535 : 39-41) อีกทั้งยังช่วยชี้ให้เห็นจุดที่บุคคลนั้นมีความจำเป็นต้องพัฒนาอีกด้วย

3.4 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

สตีเยอร์ส (Steers. 1977 : 46-56) ได้วิจัย ปัจจัยเบื้องต้นและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงพยาบาลและนักวิจัยในห้องปฏิบัติการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เจมาล (Jamal. 1986 : 977-990) ได้ทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน

โรงงานและหน่วยงานบริการของรัฐ พบเช่นกันว่า ความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดจาก เครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพอร์ลา (Perhla. 1986 : 1963-A) ได้วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรง-
จูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานของครู กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา จำนวน 181 คน ผลการวิจัยได้ยืนยันว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู
ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ และผลการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ได้จากความผูกพันต่อ
องค์การ นอกจากนี้ยังได้ยืนยันอีกว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีคุณค่าในการ
พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าตัวแปรแรงจูงใจ ซึ่งแสดงออกโดยการรับรู้ในความ
ต้องการความสำเร็จในวิชาชีพครู

นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวมายังสอดคล้องกับการวิจัยของ จอห์นสตัน
(Johnston. 1987 : 3262-A) ที่ศึกษาแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การ กับ
กลุ่มตัวอย่างพนักงานขาย ซึ่งได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการ
ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาของ เซเกอร์ (Sager. 1987 : 2661-A) ที่วิจัยแบบจำลอง
การบริหารพฤติกรรม การเปลี่ยนงานของพนักงานขาย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 120 คน
ได้หลักฐานยืนยันสนับสนุนว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความผูกพันต่อองค์การ

หลักฐานการวิจัยของ การ์เซีย (Garcia. 1989 : 3661-A) ได้ศึกษา
ความผูกพันต่อองค์การ การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลและองค์การ กับกลุ่มตัวอย่าง
พนักงานบริษัทน้ำมันจำนวน 438 คน ได้ยืนยันสอดคล้องเช่นเดียวกันว่า ความผูกพัน
ต่อองค์การ สามารถพยากรณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

ฮุสลิค และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380-391) ได้ทำวิจัยกับกลุ่ม
ตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 241 คนจากบริษัทขายปลีก 150 บริษัท ผลการวิจัยได้
ยืนยันเช่นกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์กับ
ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

จอห์นสตัน และสไนเซค (Johnston, III and Snizek. 1991 : 1255-

1272) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายตรงจำนวน 121 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แมทธิว และฟาร์ (Mathieu and Farr. 1991 : 127-133) ได้วิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองและโดยหัวหน้าด้วยเทคนิคการประเมินแบบบาร์ (BAR) จากเกณฑ์ 13 ด้าน เช่น การสื่อสาร ความรู้ในงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .81 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดยตนเองและผู้บังคับบัญชา

จากการวิจัยของโรห์เรอร์ (Rohrer.1991 : 225-A) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ห้องที่ประกอบและผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้น ได้ยืนยันว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเช่นกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัยของ สเคอร์เรทท์ (Skerrett. 1991 : 1817-A) เรื่อง การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การไม่แสวงหาผลกำไร จำนวน 302 คน ได้ยืนยันเช่นกันว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

โดยสรุป จากทฤษฎี แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ล้วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การก็มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงทฤษฎี แนวความคิดและหลักฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องตัวแปรต้นในการวิจัยนี้ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัย

ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับต่อไปนี้

4. ปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การที่บุคคลทำงานด้วย นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างมาก จะเห็นได้จากหลักฐานการวิจัยต่อไปนี้

การศึกษาของกลิสสัน และคูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในองค์การที่ให้บริการแก่สังคม กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริการสังคมจำนวน 319 คนจาก 22 องค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์การด้านอายุขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ ได้ดีที่สุดในปัจจัยอื่นๆ

ผลการวิจัยของเซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกงจำนวน 588 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งสภาพแวดล้อมองค์การแต่ละแห่งจะส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่เท่ากัน

นอกจากนี้จากการศึกษาของชีฟโฟ (Chieffo. 1991 : 3968-A) ซึ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้นำของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2 ปี จำนวน 97 คน ได้ยืนยันเช่นกันว่า โครงสร้างขององค์การโดยเฉพาะจำนวนวิทยาเขต จำนวนสาขาวิชาชีพในวิทยาลัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยของเฮิร์น (Hearn. 1991 : 2215-A) ในหัวข้อเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ จากการรับรู้โดยบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัย กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของวิทยาลัยจำนวน 112 คน พบว่า ลักษณะขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดโดยเครื่องมือ OCQ มากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

หลักฐานการวิจัยของอีแวนส์ (Evans. 1992 : 215-A) โดยการนำข้อมูล

การสำรวจพนักงานอาชีพต่างๆในปี ค.ศ. 1990 มาวิเคราะห์ได้ยืนยันว่า ลักษณะขององค์การเป็นปัจจัยทำนายเพียงประการเดียวของความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยของชอว์ และเรเยส (Shaw and Reyes. 1992 : 295-302) กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในวิสคอนซิน จำนวน 377 คน ได้พบเช่นเดียวกันว่า ประเภทขององค์การ (ประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการวิจัยนี้จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้านคือ ผู้ก่อตั้ง อายุ และขนาดของมหาวิทยาลัย

สำหรับผลการวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด แต่จากทฤษฎี แนวความคิด แบบจำลองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์การ อาทิ โครงสร้าง การงาน การควบคุม การสนับสนุนขององค์การซึ่งขึ้นอยู่กับ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ทรัพยากร เครื่องมือ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นให้ปัจจัยองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

5. ปัจจัยบุคคล

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งทัศนคตินี้เป็นแนวโน้มของความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรมที่มีบุคคลมีต่อคนอื่น ความคิด หรือวัตถุ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากพื้นฐานส่วนบุคคลและประสบการณ์ในอดีต (Hellriegel, Solcum and Woodman. 1989 : 48)

หลักฐานงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การมีดังต่อไปนี้

4.1 เพศ

ในด้านตัวแปรเพศ หลักฐานการวิจัยพบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังตัวอย่างงานวิจัยต่อไปนี้

จากการศึกษาของฮรีบินีแอก และอัลตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555 - 573) ที่ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า ผู้ชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้หญิง

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ การ์เซีย (Garcia. 1989 : 3661) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลและองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทน้ำมันจำนวน 438 คน พบเช่นกันว่า เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พบว่า ผู้ชายมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้จากการศึกษาของ คิตเชน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ที่ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การต่างๆจำนวน 1055 คน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลดังกล่าวนี้ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาของ แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าเพศมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยของควินน์ (Quinn. 1985 : 1151-A) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยบุคคลของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐ จำนวน 220 คน ได้พบว่า ครูใหญ่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าครูใหญ่ผู้ชาย

๔.2 อายุ

หลักฐานการวิจัยหลายงานวิจัย ได้พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังเช่นงานวิจัยต่อไปนี้

ฮรีบินีแอก และอัลตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555 - 573)

ได้ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบเช่นเดียวกันว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ ทอมสัน (Thompson. 1990 : 1472-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 169 คนจาก 25 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ มีความสัมพันธ์กับอายุของครู

ชาง (Chang. 1991 : 3281-A) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลไต้หวัน กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 144 คนและนักเรียน 4500 คน พบว่าอายุ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้

ทอง (Tong. 1993 : 3290-A) ได้ทำวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 2,424 คน ยืนยันว่า ปัจจัยบุคคลด้านอายุ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

⁵ 4.3 สถานภาพสมรส

ในด้านสถานภาพสมรส ผลการศึกษาของ ฮรีบินีแอค และอัลลัตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555 - 573) ที่ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว

⁵ 4.4 การศึกษา

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา งานวิจัยหลายงานพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ เช่น

แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบเช่นเดียวกันว่า ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาของกลิสสัน และคูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การใน องค์การบริการสังคม กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริการสังคมจำนวน 319 คน จาก 22 องค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคคลด้านการศึกษา สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

ลี (Lee. 1989 : 2552-A) ได้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายขายและการตลาด จำนวน 1100 คน พบว่า ระดับการศึกษาในระบบมีอิทธิพลเชิงผกผันต่อ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทอมสัน (Thompson. 1990 : 1472-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบ ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 169 คนจาก 25 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงผกผัน กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ

ฮุสลิค และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380-391) ได้ทำวิจัยกับ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับต้น จำนวน 241 คนจากบริษัทขายปลีก 150 บริษัท ผลการวิจัย ได้ยืนยันเช่นกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์ เชิงผกผันกับการศึกษา

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย จากการศึกษากอง อนันต์ คงจันทร์ (2532 : 32-44) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จำนวน 216 คนจากธนาคาร 8 แห่ง พบเช่นกันว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ

4.5 เงินเดือน

ในด้านตัวแปรเงินเดือน ได้พบว่าบุคคลที่มีเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย ดังตัวอย่างงานวิจัยต่อไปนี้

จากหลักฐานการวิจัยของ ฮอยเบิล (Hoyle. 1990 : 1519-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของโครงสร้างองค์การกับความพึงพอใจในการสื่อสารของคณะวิชา ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและขวัญกำลังใจในสถาบันการศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในคณะวิชาจำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบเช่นกันว่า เงินเดือนสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ถึงร้อยละ 23 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถาบันที่จ่ายเงินเดือนสูงกว่าจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้มากกว่า

นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ชาง (Chang. 1991 : 3281-A) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลไต้หวัน กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 144 คนและนักเรียน 4500 คน พบว่าเงินเดือนสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้

ผลการวิจัยของ กรูบ (Grube. 1991 : 4190-A) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครหน่วยงานส่งเสริมสุขภาพ ได้หลักฐานสอดคล้องเช่นกันว่า ตัวแปรเงินเดือน เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

หลักฐานการศึกษาของ สล็อตแมน (Slootman. 1991 : 509-A) ในเรื่องทัศนคติในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ยืนยันเช่นกันว่า ปัจจัยเงินเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของคณาจารย์

ทอง (Tong. 1993 : 3290-A) ได้ทำวิจัย ความผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 2,424 คน ยืนยันว่า ปัจจัยบุคคลด้านเงินเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมียิทธิพลสูงที่สุดมากกว่าตัวแปรอายุและอายุรโศกในงาน

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย จากการศึกษานี้ของ อนันต์ คงจันทร์ (2532 : 32-44) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 216

คน จากธนาคารพาณิชย์ 8 แห่ง พบเช่นกันว่า ผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำกว่ามีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้บริหารที่มีรายได้สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.6 จำนวนปีที่ทำงานในองค์การ

ตัวแปรจำนวนปีที่ทำงานในองค์การหรืออายุงาน เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นงานวิจัยต่อไปนี้

ฮรีบินินแอก และอลัตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-573) ได้ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า จำนวนปีที่ทำงานในองค์การหรืออายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาของ แฮนเซน (Hansen. 1985 : 3040-A) กับกลุ่มตัวอย่างครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 63 คน พบเช่นกันว่า ความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

อนันต์ คงจันทร์ (Kongchan. 1986 : 3774-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 10 แห่งในสหรัฐที่เปิดสอนทางด้านบริหารธุรกิจ พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุงาน มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์การ

สอคคล้องกับการศึกษาของ เชง (Cheng. 1990 : 3424-A) ที่ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกงจำนวน 588 คน พบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้จากการศึกษาของ คีคเคน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ที่ศึกษา

ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การต่างๆ จำนวน 1055 คน ได้ยืนยันเช่นกันว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยของ ทอมสัน (Thompson. 1990 : 1472-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 169 คนจาก 25 โรงเรียน ได้หลักฐานยืนยันเหมือนกันว่า ความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของประสบการณ์การสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หลักฐานการวิจัยของ กรูเบ (Grube. 1991 : 4190-A) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครหน่วยงานส่งเสริมสุขภาพ พบเช่นกันว่า ตัวแปรประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ส่วน ฟรอสต์ (Frost. 1992 : 3138-A) ซึ่งได้สำรวจความผูกพันของคณาจารย์ต่อมหาวิทยาลัยกับกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์มหาวิทยาลัย โดยวัดความผูกพันต่อองค์การจากแบบวัด OCQ พบเช่นเดียวกันว่า ความเข้มของความผูกพันต่อองค์การของคณาจารย์ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาของ พาร์คส์ (Parks. 1992 : 38-A) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยเมน จำนวน 84 คน พบว่า จำนวนปีในตำแหน่งปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ทาร์ (Tarr. 1992 : 684-A) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจของครูในโรงเรียนแคทอลิก กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 940 คน พบว่า ระยะเวลาของการจ้างงานถาวร เป็นปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทอง (Tong. 1993 : 3290-A) ได้ทำวิจัย ความผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 2,424 คน ยืนยันว่า ปัจจัยบุคคลด้านอายุและในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย จากการศึกษาของ อนันต์ คงจันทร์ (2532 : 32-44) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

ของผู้บริหารธนาคารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน จากธนาคารพาณิชย์ 8 แห่ง พบเช่นกันว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารที่ทำงานมานานกว่า 20 ปี แตกต่างจากผู้บริหารที่ทำงานกับองค์กรมา 15 ปีหรือน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.7 ตำแหน่ง

ในด้านตัวแปรตำแหน่งงานในองค์กร หลักฐานการวิจัยของ แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าตำแหน่ง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้การศึกษาปัจจัยบุคคลในตัวแปรต่างๆดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาปัจจัยบุคคลในตัวแปรภาระผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในลักษณะต่างๆ เช่น การเป็นนักเรียนทุนและต้องใช้หนี้ทุนการศึกษา การกู้ยืม เงินจากมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้นด้วย

4.8 อิทธิพลของปัจจัยบุคคลต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับอิทธิพลของปัจจัยบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

สเปนเซอร์ และสตีเยอร์ส (Spencer and Steers. 1981 : 511-514) ได้ทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลจำนวน 295 คน พบว่า อายุในงานและอายุ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินโดยผู้บริหารชั้นกลาง ใน 11 ด้านคือ ทัศนคติ ความตั้งใจ บุคลิกภาพ การกระทำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การทำงานร่วมกับกลุ่ม ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม ปริมาณ คุณภาพ และความสัมพันธ์กับคนไข้

จากหลักฐานการวิจัยของรัศมีฤกษ์ (Radhakrishna. 1991 : 2963-A) ที่ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายส่งเสริมของรัฐเพนซิลวาเนีย ได้พบว่า เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการจัดแผนการทำงาน และการประสานงานในการทำงาน

ผลการวิจัยของอวอลิโอ วอลด์แมน และแม็คแดเนียล (Avolio, Waldman and McDaniel. 1990 : 407-422) ซึ่งทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมแรงงาน ของสหรัฐ จำนวน 24,219 คน พบว่า อายุและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินโดยผู้บริหารใน 6 ด้านคือ ปริมาณ คุณภาพ ความ ถูกต้องในการทำงาน ความรู้ในงาน ประสิทธิภาพ และการทำงานโดยรวม โดย ที่ประสบการณ์การทำงานสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าตัวแปรอายุ

6. ปัจจัยลักษณะงาน

6.1 ทฤษฎีและแนวความคิด

ลักษณะงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผู้สนใจศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน ตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาอย่างมีระบบเป็นครั้งแรกถึงลักษณะงานกระทำโดย เทอร์เนอร์ และลอเรนซ์ (Turner and Lawrence. 1965) โดยการวัด ลักษณะงาน 6 อย่างคือ ความหลากหลาย ความมีอิสระ ความต้องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความรู้และทักษะที่จำเป็น ความรับผิดชอบ ซึ่งเรียกว่า ดัชนีลักษณะงานที่จำเป็น (Requisite Task Attribute Index - RTA Index)

แนวคิดแบบจำลองลักษณะงานที่แพร่หลายมากที่สุดและเป็นทฤษฎีที่แสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดงาน และการเปลี่ยนงาน ก็คือ แบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristics Model)

ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย แฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159-170 ; Hackman. 1983 : 490-516 ; Luthans. 1989 : 267-272 ; citing Arnold and Feldman. 1983 : 240-246 ; Hoy and Miskel. 1991 : 193-197 ; citing Hackman and Oldham. 1975) ทฤษฎีนี้เสนอว่า มีเงื่อนไขทางจิตวิทยา 3 ประการ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญหรือมีความหมาย ได้แก่ ระดับที่บุคคลมีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีคุณค่าต่อคนและองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน 3 ประการคือ

1.1 ทักษะที่หลากหลาย หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน

1.2 เอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลสามารถทำสำเร็จได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสิ้น

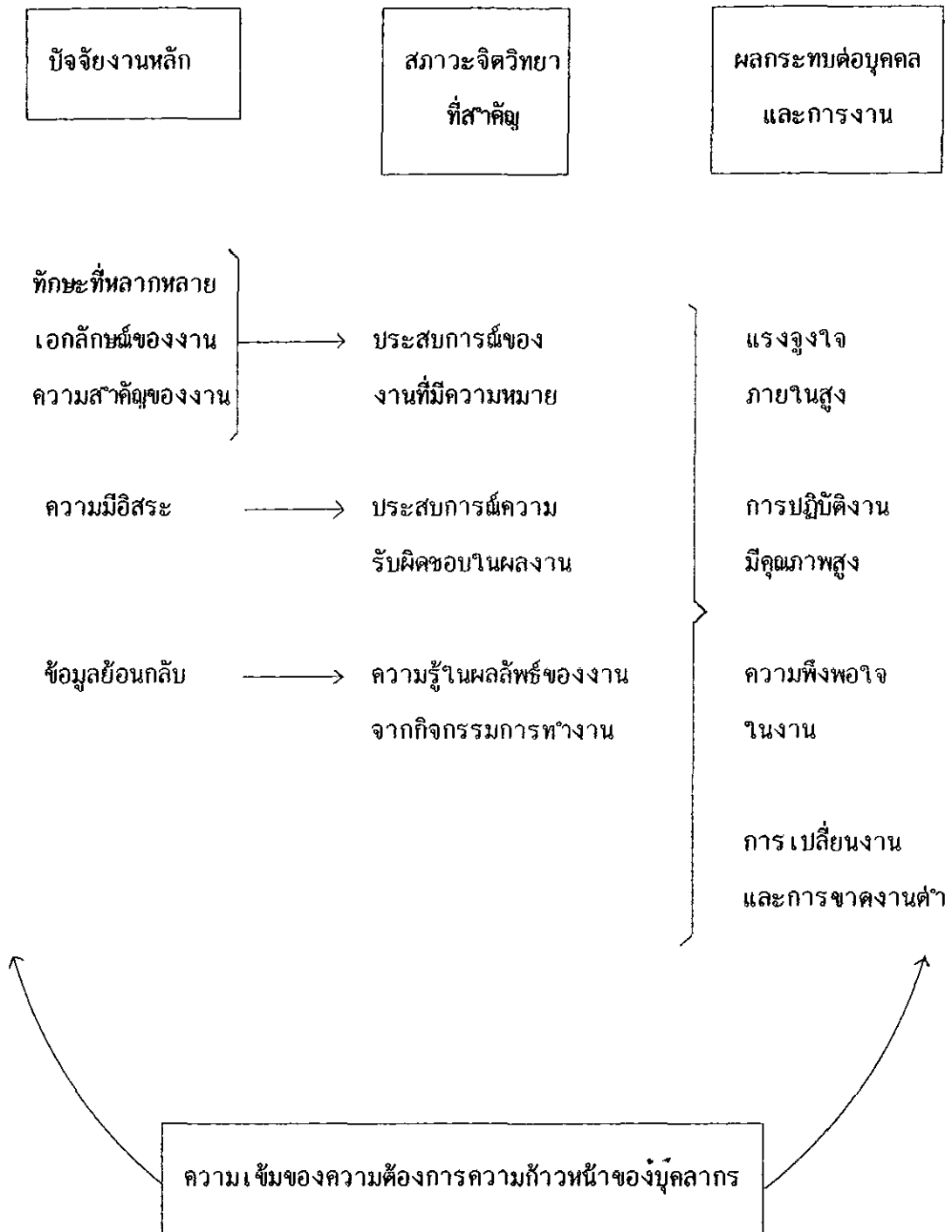
1.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นและขององค์กร

2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงาน หมายถึง ระดับที่บุคคลรู้สึกว่าตนมีส่วนที่ต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่งาน เกิดขึ้นได้จากงานที่มีอิสระ (Autonomy) บุคคลมีเสรีภาพในการทำงาน โดยไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น เจ้าของงานสามารถกำหนดตารางการทำงาน ตลอดจนสามารถตัดสินใจ และรับผิดชอบกระบวนการทำงานได้ด้วยตนเอง

3 ความรู้ในผลงานที่ทำ หมายถึง ระดับที่บุคคลรู้และเข้าใจอย่างต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพการทำงาน เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากงาน

การรับรู้ต่อลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น จะก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานในหลายประการ เช่น การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ฯลฯ (Hackman. 1983 : 490-516)

แบบจำลองลักษณะงานที่จูงใจในการทำงานของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 161) ดังกล่าวสามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แบบจำลองลักษณะงานที่จูงใจในการทำงานของแฮคแมน และโรลแฮม

6.2 การวัดลักษณะงาน

แฮคแมน และโกลแฮม ได้พัฒนาเครื่องมือชื่อว่า Job Diagnostic Survey - JDS เพื่อใช้วัดองค์ประกอบงาน 5 ประการตามแนวคิดแบบจำลองลักษณะงาน 5 ประการ แบบสอบถามประกอบด้วยข้อความเชิงประเมิน 7 ระดับจาก น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ จากลักษณะงานทั้ง 5 ประการนี้ สามารถรวมเป็นดัชนี อันเดียวกันที่จะแสดงถึงศักยภาพรวมของลักษณะงานในการจูงใจ โดยการนำคำตอบที่ได้ มาคำนวณหาค่าคะแนนศักยภาพการจูงใจจากงาน (Motivating Potential Score - MPS) จากสูตรต่อไปนี้ (Hackman. 1989 : 114-149 ; Luthans. 1989 : 361-363 ; Feldmand and Arnold. 1983 : 247)

$$\text{ศักยภาพการจูงใจจากงาน} = \frac{(\text{ทักษะที่หลากหลาย} + \text{เอกลักษณ์งาน} + \text{ความสำคัญของงาน})}{3} \times \text{ความมีอิสระ} \times \text{ข้อมูลย้อนกลับ}$$

ค่าคะแนนศักยภาพการจูงใจจากงาน (MPS) นี้ จะแสดงถึงระดับหรือขอบเขต ที่บุคคลรับรู้ว่าลักษณะงานของตน มีส่วนจูงใจในการทำงานและจูงใจให้ใช้ความพยายาม ในการทำงานมากน้อยเพียงใด (Steers, Ungson and Mowday. 1985 : 292)

6.3 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

หลักฐานการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏดังต่อไปนี้

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46-56) ได้วิจัย ปัจจัยเบื้องต้นและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงพยาบาลและนักวิจัยในห้องปฏิบัติการ พบว่า ลักษณะงานซึ่งวัดจากเครื่องมือ JDS มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มอเบลี (Mobley. 1982 : 112-113) ได้พบเช่นกันว่า ตัวแปรความมีอิสระและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้ สเป็กเตอร์ (Spector. 1986 : 1005-1016) ได้ศึกษาอภิมานงานวิจัยที่ศึกษาความมีอิสระในการทำงานจำนวน 88 งานวิจัย ได้ยืนยันเช่นกันว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาของ กลิสสัน และดูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ได้วิจัย ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในองค์การบริการสังคม กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริการสังคมจำนวน 319 คน จาก 22 องค์การ ผลการวิจัยได้ยืนยันว่า ลักษณะงานซึ่งวัดจากแบบวัดของแฮคแมนและโวลแฮม ใน 3 ด้านคือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ฮาร์ชบาร์เกอร์ (Harshbarger. 1989 : 2123-A) ได้ศึกษาในเรื่อง การประเมินความผูกพันต่อองค์การของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ โดยใช้แบบวัด OCQ ผลการประเมินพบว่า ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

โพเซห์น (Posehn. 1989 : 1606-A) ได้วิจัย ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ กับกลุ่มพนักงานองค์การ 4 แบบจำนวน 357 คน จากการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ชีฟโฟ (Chieffo. 1991 : 3968-A) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างผู้นำของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2 ปี จำนวน 97 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานด้านเอกลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยของ กรูเบ (Grube. 1991 : 4190-A) เรื่องความผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครหน่วยงานส่งเสริมสุขภาพ ได้พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยของกูซเลย์ (Guzley. 1991 : 1130-A) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง

อาจารย์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย ได้พบเช่นกันว่า อิสระในการทำงาน ความสำคัญในงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

นอกจากนี้ผลการวิจัยของ เฮิร์น (Hearn. 1991 : 2215-A) ในหัวข้อเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร จากการรับรู้โดยบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัย จำนวน 112 คน ก็พบเช่นกันว่า ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยของแอกคาร์วัล และสรีดฮาร์ เอ็น (Agarwal and Sridhar. 1993 : 49-70) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติของพนักงานขาย กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายจำนวน 184 คน พบว่า เอกลักษณะงานและทักษะที่หลากหลายในงาน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

นอกจากนี้ผลการวิจัยของทาร์เตอร์ (Tarter. 1994 : 1701-A) ในเรื่อง ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ได้ยืนยันเช่นกันว่า ลักษณะงานด้านทักษะที่หลากหลาย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับหลักฐานการวิจัยในประเทศไทยในเรื่องนี้ นั้น ปรากฏดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จำนวน 102 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้ดีที่สุด จากตัวแปรพยากรณ์ 21 ตัว คือ ความสนใจในงาน

สุจิตรา จรจิตร (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค โดยรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยภูมิภาค 3 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 247 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ดีที่สุดจากทั้งหมด 18 ตัว คือ ตัวแปรลักษณะงาน

6.4 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

อาร์โนล และ เฮาส์ (Arnold and House. 1980 : 161-183) ได้วิจัยเรื่อง แบบจำลองลักษณะงานเพื่อการจูงใจ กับกลุ่มตัวอย่างวิศวกรโรงงาน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในลักษณะงานที่วัดจากเครื่องมือ JDS ทั้ง 5 ประการ คือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งศักยภาพการจูงใจจากงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ประเมินด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บราสส์ (Brass. 1981 : 331-348) ได้ทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 143 คน และผู้บริหารชั้นต้น 140 คน ได้หลักฐานยืนยันว่า ลักษณะงานซึ่งวัดจากเครื่องมือ JDS ของ แสคแมน และโรลแฮม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เซียร์ส และเกรน (Seers and Graen. 1984 : 283-306) ได้ศึกษาระยะยาวกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานหน่วยงานของรัฐบาลจำนวน 101 คน ได้ยืนยันว่า ลักษณะงานที่วัดจากเครื่องมือ JDS ของ แสคแมน และโรลแฮม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาของ รีส์ (Rees. 1986 : 1966) ได้ทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างครูประจำชั้นประถมศึกษา จำนวน 314 คน จาก 50 โรงเรียน ได้ยืนยันว่า ลักษณะงานที่วัดจากเครื่องมือ JDS ของ แสคแมน และโรลแฮม ทั้ง 5 ด้านคือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู

7. ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เป็นศูนย์กลางอันสำคัญที่สุดของทุกองค์การ (Goldhaber. 1978: VII) การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการทำหน้าที่ขององค์การ และเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เนื่องจากการสื่อสารเป็นกิจกรรมพื้นฐาน

ของกระบวนการองค์การและการบริหารทั้งหมด ทั้งการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม (Likert. 1961 : 44 ; Lewis. 1983 : 116 ; Euske and Roberts. 1987 : 42) นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์การ สร้างทัศนคติ สร้างแรงกระตุ้น สร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตลอดจนมีผลต่อผลผลิตและความสำเร็จขององค์การ (Likert. 1967 : 29 ; 76-137) การสื่อสารจึงทำหน้าที่เปรียบเสมือนสายใยทางสังคมที่ช่วยสร้างความผูกพันบุคลากร หน่วยงานย่อย เข้ากับองค์การ (Euske and Roberts. 1987 : 42)

จากบทบาทความสำคัญของการสื่อสารดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งเมวว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยอร์ส ได้เสนอไว้เช่นกันว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ความเกี่ยวข้องทางสังคม เป็นปัจจัยเบื้องต้นประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 34-35)

7.1 ความหมาย องค์ประกอบและหน้าที่

การสื่อสารเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ (Information) ระหว่างผู้ร่วมสื่อสาร (Participant) เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน (Mutual Understanding) (Kincaid. 1979 : 32-34)

องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของการสื่อสารที่เข้าใจได้ง่ายและนิยามแพร่หลายได้แก่ องค์ประกอบตามแนวคิดของเบอร์โล ที่เสนอว่าการสื่อสารมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ ผู้ส่งสาร (Source) สาร (Message) สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) (Berlo. 1960 : 72)

การสื่อสารในองค์การ (Organizational Communication) เป็นสาขาวิชาหนึ่งของการสื่อสารที่ศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารของมนุษย์ และการปฏิบัติการการสื่อสารต่างๆที่เชื่อมสัมพันธ์เข้ากับปรากฏการณ์ต่างๆในองค์การ ซึ่งเริ่มมีมาตั้งแต่ ค.ศ. 1940

(Barnouw. and others. 1989 :236)

การสื่อสารระหว่างสมาชิกขององค์การ แจบบลิน (Jablin. 1985 : 634) อธิบายว่า มีบทบาทหน้าที่ทั้งต่อองค์การอย่างเป็นทางการและจิตวิทยาส่วนบุคคล ดังนี้

บทบาทหน้าที่ต่อองค์การอย่างเป็นทางการ ได้แก่ (1) แจ้งข่าวสารทั่วไป (2) เป็นกระบวนการข่าวสาร (3) ช่วยให้เกิดการใช้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงาน ที่ต้องประสานงานกัน ตลอดจนงานที่ขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกันร่วมกัน (4) ช่วยแพร่กระจาย การตัดสินใจ (5) เสริมแรงแนวคิดหรือข้อตกลงของกลุ่ม ส่วนบทบาทหน้าที่ด้านจิตวิทยา ส่วนบุคคลนั้น ได้แก่ (1) ช่วยให้เกิดแนวคิดในตนเองหรือเข้าใจตนเอง(Self-concept) (2) ตอบสนองความพึงพอใจในความต้องการด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น (3) ทำให้เกิดความเข้าใจในสภาพที่เป็นจริงทางสังคม (Social Reality) และช่วยให้สามารถทดสอบสภาพที่เป็นจริงทางสังคมได้ (4) ช่วยลดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับองค์การที่ทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล ไม่มั่นคง และปราศจากอำนาจ (5) ช่วยให้การระงับความขัดแย้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประสบความสำเร็จและช่วยแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม

นอกจากนี้ แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn. 1978 : 440-444) ได้แสดงให้เห็นบทบาทของการสื่อสารต่อการทำงานในองค์การว่า การสื่อสารมีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะการทำงาน ให้เหตุผลของการทำงาน อธิบายภารกิจและขั้นตอนการทำงาน ช่วยการประสานงาน การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน และมุ่งใจให้บุคคลผูกพันกับเป้าหมายขององค์การ

7.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพกับปัจจัยอื่นๆ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพไว้มากมากดังนี้

กิบสัน ไอแวนซ์วิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1973 : 175-182) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสื่อสารในองค์การได้แก่ (1) ตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชา (2) บุคลิกภาพและการรับรู้ของบุคคล (3)

ภาวะผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการสื่อสารและการไหลของข่าวสาร

(4) ปัจจัยองค์การด้านการจัดองค์การและความชัดเจนในงาน

เจบลิน (Jablin. 1987 : 396 ; citing Porter and Roberts. 1976 : 1571) เสนอไว้คล้ายกันว่า การสื่อสารและสัมพันธภาพ เกิดขึ้นภายในสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้นปัจจัยองค์การจึงมีอิทธิพลต่อระบบการสื่อสารและความสัมพันธ์ในองค์การด้วย โดยที่ขนาดขององค์การยิ่งใหญ่ จะยิ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพการสื่อสารในองค์การ นอกจากนี้ขนาดขององค์การยังเพิ่มปัญหาในการประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์การ ทำให้ต้องเพิ่มเวลาในการสื่อสารมากขึ้น (Jablin. 1987 : 396) ซึ่งโรเจอร์ และเรขา (Rogers and Rekha. 1976 : 102 , 92) ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า โครงสร้างขององค์การ ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านการไหลของข่าวสารและปัญหาข่าวสารท่วมท้น

นอกจากนี้สตีแยร์ส (Steers. 1977 : 148) ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า การสื่อสารในองค์การได้รับอิทธิพลจากกระบวนการรับรู้ของบุคคล ตลอดจนธรรมชาติขององค์การและโครงสร้างขององค์การ

ด้านสตีแยร์ส อังสัน และเมวว์เคย์ (Steers, Ungson and Mowday. 1985 : 394-398) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการสื่อสารในองค์การ ได้แก่ (1) ลักษณะขององค์การ เช่น ขนาดขององค์การ ความเป็นทางการมากเกินไป มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น (2) ลักษณะภายในของบุคคล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การไว้วางใจต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกอร์ดอน (Gordon. 1991 : 295-296) ที่เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการสื่อสารในองค์การ ได้แก่ (1) โครงสร้างขององค์การ (2) ความไว้วางใจต่อกัน การมีอิทธิพลต่อกัน

7.3 การวัดปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพในองค์การ

การศึกษาวินิจฉัยเพื่อประเมินระบบการสื่อสารในองค์การ อาจกระทำได้หลายวิธีการ เช่น Communication Audit ซึ่งคิดขึ้นโดยสมาคมการสื่อสารระหว่างประเทศ (The International Communication Associations - ICA) ประกอบ

ด้วยการวิเคราะห์การสื่อสารด้วยการวัด 5 อย่าง คือ การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เครือข่ายการสื่อสาร การศึกษาประสบการณ์การสื่อสารที่สำเร็จและล้มเหลว และการบันทึกการสื่อสาร (Goldhaber. 1983 : 384-393) การวัดความถูกต้องในการสื่อสาร การวัดความถี่ในการสื่อสาร การวัดความเปิดกว้างในการสื่อสาร การวัดความพอเพียงในการสื่อสาร การวัดบรรยากาศในการสื่อสาร ตลอดจนการวัดความพึงพอใจในการสื่อสารในองค์การ (Hoy and Miskel. 1987 : 373 ; Pace and Faules. 1989 : 120-130)

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะศึกษาระบบการสื่อสารในองค์การจากแนวคิดในเรื่องความพึงพอใจในการสื่อสาร เนื่องจากได้รับการพัฒนามาอย่างดีและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ตลอดจนวัดแง่มุมต่างๆของการสื่อสารในองค์การได้ครอบคลุมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการสื่อสาร (Communication Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อแง่มุมต่างๆของการสื่อสารในองค์การ (Gregson. 1991 : 40 ; citing Creno and White. 1981 : 831) ความพึงพอใจในการสื่อสารนี้เกิดขึ้นจากการที่มีการสื่อสารข่าวสารที่สอดคล้องกับความต้องการ แต่ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของข่าวสาร (Pace and Faules. 1989 : 125)

7.4 การวัดความพึงพอใจในการสื่อสาร

เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการสื่อสารที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นโดย ดาวน์ และเฮเซน (Downs and Hazen. 1977 : 63-73) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จาก พึงพอใจมากที่สุด ถึง ไม่พึงพอใจมากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับข่าวสารและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ เครื่องมือนี้ได้ทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบในองค์การต่างๆจำนวนหลายครั้ง พบว่ามีโครงสร้าง (Construct) ของความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยโครงสร้าง 8 ประการ (Downs and Hazen. 1977 : 63-73 ; Pace and Faules. 1989 : 125-126) คือ

(1) ภาพรวมขององค์การ

- (2) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน
- (3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ
- (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (5) บรรยากาศการสื่อสาร
- (6) การสื่อสารในระดับเดียวกัน
- (7) คุณภาพของการสื่อสารในองค์การ
- (8) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบดังกล่าวมีความแม่นยำสูงมาก และสามารถนำไปใช้ได้กับองค์การประเภทต่างๆ และจากการทดสอบซ้ำโดย คริโน และไวท์ (Crino and White. 1981 : 831-838) พบว่า แบบวัดความพึงพอใจในการสื่อสารของคาร์วิน และเฮเซน มีองค์ประกอบ 8 ประการเช่นกัน และมีความสอดคล้องภายในโดยเฉลี่ยสูงมากคือ .76 ถึง .86

7.5 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพกับความผูกพันต่อองค์การ

ในด้านอิทธิพลการสื่อสารและสัมพันธภาพต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร นั้นผลการวิจัยปรากฏดังนี้

อนันต์ คงจันทร์ (Kongchan. 1986 : 3774-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทางด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 10 มหาวิทยาลัยในสหรัฐ พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โรเบิร์ต และโอ เรียลลี เคอะ เซอร์ค (Roberts and O'Reilly III. 1974 : 321-326) ได้วิจัยเรื่อง การวัดการสื่อสารในองค์การ กับกลุ่มตัวอย่าง 7 กลุ่มอาชีพ เช่น ผู้บริหาร ทหาร จำนวน 1200 คน พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารในองค์การและการรับรู้การสื่อสารในองค์การในด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยของ เพ็นเลย์ (Penley. 1982 : 348-365) ที่สำรวจกระบวนการสารสนเทศของการสื่อสารในองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ของบริษัท จำนวน 259 คน ผลการสำรวจได้ยืนยันว่า ความพอเพียงของข่าวสารในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาของ แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถอธิบายได้โดยแรงแม้วของการสื่อสาร อาทิ ชนิดของข่าวสาร ปัจจัยการสื่อสารในด้านชนิดของข่าวสารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้

ผลการวิจัยของ โพเซห์น (Posehn. 1989 : 1606) ในเรื่อง ปัจจัยบุคคลและปัจจัยองค์การในฐานะปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ กับพนักงานองค์การจำนวน 463 คน จากการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) พบว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด

จากการศึกษาของ มิลเลอร์ (Miller and others. 1990 : 300-326) ได้ยืนยันว่าตัวแปรการสื่อสารในลักษณะของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะมีบทบาทในการช่วยลดความตึงเครียดในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ช่วยลดประสิทธิภาพของความตึงเครียด และขณะเดียวกันก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอีกด้วย

นอกจากนี้ ฮุสลิค และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380-391) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ การทุ่มเทในงาน และการเปลี่ยนงาน กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 241 คน จากบริษัทขายปลีก 150 บริษัท ผลการวิจัยได้ยืนยันเช่นกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มทำงาน และสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มทำงานกับผู้บริหาร

ผลการวิจัยของ สเคอร์เรตต์ (Skerrett. 1991 : 1817-A) ในเรื่อง การมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การไม่แสวงหา

ผลกาไร จำนวน 302 คน ได้ยืนยันเช่นกันว่า ความพึงพอใจในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้

จากการศึกษาของ สลุตแมน (Slootman. 1991 : 509-A) ในเรื่องทัศนคติในการทำงาน กับกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์มหาวิทยาลัยดัทช์ พบเช่นกันว่า ปัจจัยบรรยากาศทางสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของคณาจารย์

ผลการวิจัยของเอเลน (Allen. 1992 : 357-367) ในเรื่องการสื่อสารและความผูกพันต่อองค์การ พบเช่นกันว่า สัมพันธภาพการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ คุณภาพการสื่อสารของผู้บริหาร ตลอดจนการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ในประเทศไทยได้ผลเช่นเดียวกันดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่ามิตรสัมพันธ์เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้ดีที่สุดประการหนึ่งในจำนวน 5 ตัวจากตัวแปรพยากรณ์ทั้งสิ้น 21 ตัว รองลงมาจาก ความสนใจในงาน ความพึงพอใจในงานทั่วไป รายได้ และระดับเงินเดือน

สุจิตรา จรจิตร (2532 : 108 - 114) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยสวนกุมภักดิ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและความสัมพันธ์กับสมาชิกในหน่วยงาน เป็นตัวแปรหนึ่งในสามที่สามารถพยากรณ์ความคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่ดีที่สุดจากทั้งหมด 18 ตัว รองลงมาจากตัวแปรลักษณะงานและความต้องการความสำเร็จ

7.6 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพกับ

ผลการปฏิบัติงาน

สำหรับหลักฐานการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพกับปัจจัยผลการปฏิบัติงาน ปรากฏดังนี้

บราสส์ (Brass. 1981 : 331-348) ได้ทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 143

คน และผู้บริหารชั้นต้น 140 คน ได้หลักฐานยืนยันว่า ปัจจัยการสื่อสารในองค์การด้านข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และคนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิจัยของ ทับส์ และเฮน (Downs and Hain. 1982 : 435-453 ; citing Tubbs and Hain. 1979 : 4) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับประสิทธิภาพกับพนักงานบริษัท GMI พบว่า พฤติกรรมการบริหารการสื่อสารหรือประสิทธิภาพของการสื่อสารในองค์การ มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาของ เซียร์ส์ และเกรน (Seers and Graen. 1984 : 283-306) ที่ศึกษาวิจัยระยะยาวกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานหน่วยงานของรัฐบาลจำนวน 101 คน ได้ยืนยันเช่นกันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนันต์ คงจันทร์ (Kongchan. 1986 : 3774-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทางด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 10 มหาวิทยาลัยในสหรัฐ พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาของ พินคัส (Pincus. 1986 : 395-419) เรื่อง ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลจำนวน 327 คน ได้หลักฐานยืนยันว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยที่ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหารชั้นต้น บรรยากาศการสื่อสาร และข้อมูลย้อนกลับ เป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด

8. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร

การบริหาร เป็นกระบวนการการทําส่่างต่าง ๆ ผ่านทางความพยายามของคนอื่น (Mondy, Sharplin and Fremeaux. 1991 : 3) มีองค์ประกอบสำคัญคือ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในองค์การอย่างเป็นทางการ และเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลในองค์การซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Gray and Smeltzer. 1987 : 7) การบริหารจัดเป็น

กระบวนการของการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการทำงานร่วมกันของกลุ่ม ร่วมกับการใช้ทรัพยากรอื่นๆในองค์การ (Certo. 1986 : 10)

บาร์นาร์ด (Barnard. 1938 : 216) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการดำรงระบบของความพยายามร่วมกัน โดยการทำงานที่ต่อเนื่องกันคือ

1. จัดระบบการสื่อสาร
2. ส่งเสริมความมั่นคงของความพยายามที่จำเป็น
3. ตั้งเป้าหมายและนิยามเป้าหมาย

ส่วนมอนดี ชาร์พลิน และฟรีเม (Mondy, Sharplin and Fremeaux. 1991 : 4-8) คลอจอนแซร์เต (Certo. 1986 : 10-11) ได้เสนอว่า หน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การใช้อิทธิพลในการนำ การควบคุม

ในด้านบทบาทของผู้บริหารนั้น มินท์เบิร์ก (Mintzberg. 1989 : 3-14) ได้เสนอแนวความคิดที่ช่วยให้เข้าใจการทำงานของผู้บริหาร โดยการสังเกตและบันทึกการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหาร และสรุปว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ 3 ประการคือ

1. บทบาทระหว่างบุคคล ได้แก่ การเป็นหัวหน้า ผู้นำ และผู้ประสาน
2. บทบาทด้านข่าวสาร ได้แก่ การเป็นแหล่งข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร และเป็นโฆษก

3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ การเป็นเจ้าของกิจการ การเป็นผู้ยับยั้งการตัดสินใจ การเป็นผู้ถือหุ้น เป็นผู้ตัดสินใจใช้ทรัพยากร เป็นผู้จัดสรร และเป็นผู้เจรจาในการตัดสินใจ

สำหรับผู้บริหารการศึกษานั้น มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างไปเพียงเล็กน้อย แคมป์เบล และคนอื่นๆ (Campbell and others. 1971 : 138) จำแนกภารกิจในสถานศึกษาออกเป็นงานสำคัญๆ 6 งานด้วยกันคือ

1. ความสัมพันธ์กับชุมชน
2. หลักสูตรและการสอน
3. กิจกรรมนักศึกษา
4. งานบุคลากร
5. สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่

6. การเงินและธุรการ

แม้ผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานเหมือนกันและมีบทบาทคล้ายคลึงกัน แต่ธรรมชาติและขอบเขตของกิจกรรมมีความต่างกันออกไปตามลำดับขั้นของการบริหาร (The Management Hierarchy) ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 3 ระดับ (Kinard. 1988 : 13-14) คือ

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร การ เช่น อธิการบดี
2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) เป็นผู้บริหารที่อยู่สูงกว่าผู้บริหารระดับควบคุมการปฏิบัติการ แต่ต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูงซึ่งตัดสินใจนโยบายขององค์กร เช่น คณบดี
3. ผู้บริหารชั้นต้น (Supervisory Management) ได้แก่ ผู้บริหารที่ควบคุมการปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์กร เช่น หัวหน้าภาควิชา ที่ควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนของภาควิชา และคณาจารย์ในภาควิชา

ผู้บริหารในลำดับขั้นที่แตกต่างกันดังกล่าวมา ย่อมต้องใช้ทักษะการบริหารงานในปริมาณที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งทักษะสำคัญของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (Mondy, Sharplin and Fremieux. 1991 : 11-12 ; Kinard. 1988 : 18)

1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจนามธรรมหรือความคิดและสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆได้
2. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการ และเทคนิคเฉพาะในการปฏิบัติงาน
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ จูงใจ และเข้ากับคนอื่น ๆ อันได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การจูงใจ

ผู้บริหารจะบริหารได้ดีเพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ซึ่ง เคอร์โรต์ (Certo. 1986 : 16) ได้เสนอไว้ว่า

ประสิทธิภาพการบริหาร (Managerial Efficiency) ซึ่งหมายถึง สัดส่วนระหว่างทรัพยากรในองค์การที่สร้างผลผลิตกับผลผลิตที่ได้รับจากกระบวนการผลิต ซึ่งสัดส่วนนี้ยิ่งสูงก็จะมีประสิทธิภาพ ส่วนประสิทธิผลการบริหาร (Managerial Effectiveness) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรในองค์การให้สัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารชั้นต้น (Supervisor) จากการรับรู้ถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการบริหารงานโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารชั้นต้นนี้ เป็นผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุดของทุกองค์การ นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การส่วนต้องรายงานผลต่อผู้บริหารชั้นต้น (Scott and Walker. 1992 : 336) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมการทำงานต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน การดูแลงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่พึงพอใจและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Dubrin. 1980 : 4 ; 15-17 ; Scott and Walker. 1992 : 336)

ดูบริน (Dubrin. 1980 : 15-21) ได้เสนอว่า ผู้บริหารชั้นต้นนี้มีบทบาทหน้าที่คือ การวางแผน การศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การวิเคราะห์งาน การวัดผลผลิต การประสานงาน การประเมินผล การอำนวยความสะดวก การเจรจา และเป็นตัวแทนในด้านต่างๆ ผู้บริหารชั้นต้นที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถด้านเทคนิควิธีการ มีพลังและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีการวางแผนงานที่ดี

8.1 ทฤษฎีการบริหารงาน

ทฤษฎีที่ได้นำมาเน้นอธิบายพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารนั้น มีดังต่อไปนี้

เบรค และมูตัน (Blake and Mouton. 1964 : 8-12) ได้เสนอทฤษฎีตาข่ายการบริหารงาน (Managerial Grid) โดยได้แบ่งการบริหารงานของผู้บริหารออกเป็น

2 แบบคือ การบริหารที่เน้นผลผลิต (Concern for Production) และการบริหารที่เน้นคน (Concern for Man) จากระดับน้อย (1) ถึงมาก (9) พิสัยของปฏิสัมพันธ์การบริหารสองแบบนี้ ก่อให้เกิดสไตล์การบริหารงาน 5 แบบคือ

1. ผู้บริหารแบบไม่เอาไหน (Caretaker Administration)
2. ผู้บริหารแบบเผด็จการ (Authority-obedience Administration)
3. ผู้บริหารแบบสบายหรือประชาธิปไตย (Comfortable and Pleasant Administration)
4. ผู้บริหารแบบเดินสายกลาง (Constituency-centered Administration)
5. ผู้บริหารแบบทีมหรืออุคมคติ (Team Administration)

เบรค และมูตันได้แนะว่า การที่จะใช้สไตล์การบริหารงานแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างคือ องค์การ สถานการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ โอกาส และสไตล์การบริหารงาน ดังกล่าวสามารถจะเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ส่วน ลิเคิร์ท (Likert. 1967 : 1-26) ได้สร้างเครื่องมือวัดระบบการบริหารงานตามหลักของทฤษฎีระบบ 4 ระบบ (System 4) โดยศึกษาจากปัจจัยการบริหารงานด้านต่างๆ 6 ด้านคือ กระบวนการภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม สามารถแยกระบบการบริหารงานออกได้เป็น 4 ระบบคือ

1. ระบบเผด็จการแบบแสวงหาผลประโยชน์จากบุคลากรหรือแบบใช้อำนาจบาทใหญ่ (Exploitive Authoritative)
2. ระบบเผด็จการแบบมีเมตตาหรือใช้อำนาจอย่างเมตตา (Benevolent Authoritative)
3. ระบบปรึกษาหารือ (Consultative)
4. ระบบการมีส่วนร่วม (Participative Group)

8.2 การวัดพฤติกรรมการบริหาร

เบรค มูตัน และวิลเลียม (Blake, Mouton and Williams. 1981 : 3) ได้เสนอวิธีการวัดภาวะผู้นำในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีตาข่ายการบริหารงาน โดยใช้การวัดองค์ประกอบของพฤติกรรมการบริหารงานประจำวัน 6 อย่างคือ การตัดสินใจ การใฝ่เนื้องาน การบริหารความขัดแย้ง การควบคุมอารมณ์ การแสดงอารมณ์ขัน และการใช้ความพยายาม ซึ่งจะสะท้อนถึงข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น

ลิเคิร์ต (Likert. 1967 : 1-26) ได้สร้างเครื่องมือวัดระบบการบริหารงานตามหลักของทฤษฎีระบบ 4 ระบบ (System 4) วัดจากปัจจัยการบริหารงานด้านต่างๆ 6 ด้านคือ ภาวะผู้นำ การมุ่งใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ เป้าหมาย และการควบคุม

สต็อกคิลล์ (Cook and others. 1981 : 227 ; citing Stogdill. 1963) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดการบริหารงาน ชื่อว่า The Leader Behavior Description Questionnaire form XII - LBDQXII เพื่อใช้วัดพฤติกรรมผู้นำจากการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ 12 ด้านจำนวน 100 ข้อ เช่น การเป็นผู้แทน ความต้องการความเป็นมิตร การอดทนต่อความไม่แน่นอน การใฝ่เนื้องาน การกำหนดโครงสร้างการทำงาน การให้เสรีภาพ

โพลซ์แมน (Cook and others. 1981 : 234-238 ; citing Fleishman. 1953, 1957) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการบริหารงานที่ชื่อว่า Supervisory Behavior Description Questionnaire- SBDQ วัดจากการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวนข้อคำถาม 48 ข้อ วัดโครงสร้างของวิจารณ์ 28 อย่าง

สวอน ฟิดเลอร์ (Cook and others. 1981 : 242-245 ; citing Fiedler. 1967) ได้พัฒนาเครื่องมือชื่อ Least Preferred Co-worker - LPC ให้ผู้ตอบเลือกรายลักษณะของบุคคลที่ไม่อยากทำงานด้วย จากข้อคำถามคุณลักษณะต่างๆรายคู่ให้เลือกจากชอบถึงไม่ชอบ 8 ระดับจำนวน 16 ข้อ

สำหรับเครื่องมือวัดการบริหารงานในการวิจัยนี้จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากเครื่องมือส่วนที่ใช้วัดการบริหารงาน (Supervision) อันเป็นส่วนย่อยลำดับที่ 5 ของเครื่องมือแบบประเมินองค์การของมิชิแกน (The Michigan Organizational

Assessment Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่วัดทัศนคติและการรับรู้ต่อการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาประกอบด้วยข้อความเชิงประเมิน 7 ระดับจาก น้อยมากที่สุด น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มาก มากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ วัดการบริหารงาน 10 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลงาน ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแก้ปัญหา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านอคติ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจ และด้านสมรรถภาพในการทำงาน เครื่องมือนี้จากที่เคยมีการนำไปใช้ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ในระดับ .76 - .93 (Cook and others. 1981 : 245-247 ; citing Cammann, Jenkins and Klesh. 1979)

8.3 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการบริหารกับ

ปัจจัยความผูกพันต่อการ

หลักฐานการวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อความผูกพันต่อการ ปรากฏดังนี้

จากการศึกษาของ ฟรีสตัน (Freeston. 1985 : 1457-A) กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 115 คน พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความผูกพันต่อการ ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ

ผลการวิจัยของ กลิสสัน และดูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ที่วิจัย ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อการในองค์การบริการสังคม กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริการสังคมจำนวน 319 คนจาก 22 องค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อการได้ดีที่สุดกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ

ผลจากการศึกษาของ ทอมสัน (Thompson. 1990 : 1472-A) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสไตส์ภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในวิสคอนซิน กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 169 คนจาก 25 โรงเรียน ได้พบเช่นกันว่าสไตส์ภาวะผู้นำ ซึ่งวัดจากแบบวัด LBDQ-12 มีความ

สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครู ซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 8 โรงเรียนจากทั้งหมด 25 โรงเรียน

หลักฐานการวิจัยของ เซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ที่ศึกษาเรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและทัศนคติการงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และบรรทัดฐานสังคม กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง ได้ยืนยันว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง บรรทัดฐานสังคม และวัฒนธรรม ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครู กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การของครูจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ

อีเกลสตัน (Egelston. 1991 : 2580-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับ สไตล์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้นและพนักงานของศูนย์ดูแลผู้ป่วยทางจิต พบว่าผู้บริหารชั้นต้นที่มีแนวโน้มเป็นประชาธิปไตยมีแนวโน้มในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

เฟลสตัด (Fjelstad. 1991 : 755-A) ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำและความสัมพันธ์ที่มีต่อความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์การของครูใหญ่ในวิสคอนซิน กับกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศน์และครูใหญ่ พบว่าพฤติกรรมผู้นำที่เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าใด ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับมากขึ้นตามไปด้วย และพฤติกรรมของศึกษานิเทศน์แบบเห็นอกเห็นใจ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูใหญ่ได้

แม็คนีส์-สมิท (McNeese-Smith. 1991 : 1968-A) ได้ศึกษา ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำต่อความพึงพอใจในงาน ผลผลิต และความผูกพันต่อองค์การของผู้ตาม กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและพนักงานโรงพยาบาลจำนวน 610 คน ผลการวิจัยได้ยืนยันว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าคะแนนภาวะผู้นำที่ประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เอเวอร์เรตต์ (Everett. 1992 : 2766-A) ได้ศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครู โดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษาจำนวน 330 คน พบว่า ครูใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสร้างความผูกพันของครูต่อองค์การและการสอน และพบว่าภาวะผู้นำของครูใหญ่ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียน

หรือองค์การและปัจจัยครู ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู

จากการวิจัยของแอคคาร์วัล และสรีดฮาร์ เอ็น (Agarwal and Sridhar. 1993 : 49-70) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติของพนักงานขาย กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายจำนวน 184 คน พบว่า ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรหนึ่งที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

✶ 8.4 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการบริหารกับปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

สำหรับหลักฐานการวิจัยอิทธิพลของพฤติกรรมบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ ปรากฏดังนี้

จากการวิจัยของ บราสส์ (Brass. 1981 : 331-348) ในเรื่อง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ลักษณะการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 143 คน และผู้บริหารชั้นต้น 140 คน ได้หลักฐานยืนยันว่า ความพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารชั้นต้น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาของ คิม (Kim. 1986 : 1953-A) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และความตั้งใจ เครียด ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของครูในเกาหลี กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 227 คนใน 148 โรงเรียน ทั้งโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบเช่นเดียวกันว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งวัดด้วยวิธีการประเมินการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พฤติกรรมผู้นำด้านความเอื้ออาทรของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด

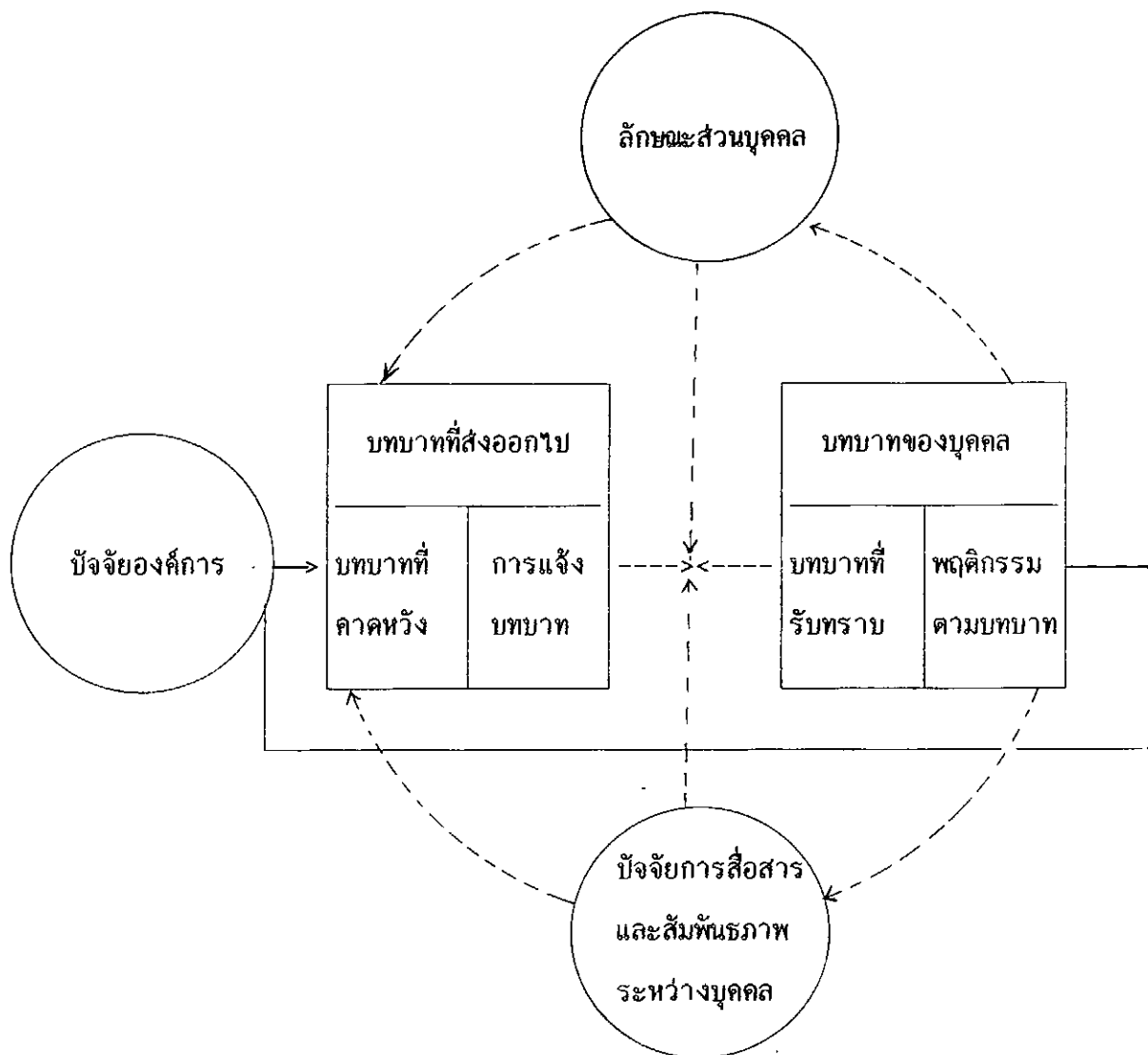
ผลการวิจัยของ วอง (Wong. 1992 : 1217-A) ได้ศึกษาแบบจำลองผลของความสมานฉันท์ต่อการปฏิบัติงานในองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรหน่วยงานทหารของสหรัฐ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL ได้ยืนยันเช่นกันว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ปัจจัยการรับรู้บทบาท

บทบาทถือเป็นหัวใจของทฤษฎีองค์การ และองค์การก็คือระบบของบทบาท (Katz and Karn. 1978 : 186) บทบาทจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

แคทซ์ และคาร์น (Katz and Karn. 1978 : 190) นิยามบทบาท (Role) ว่าหมายถึง ความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆในโครงสร้างของสังคม ส่วนริซโซ เฮาส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 155) เสนอว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงบทบาท

บทบาทนี้จะเกิดการเรียนรู้ถึงเนื้อหา สาคส์ บทบาทหน้าที่ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิทธิ และ สิทธิพิเศษ ที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถจะเข้าใจได้จากบทบาทที่ถูกคาดหวังซึ่งถูกสื่อสารไปยังบุคคลนั้นจากบรรดาสมาชิกในระบบสังคมนั้น แหล่งข่าวสารที่สำคัญในองค์การที่ก่อให้เกิดกระบวนการของบทบาทในองค์การ ได้แก่ (1) สื่อต่างๆในองค์การ เช่น คู่มือ วารสารภายใน ฯลฯ (2) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา (3) เพื่อนร่วมงาน (Jablin. 1985 : 623) กระบวนการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดการรับรู้ในบทบาท (Role Perception) ซึ่งปัจจัยบุคคล ปัจจัยการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยองค์การ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในบทบาท ดังแบบจำลองต่อไปนี้ (Katz and Kahn. 1978 : 195-197)



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในองค์การ

จากแบบจำลองจะเห็นได้ว่า ปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ตลอดจนปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีผลหรืออิทธิพลต่อการรับรู้ในบทบาท โดยที่แต่ละปัจจัยมีตัวแปรหลายประการที่ส่งผลต่อการรับรู้ในบทบาท ดังนี้คือ (Sell, Brief and Schuler, 1981 : 43-71)

ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อกระบวนการรับรู้ในบทบาท ได้แก่ โครงสร้าง ระดับความต้องการในบทบาท ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การปฏิบัติในองค์การ

ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ความต้องการ ค่านิยม การศึกษา ความสามารถ อายุ เพศ อาวุโสงาน

ส่วนปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร ความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ตั้งทางกายภาพ ความสามารถมองเห็นกันได้ ข้อมูลย้อนกลับ การมีส่วนร่วม

บทบาทและความคาดหวังเป็นสิ่งจำเป็นในการทำหน้าที่ของทุกองค์การ บทบาทจึงมีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังตามสถานภาพตำแหน่ง รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่สังคมมีต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น (Kast and Rosenzweig. 1974 : 285-286) ซึ่งแนวคิดทฤษฎีของเกตเซลส์ และกูบา (Hoy and Miskel. 1991 : 33 ; citing Getzels and Guba. 1957 : 423-441) กล่าวว่า บทบาทมีความสำคัญมากและบทบาทจะถูกนิยามตามความคาดหวัง ลักษณะของบทบาทคือ เป็นสิ่งแสดงถึงตำแหน่งและสถานภาพในสถาบัน มักถูกนิยามตามความคาดหวังหรือบรรทัดฐานของสิทธิและหน้าที่หรือตำแหน่ง นอกจากนี้บทบาทยังเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนได้ โดยจะมีความหมายเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทอื่นๆในระบบ

การรับรู้ในบทบาทที่ถูกต้องชัดเจน จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และการปฏิบัติงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ (Kast and Rosenzweig. 1974 : 289) แต่การที่บทบาทของบุคคลในองค์การมีหลายบทบาทและแปรเปลี่ยนไป ได้ตามความคาดหวังของผู้อื่น จึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาในการรับรู้ในบทบาทในแง่ความไม่ชัดเจนในบทบาทหรือความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งหลักฐานงานวิจัยจำนวนมากได้พิสูจน์ให้เห็นว่า ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน

9.1 ความชัดเจนในบทบาท

ความชัดเจนในบทบาท เป็นทฤษฎีแนวคิดที่นักวิชาการได้เสนอไว้ในชื่อ ความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทน้อยก็คือการที่มีความชัดเจนในบทบาทมาก หรือหากบุคคลมีความชัดเจนในบทบาทน้อยก็คือการที่บุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทมากนั่นเอง ทฤษฎีเกี่ยวกับความชัดเจนในบทบาทมีผู้อธิบายได้ดังนี้

ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในองค์การ

มีความไม่แน่นอนว่าจะต้องกระทำสิ่งใดบ้าง (Katz and Kahn. 1978 : 206) ซึ่งเป็นช่องว่างระหว่างปริมาณข่าวสารที่บุคคลรับทราบหรือมีอยู่จริง เปรียบเทียบกับปริมาณข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมตามบทบาทที่บุคคลควรจะทำ (Witt and Beorkrem. 1991 : 1-15 ; citing Kahn. 1973 : 2-9) เป็นภาวะที่บุคคลขาดแคลนข่าวสารที่แจ้งให้ทราบถึงหน้าที่การงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะต้องปฏิบัติ เป้าหมายของการทำงาน ตลอดจนวิธีการหรือหนทางที่อนุญาตให้ใช้ในการปฏิบัติงาน (King and King. 1990 : 50 ; citing Kahn et al. 1964 : 94) หรืออีกนัยหนึ่ง ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การที่ความคาดหวังต่อบทบาทมีไม่เพียงพอ บทบาทที่บุคคลปฏิบัติอยู่นั้นขาดแคลนข้อมูลข่าวสารที่สมบูรณ์ด้านกิจกรรมและความรับผิดชอบในการงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทนั้นๆ (Gordon. 1987 : 188 ; Gordon. 1991 : 103)

ความคลุมเครือในบทบาท ประกอบไปด้วยลักษณะดังนี้ (King and King. 1990 : 50)

1. ความคลุมเครือว่าต้องการอะไร หรือความไม่มั่นใจเกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
2. ความคลุมเครือว่าความรับผิดชอบนั้นจะบรรลุได้อย่างไร
3. ความคลุมเครือในบทบาทของผู้ส่ง (Role Senders) อันเป็นความไม่แน่ใจในความคาดหวังของคนอื่นในพฤติกรรมตามบทบาทที่ต้องปฏิบัติ
4. ความคลุมเครือเกี่ยวกับผลกระทบของพฤติกรรมตามบทบาท เป็นความไม่แน่ใจในผลของการกระทำตามบทบาทที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร

9.2 ความขัดแย้งในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาท เป็นความต้องการของคนสองคนหรือมากกว่าที่มีต่อบุคคลที่ไม่สามารถเข้ากันได้หรือไปด้วยกันไม่ได้ในเชิงของเหตุผล (Witt and Beorkrem. 1991 : 1-15 ; citing Kahn. 1973 : 2-9)

สาเหตุที่เกิดความขัดแย้งในบทบาทนั้น เกิดขึ้นได้จากความแตกต่างกันในความคาดหวังที่มีต่อบุคคลที่ควรจะมีในบทบาทหนึ่งๆ (Reitz. 1977 : 318) หรืออีกนัยหนึ่งเกิดจากการที่ความคาดหวังในบทบาทของบุคคลสองคนหรือมากกว่า ไม่มี

ความสอดคล้องกัน (Katz and Kahn. 1978 : 204)

ริซโซ เฮาส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 155) เสนอว่าความขัดแย้งในบทบาทเกิดได้จาก (1) ความขัดแย้งจากการที่ความต้องการขององค์การกับค่านิยมของบุคคลเข้ากันไม่ได้ (2) ความขัดแย้งระหว่างเวลาทรัพยากร ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่กับพฤติกรรมตามบทบาท (3) ความขัดแย้งระหว่างบทบาทหลายบทบาทที่บุคคลต้องปฏิบัติพร้อมๆกัน แต่บทบาทเหล่านี้ไปด้วยกันไม่ได้ (4) ความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังและความต้องการขององค์การ เช่น นโยบายกฎระเบียบกับบุคคล ความขัดแย้งในความต้องการจากคนอื่นๆ ความขัดแย้งในมาตรฐานการประเมินที่ไปด้วยกันไม่ได้

ส่วน โอเวนส์ (Owens. 1991 : 64) เห็นว่าความขัดแย้งในบทบาทอาจจะเกิดจากสาเหตุที่บุคคลไม่สามารถสร้างความพึงพอใจซึ่งกันและกันได้ เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในพฤติกรรม ความสับสนในความคาดหวังกับการรับรู้บทบาท หรือการที่ความคาดหวังในบทบาทขัดแย้งกับบุคลิกลักษณะของเจ้าของบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทนี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ยืนยันว่าแนวความคิดของทั้งสองอย่างนี้แยกออกจากกันอย่างแท้จริง (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 162)

ปัจจัยความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทนี้ จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หลายประการ เช่น ความตึงเครียด ความไม่พึงพอใจในงาน การออกจากงาน และการมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (Gordon. 1991 : 101)

9.3 การวัดความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท

เครื่องมือวัดความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายได้แก่ เครื่องมือวัดความไม่คลุมเครือในบทบาทหรือวัดความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ของริซโซ เฮาส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 150-163) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือก 7 ระดับ ตั้งแต่

ถูกต้องน้อยที่สุด ถึง ถูกต้องมากที่สุด โดยที่แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ข้อ และแบบสอบถามความไม่คลุมเครือในบทบาทหรือความชัดเจนในบทบาท ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงพอควร คือ แบบวัดความขัดแย้งในบทบาท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .816-.820 และแบบวัดความชัดเจนในบทบาทเท่ากับ .780-.808 ซึ่งจากที่เคยนำไปใช้ในงานวิจัยอื่นพบว่ามีความสัมพันธ์แอลฟาที่ระดับ .73 (Conley, Bacharach and Bauer. 1989 : 65)

9.4 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ในบทบาทกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

หลักฐานการวิจัยจำนวนมากได้ค้นพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน ดังตัวอย่างผลการวิจัยต่อไปนี้

การวิจัยของ ฟรีสตัน (Freeston. 1985 : 1457-A) กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 115 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดจากเครื่องมือ OCQ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาท ซึ่งวัดจากเครื่องมือของริชชี่ เฮาส์ และเลิร์ทแมน

จากการทบทวนงานวิจัยของ ฟิชเชอร์ และจิลเทลสัน และงานวิจัยของแจ๊คสัน และคิงเลอร์ (King and King. 1990 : 58-59 ; citing Fisher and Gitelson. 1983 : 320-333 ; Jackson and Schuler. 1985 : 72-87) ได้ยืนยันสอดคล้องกันว่า ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

กลิสสัน และดูริค (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในองค์การบริการสังคม กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริการสังคมจำนวน 319 คนจาก 22 องค์การ ผลปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์การซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ มีความสัมพันธ์กับความ

ชัดเจนและความชัดเจนในบทบาทซึ่งวัดจากแบบวัดของ ริชโซ เฮาส์ และ เลิร์ทแมน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จอห์นสัน (Johnson. 1987 : 3262-A) ทำการวิจัยปัจจัยบุคคลและองค์การที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกลางของวิทยาลัยจำนวน 79 คน พบว่า ความชัดเจนในบทบาทสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์บางส่วนก็พบเช่นเดิมว่า ความชัดเจนในบทบาท สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังพบว่าความชัดเจนในบทบาทสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางของวิทยาลัยได้เช่นกัน

เมอร์ฟี (Murphy. 1988 : 1074-A) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความชัดเจนและความชัดเจนในบทบาทกับตัวแปรเบื้องต้นและผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการรับรู้ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา 362 คน ได้ยืนยันเช่นกันว่า ความชัดเจนและความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยของคิชิ (Kishi. 1990 : 1194-A) ในเรื่อง ความชัดเจนในบทบาท ความไม่สอดคล้องในบทบาท ความตึงเครียดในงาน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและแนวโน้มการลาออก กับพยาบาลจำนวน 230 คน ได้พบเช่นกันว่า ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้

ส่วนผลการศึกษาของ ชาง (Chang. 1991 : 3281-A) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลได้หวัน กับกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 144 คนและนักเรียน 4500 คน พบว่าความชัดเจนในบทบาททำนายความผูกพันต่อองค์การของครูได้เช่นกัน

การวิจัยของ ชิฟโฟ (Chieffo. 1991 : 3968-A) ในด้านภาวะผู้นำ บทบาท บุคลิกภาพและลักษณะองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างผู้นำของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2 ปี จำนวน 97 คน ผลการวิจัยได้ยืนยันว่า ความชัดเจนในบทบาท มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้ผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ จากการ

รับรู้โดยบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยของเฮิร์น (Hearn. 1991 : 2215-A) ซึ่งกระทบกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของวิทยาลัยจำนวน 112 คน พบเช่นกันว่า ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของ กูซเลย์ (Guzley. 1991 : 1130-A) กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย ได้พบเช่นกันว่า ความชัดเจนในบทบาทเป็นปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

จากการศึกษาของวิทท์ และเบอร์กเรม (Witt and Beorkrem. 1991 : 1-15) ได้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานห้องปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาของทหารจำนวน 76 คน พบว่า ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่วัดจากเครื่องมือ OCQ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิจัยของแอดคาร์วัล และสรีดฮาร์ เอ็น (Agarwal and Sridhar. 1993 : 49-70) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติของพนักงานขายกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายจำนวน 184 คน พบว่า ความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด รองลงมาได้แก่ เอกลักษณ์งาน ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา และทักษะที่หลากหลายในงาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยของทาร์เตอร์ (Tarter. 1994 : 1701-A) ในเรื่องความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ได้ยืนยันเช่นกันว่า ความขัดแย้งในบทบาท เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือปัจจัยลักษณะการทำงานด้านทักษะการทำงานที่หลากหลาย

9.5 งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้บทบาทกับปัจจัย

ผลการปฏิบัติงาน

หลักฐานการวิจัยที่แสดงให้เห็นอิทธิพลของการรับรู้บทบาทในด้านความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ปรากฏดังนี้

จากการศึกษาของริซโซ เฮาส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 150-163) ในเรื่อง ความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจน

ในบทบาทในองค์การที่ซับซ้อน กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและบุคลากรด้านเทคนิคของโรงงานได้หลักฐานยืนยันว่า ความชัดเจนและความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์กับการทำงาน กล่าวคือมีความสัมพันธ์กับแรงกดดันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทาวิจัยแบบอภิมานของ ฟิชเชอร์ และจิทลสัน และงานวิจัยของแจ๊คสัน และชูลเลอร์ (King and King. 1990 : 58-59 ; citing Fisher and Gitelson. 1983 : 320-333 ; Jackson and Schuler. 1985 : 72-87) ได้ยืนยันสอดคล้องกันว่า ความชัดเจนในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับผลการปฏิบัติงานที่ประเมินด้วยตนเอง

ส่วน เจมัล (Jamal. 1984 : 1-21) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความตั้งใจเตรียมงานกับผลการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาล จำนวน 440 คน ได้หลักฐานยืนยันว่า ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฟรอสต์ (Frost. 1983 : 123-142) ได้ศึกษา การรับรู้ในบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารชั้นต้น กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารบริษัทจำนวน 123 คน พบว่าการรับรู้ถึงความชัดเจนในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งวัดจากเครื่องมือของริชเช เฮาส์ และเลิร์ทแมน เป็นตัวแปรแทรกซ้อนของผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยของ แมคเอนรู (McEnrue. 1984 : 379-386) ที่วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้นและชั้นกลางของหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 340 คน ได้ยืนยันว่า ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดการประเมิน 7 ระดับ ตามแนวของ พอร์ตเตอร์ และลอเลอร์ ในแง่มุมต่างๆของการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ทั้งนี้โดยมีตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรแทรกซ้อน

ลี (Lee. 1989 : 3430-A) ได้วิจัย แบบจำลองแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์ต่อพฤติกรรมของพนักงานขาย กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คน จาก 37 บริษัท พบว่า ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ มาร์โกลิน (Margolin. 1991 : 1288-A) ในเรื่องผลของความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในบทบาท การควบคุม ที่มีต่อการรับรู้

การปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างครูสอนเด็กพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้ยืนยันว่า ความชัดเจนในบทบาท เป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งวัดจากการวิธีการประเมินด้วยตนเอง -

10. งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่ศึกษา

นอกจากจะศึกษาทฤษฎีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาหลักฐานการวิจัยต่างๆที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางของการสร้างสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากการศึกษาของริซโซ เฮาส์ และเลิร์ทแมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 150-163) ในเรื่อง ความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทในองค์การที่ซับซ้อน กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและบุคลากรด้านเทคนิคของโรงงาน ได้หลักฐานยืนยันว่า ปัจจัยการสื่อสารในด้าน ความพอเพียงของการสื่อสาร การจัดการสื่อสารในระดับเดียวกัน และความต้องการการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยบุคคลด้าน อายุ อาวุโสงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท ตลอดจนพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์กับการทำงานเช่นกัน กล่าวคือมีความสัมพันธ์กับแรงกดดันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โรเบิร์ต และโอ เรียลลี (Roberts and O'Reilly III. 1974 : 321-326) ได้วิจัยเรื่อง การวัดการสื่อสารในองค์การ กับกลุ่มตัวอย่าง 7 กลุ่มอาชีพ เช่น ผู้บริหาร ทหาร จำนวน 1200 คน พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารในองค์การและการรับรู้การสื่อสารในองค์การในด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานในด้านความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รูสโซ (Rousseau. 1978 : 521-540) ได้ทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การ 2 องค์การ จำนวน 271 คน ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทักษะที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับเพศและอายุอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ และความสำคัญในงานมีความสัมพันธ์กับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แจบลิน (Jablin. 1982 : 338-347) ได้ศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การจำนวน 800 คน จาก 15 องค์การ ได้ยืนยันว่า ขนาดขององค์การมีผลต่อการเปิดกว้างในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ พนักงานในองค์การขนาดใหญ่ จะรับรู้การเปิดกว้างการสื่อสารในองค์การว่ามีน้อยกว่า การรับรู้ของพนักงานในองค์การขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฟรอสต์ (Frost. 1983 : 123-142) ได้ศึกษา การรับรู้ในบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารชั้นต้น กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารบริษัทจำนวน 123 คน พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารชั้นต้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้ถึงความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งวัดจากเครื่องมือของริชช เฮาส์ และเลิร์ทแมน และการรับรู้ถึงความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท ยังเป็นตัวแปรแทรกของผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

ผลการวิจัยของทีลี (Teas. 1983 : 84-91) ในเรื่อง พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในบทบาท และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขาย กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น พบว่า พฤติกรรมการบริหารในด้านความเอื้ออาทร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ในบทบาทในด้านความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนันต์ คงจันทร์ (Kongchan. 1986 : 3774-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทางด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 10 มหาวิทยาลัยในสหรัฐ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาของ แกลลีน่า (Gallina. 1987 : 3622-A) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการยอมรับ การปฏิบัติในองค์การ และความขัดแย้งในบทบาท กับกลุ่มตัวอย่างครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 300 คน ได้ยืนยันว่า ขนาดขององค์การ ซึ่งวัดจากจำนวนครูในโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวน

ของความขัดแย้งในบทบาทได้มากที่สุดกว่าตัวแปรอื่นๆ ส่วนด้านปัจจัยบุคคล พบว่าเพศชายและหญิงมีความขัดแย้งในบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีช่วงเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันนาน จะมีความขัดแย้งในบทบาทน้อยกว่าผู้ที่มีช่วงเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า

จากการศึกษาวิจัยของ กลิสสัน และคูริกซ์ (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ในเรื่อง ปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ 319 องค์การ และองค์การบริการสังคม จำนวน 22 องค์การ ได้ยืนยันว่า ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปร เอกลักษณะในงาน ความสำคัญในงาน อายุองค์การ และภาวะผู้นำ ส่วนความชัดเจนในบทบาท พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปร เอกลักษณะในงาน ความสำคัญของงาน อายุองค์การ ภาวะผู้นำ อายุของบุคคล และสัมพันธ์ทางบวกกับการศึกษา และเงินเดือนของบุคคล

ชอย (Choi. 1990 : 1380-A) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การ ที่สอดคล้องกับผู้มีอำนาจหน้าที่ และความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในประเทศไทยเกาหลีจำนวน 332 คน พบว่า ปัจจัยบุคคล ปัจจัยโครงสร้างองค์การ มีผลกระทบทางตรงและความอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ

จอห์นสตัน และคนอื่นๆ (Johnston and others. 1990 : 333-344) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินระยะยาวของผลกระทบของปัจจัยองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายในช่วงเริ่มทำงาน กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขาย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยผู้บริหารในด้านความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลผ่านปัจจัยความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท

ผลการวิจัยของลาร์กิน (Larkin. 1990 : 20-24) ในเรื่องผลกระทบของตัวแปรเพศต่อการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีของบริษัทใหญ่ในอเมริกา พบว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการปฏิบัติงาน

หลักฐานการวิจัยของ อิสเมล (Ismail. 1990 : 2087) ซึ่งศึกษาปัจจัย

เบื้องต้นและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความชัดเจนในบทบาท และความผูกพันต่อ องค์การ

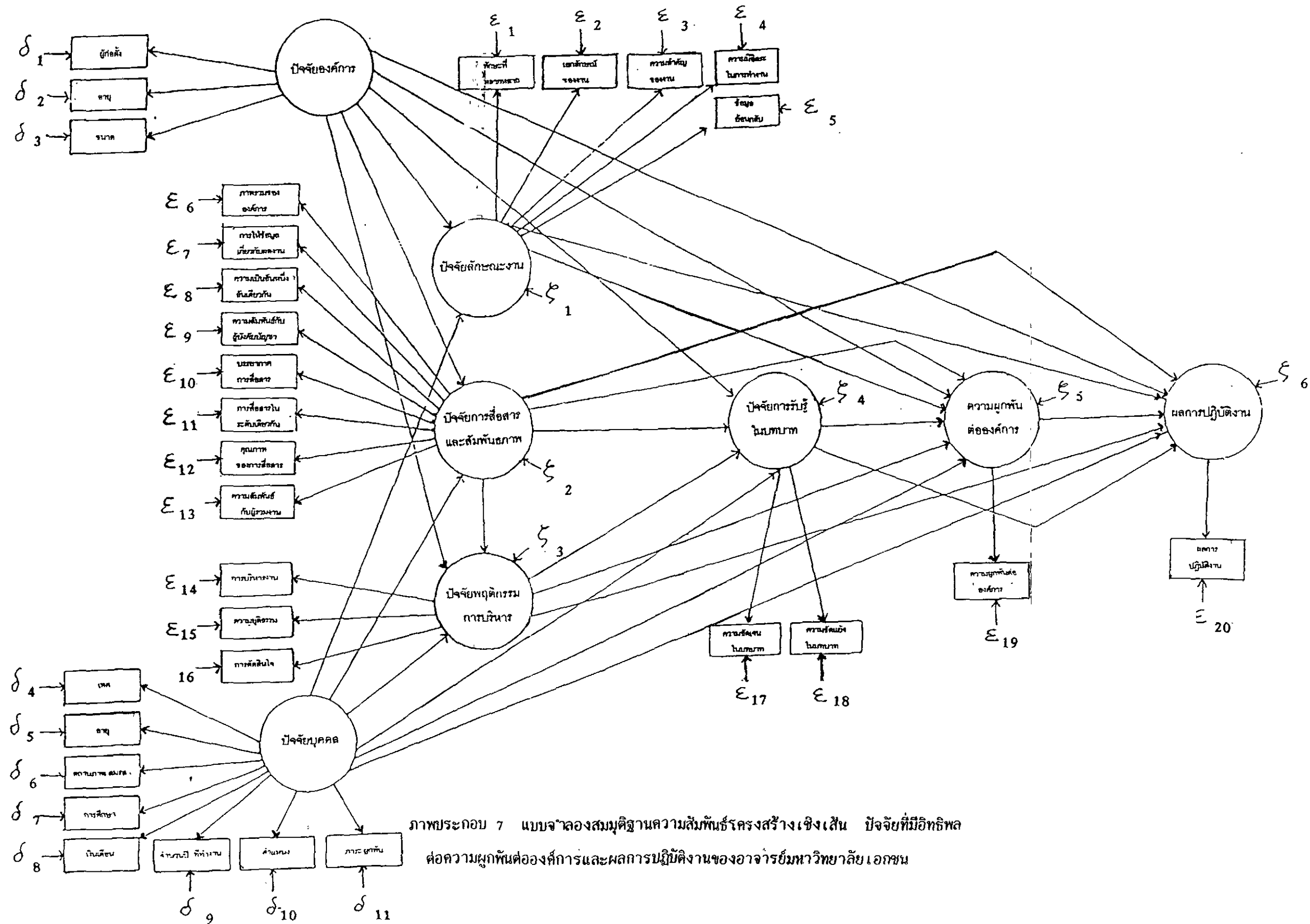
ผลการวิจัยของ โรดริเกซ (Rodriguez. 1990 : 2741-A) ในเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลในเปอร์โต ริโก กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนรัฐบาล พบว่า การสื่อสารทุกระดับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลเป็นข้อจำกัดในการกระบวนการบริหารงาน

จากหลักฐานการวิจัยของ วิซซินิ (Vizzini. 1991 : 2232-A) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท ในฐานะหน้าที่ ที่เป็นลักษณะขององค์การ กับกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศน์โรงเรียนรัฐบาล จำนวน 150 คน ได้ยืนยันว่า ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ สูงสุดกับปัจจัยภาวะผู้นำขององค์การ

สมิท (Smith. 1992 : 556-A) ได้ศึกษาความคลุมเครือในบทบาท ความ ขัดแย้งในบทบาท และประสิทธิผลของบทบาท กับกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ได้ยืนยันว่า ปัจจัยบุคคลด้านเพศ ระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยองค์การด้านขนาด ของวิทยาเขต มีความสัมพันธ์กับความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท

ในบทนี้ผู้วิจัยได้กล่าวถึงทฤษฎี แนวความคิด แบบจำลอง และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ตลอดจนได้ศึกษาอิทธิพลของ ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนอีกด้วย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี แนวความคิด แบบจำลอง หลักฐาน งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ ะหว่างปัจจัยต่างๆดังกล่าวมาทั้งหมดแล้ว ตลอดจนศึกษาหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุและ

ผลที่เสนอโดย เดวิด(David. 1985 : 1-69) ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



หมายเหตุ

ภาพประกอบนี้ สร้างขึ้นตามเกณฑ์ของการสร้างแผนภาพการวิเคราะห์

อิทธิพล (Path Analysis) ดังนี้คือ (Joreskog and Sorbom. 1989 : 3-4)



แสดงถึง ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y)

ตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) หมายถึง ตัวแปรที่สามารถวัดได้โดยตรง



แสดงถึง ตัวแปรแฝง ทั้งตัวแปรต้น (ξ) และตัวแปรตาม (η)

ตัวแปรแฝง (Latent Variables) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง

ต้องวัดจากตัวแปรที่สังเกตได้โดยตรงตัวอื่นๆ

δ ε ζ แสดงถึง ตัวแปรผิดพลาด (Error Variables) ให้ใส่ไว้ใน

แผนภาพโดยไม่ต้องมีเส้นล้อมรอบ



แสดงถึง การที่ตัวแปรหนึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่ออีกตัวแปรหนึ่ง



แสดงถึง การที่ตัวแปรสองตัวต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน



แสดงถึง ตัวแปรทั้งสองอาจมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีความสัมพันธ์

กันทางตรง

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้เสนอระเบียบวิธีวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา วิธีการวัดตัวแปร สถิติที่ใช้ในการทดสอบผลการวิจัย ดัง-
รายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน จากมหาวิทยาลัย จำนวน 11 แห่งคือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวนทั้งสิ้น 3,544 คน ทั้งนี้ไม่รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร และมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ที่ได้รับอนุมัติเป็นมหาวิทยาลัยภายหลังการจัดเก็บข้อมูลแล้วเสร็จ (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2538) โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 545 คน ตามเกณฑ์ของยามานะที่เสนอว่า สำหรับกลุ่มประชากรจำนวน 3,500 คน ร้อยละของความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ± 4 ที่ระดับความมั่นใจร้อยละ 95 ให้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 530 คน (ไพศาล หวังพานิช, 2531 : 212-217 ; อ้างอิงมาจาก Yamane, 1967 : 886) ทั้งนี้โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย คิดเป็นจำนวนร้อยละ 15 ของแต่ละมหาวิทยาลัย ยกเว้นมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่มีประชากรเพียง 31 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของประชากร เพื่อให้ข้อมูลมีความแปรปรวนเพียงพอ รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จัดเก็บข้อมูลการวิจัย 545 คน แต่จัดเก็บได้จริงจำนวน 472 คน

ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรต่อไปนี้

ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน 6 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร คือ ผู้ก่อตั้ง ขนาดขององค์การ และอายุขององค์การ
2. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่ง ภาระผูกพัน
3. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ตัวแปร

ทักษะที่หลากหลาย

เอกลักษณ์ของงาน

ความสำคัญของงาน

ความมีอิสระ

ข้อมูลย้อนกลับ

ซึ่งตัวแปรดังกล่าวได้นำมาคิดคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพในการมุ่งใจจากงาน

4. ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร 8 ด้านคือ

ภาพรวมของมหาวิทยาลัย

การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในมหาวิทยาลัย

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บรรยากาศการสื่อสาร

การสื่อสารในระดับเดียวกัน

คุณภาพของการสื่อสารในมหาวิทยาลัย

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

5. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมบริหารงานของผู้บริหารชั้นต้น 10 ด้านคือ

ด้านการมุ่งงาน

การควบคุมการปฏิบัติงาน

การกำหนดเป้าหมาย

การแก้ปัญหา

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

อคติ

ความเอื้ออาทร

การมีส่วนร่วม

การตัดสินใจ

สมรรถภาพในการทำงาน

ซึ่งเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วเหลือเพียง 3 ด้านคือ

ด้านการบริหารงาน

ด้านความยุติธรรม

ด้านการตัดสินใจ

6. ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ได้แก่ ตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การ
2. ผลการปฏิบัติงาน

วิธีการวัดตัวแปรและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ผู้ก่อตั้ง

ขนาดขององค์กร และอายุขององค์กรนั้น ได้รวบรวมจากสถิติของกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำหรับแบบสอบถามในการวิจัยนี้ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 7 ข้อคือ

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนนี้อยู่ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆคือ

- 1.1 มหาวิทยาลัยที่สังกัด
- 1.2 เพศ
- 1.3 อายุ
- 1.4 สถานภาพสมรส
- 1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุด
- 1.6 เงินเดือน
- 1.7 จำนวนปีที่ทำงาน
- 1.8 ตำแหน่ง
- 1.9 ภาระผูกพัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน

ในการวิจัยนี้ ได้วัดปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากเครื่องมือวัดการงานหลักอย่างสั้นของ แฮคแมน และโอลแฮม ซึ่งมีชื่อว่า Job Diagnostic Survey - JDS ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดองค์ประกอบงาน 5 ประการ ตามแนวคิดแบบจำลองลักษณะงาน 5 ประการคือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และข้อมูลย้อนกลับ แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมิน 7 ระดับจาก น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด แยกเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่สองประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาคำนวณหาค่าคะแนนศักยภาพการจ้างงาน

(Motivating Potential Score – MPS) ซึ่งมีค่าได้ตั้งแต่ 0 ถึง 343 ศักยภาพการจูงใจจากงานนี้ คำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้ (Hackman. 1989 : 114-149 ; Luthans. 1989 : 361-363 ; Feldman and Arnold. 1983 : 247)

ศักยภาพการจูงใจจากงาน = $\frac{(\text{ทักษะที่หลากหลาย} + \text{เอกลักษณ์งาน} + \text{ความสำคัญของงาน})}{3}$

3

x ความมีอิสระ x ข้อมูลย้อนกลับ

จากการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ปรากฏว่าแบบวัดลักษณะงาน ตอนที่ 2.1 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา .6454 ตอนที่ 2.2 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา .5833 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟารวมทั้งสองส่วนเท่ากับ .7183

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสื่อสารและสัมพันธภาพ

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ โดยใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายของ ดาว์น และเฮเซน (Downs and Hazen. 1977 : 63-73) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงประเมิน 7 ระดับ จาก พึงพอใจมากที่สุด ถึง ไม่พึงพอใจมากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยวัดความพึงพอใจเกี่ยวกับข่าวสารและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร 8 ด้าน คือ (Downs and Hazen. 1977 : 63-73 ; Pace and Faules. 1989 : 125-126)

- 4.1 ภาพรวมของมหาวิทยาลัย
- 4.2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน
- 4.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในมหาวิทยาลัย
- 4.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- 4.5 บรรยายกาศการสื่อสาร
- 4.6 การสื่อสารในระดับเดียวกัน
- 4.7 คุณภาพของการสื่อสารในมหาวิทยาลัย
- 4.8 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

จากการทดสอบองค์ประกอบของเครื่องมือนี้พบว่ามีความแม่นยำสูงมาก สามารถนำไปใช้ได้กับองค์การประเภทต่างๆ และจากการทดสอบซ้ำโดย คริโน และไวท์ (Crino and White. 1981 : 831-838) พบว่า แบบวัดความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของ คาร์วิน และเฮเซน มีองค์ประกอบ 8 ประการเช่นกัน และมีความสอดคล้องภายในโดยเฉลี่ยคือ .76 ถึง .86 ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คนพบว่า เครื่องมือนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .9753 และมีค่าความสอดคล้องภายใน (Inter Item Correlation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อยกเว้นเพียงข้อเดียว นอกจากนี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบยังปรากฏว่า เครื่องมือวัดความพอใจในการสื่อสารมีองค์ประกอบ 8 ประการ สอดคล้องกับ คาร์วิน และเฮเซน และองค์ประกอบทั้ง 8 ยังมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเรียงตามลำดับคือ .8695, .9401, .8330, .9129, .8642, .7670, .9232 และ .9404

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร วัดจากแบบสอบถามซึ่งพัฒนาขึ้นจากเครื่องมือแบบประเมินองค์การของมิชิแกน (The Michigan Organizational Assessment Questionnaire) ในส่วนที่ใช้วัดทัศนคติและการรับรู้ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารจากผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อความเชิงประเมิน 7 ระดับ จาก น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ วัดการบริหารงาน 10 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลงาน ด้านการควบคุม การปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแก้ปัญหา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านอคติ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจ

และด้านสมรรถภาพในการทำงาน เครื่องมือนี้จากที่เคยมีการนำไปใช้พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ในระดับ .76 ถึง .93 แต่จากวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่า มีโครงสร้างขององค์ประกอบที่ซ้ำซ้อนกัน (Cook and others. 1981 : 245 - 247) และในการวิจัยครั้งนี้ จากการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ปรากฏว่าเครื่องมือนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .9679 และเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการบริหารงาน ปรากฏว่าได้ผลสอดคล้องเช่นกันว่า เครื่องมือนี้ไม่ได้มีองค์ประกอบดังเช่นที่ต้นฉบับเครื่องมือสร้างไว้ แต่พบว่าเครื่องมือนี้สามารถแบ่งองค์ประกอบได้เป็น 3 ประการคือ ด้านการบริหารงาน ด้านความยุติธรรม ด้านการตัดสินใจ ซึ่งองค์ประกอบด้านความยุติธรรมและด้านการตัดสินใจนี้ ประกอบด้วยข้อความเหมือนกับต้นฉบับของเครื่องมือ และเพื่อให้แบบสอบถามนี้มีความสั้นกระชับขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อความที่ค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูงกว่า .80 ขึ้นไปออกไปจำนวน 10 ข้อ ทำให้ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือวัดพฤติกรรมการบริหารงาน มีข้อความเพียงจำนวน 20 ข้อ และหลังจากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของเครื่องมือนี้ซ้ำอีก พบเช่นเดียวกับการทดสอบแบบสอบถามว่า เครื่องมือนี้มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ด้านการบริหารงาน ด้านความยุติธรรม ด้านการตัดสินใจ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .9329

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ในบทบาท

ในตอนนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ด้านความชัดเจนและความชัดเจนในบทบาท วัดโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากเครื่องมือวัดความชัดเจนและความชัดเจนในบทบาท ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายได้แก่ เครื่องมือวัดความชัดเจนและความชัดเจนในบทบาทของ ริชชี่ เฮาส์ และเลิร์ทแมน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือก 7 ระดับ ตั้งแต่ ถูกต้องน้อยที่สุด ถึง ถูกต้องมากที่สุด โดยแบบสอบถามความชัดเจนในบทบาท ประกอบด้วยข้อความ 8 ข้อ และแบบสอบถามความชัดเจนในบทบาท ประกอบด้วยข้อความ 6 ข้อ วัดในลักษณะความชัดเจนในบทบาท ค่าคะแนนมาก หมายถึง มีความชัดเจนในบทบาทมาก ค่าคะแนนน้อย หมายถึง

มีความคลุมเครือในบทบาทมากหรือมีความชัดเจนในบทบาทน้อย แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงพอควร คือ แบบวัดความขัดแย้งในบทบาทค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .816-.820 และแบบวัดความชัดเจนในบทบาทเท่ากับ .780-.808 (Rizzo, House and Lirtzman. 1970 : 150-163) ซึ่งจากที่เคยทดสอบบทพบว่ามีสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา .73 (Conley, Bacharach and Bauer. 1989 : 65) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จากการทดสอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า แบบวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา ในส่วนของความชัดเจนในบทบาทเท่ากับ .8988 และในส่วนของความขัดแย้งในบทบาทมีค่าเท่ากับ .7738

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จะวัดโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากเครื่องมือ Organizational Commitment Questionnaire หรือ OCQ ของพอร์เตอร์ และสมิท (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 219-224 ; citing Porter and Smith. 1970) ซึ่งวัดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในสามด้านคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยมีข้อคำถามแบบประเมิณค่า 7 ระดับจำนวน 15 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนนคือ

ข้อคำถามที่ 1 2 4 5 6 8 10 13 14 ให้ค่าคะแนนตามปกติคือ

ถ้าเลือกระดับ 7 ให้ค่าคะแนนเป็น 7

ถ้าเลือกระดับ 6 ให้ค่าคะแนนเป็น 6

ถ้าเลือกระดับ 5 ให้ค่าคะแนนเป็น 5

ถ้าเลือกระดับ 4 ให้ค่าคะแนนเป็น 4

ถ้าเลือกระดับ 3 ให้ค่าคะแนนเป็น 3

ถ้าเลือกระดับ 2 ให้ค่าคะแนนเป็น 2

ถ้าเลือกระดับ 1 ให้ค่าคะแนนเป็น 1

สำหรับข้อคำถามที่ 3 7 9 11 12 และ 15 ให้ค่าคะแนนกลับเป็น

ถ้าเลือกระดับ 7 ให้ค่าคะแนนเป็น 1

ถ้าเลือกระดับ 6 ให้ค่าคะแนนเป็น 2

ถ้าเลือกระดับ 5 ให้ค่าคะแนนเป็น 3

ถ้าเลือกระดับ 4 ให้ค่าคะแนนเป็น 4

ถ้าเลือกระดับ 3 ให้ค่าคะแนนเป็น 5

ถ้าเลือกระดับ 2 ให้ค่าคะแนนเป็น 6

ถ้าเลือกระดับ 1 ให้ค่าคะแนนเป็น 7

จากการที่เคยทดสอบแบบสอบถามนี้ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเป็น .90 , .93 (Withey and Cooper. 1989 : 527 ; Johnson and snizek. 1991 : 1263) และในการวิจัยนี้ จากการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .9034

ตอนที่ 7 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาอิทธิพลหรือผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีวิธีการวัดตัวแปรดังกล่าวต่อไปนี้

การวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขึ้นใช้โดยศึกษาจากเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานที่ใช้ในงานวิจัยต่างๆ เป็นแนวทางในการพัฒนา เครื่องมือนี้มีลักษณะเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองใน 7 ระดับจาก น้อยมากที่สุด (1) น้อยมาก (2) ค่อนข้างน้อย (3) ปานกลาง (4)

ค่อนข้างมาก (5) มาก (6) มากที่สุด (7) ในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในลักษณะร่วมกันของงานประเภทต่างๆ จำนวน 8 ประเด็นคือ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers. 1981 : 406-407 ; citing Glueck. 1979 : 302) ในการวิจัยครั้งนี้ จากการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ปรากฏว่า เครื่องมือนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .9397 และเมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าประกอบพบว่า มีองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว

แบบสอบถามดังกล่าวมาข้างต้น ดูรายละเอียดได้จากภาคผนวก ก

โดยสรุป แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา ที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 472 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	
	แบบแอลฟา	
	การทดสอบ กลุ่มตัวอย่างจริง	
ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการงาน	.7183	.7894
ตอนที่ 2.1	.6454	.7111
ตอนที่ 2.2	.5833	.6741
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสื่อสารและสัมพันธภาพ	.9753	.9750
ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหาร	.9329	.9486
ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ในบทบาท	.6306	.7729
ด้านความคลุมเครือในบทบาท	.8988	.8514
ด้านความขัดแย้งในบทบาท	.7738	.7959
ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	.9034	.9060
ตอนที่ 7 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน	.9397	.9162
รวม	.9762	.9723

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสอบถามการวิจัยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีคุณภาพดีขึ้น ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในส่วนหนึ่งของเครื่องมือ

ในการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์
 ประจํามหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 545 คนจากมหาวิทยาลัยเอกชน 11 แห่งคือ มหา-
 วิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยรังสิต
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัย
 ห้วเจี๋ยวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหา-
 วิทยาลัยเกษมบัณฑิต โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตาม
 สัดส่วนของประชากรแต่ละมหาวิทยาลัย คิดเป็นจำนวนร้อยละ 15 ของแต่ละมหาวิทยาลัย
 เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของยามาเนที่เสนอว่าสำหรับกลุ่มประชากรจำนวน
 3,500 คน เปรอร์เซ็นต์ความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดได้ ± 4 ที่ระดับความมั่นใจร้อยละ 95
 ให้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 530 คน (ไพศาล หวังพานิช, 2531 : 212-217 ; อ้างอิง
 มาจาก Yamane, 1967 : 886) ยกเว้นมหาวิทยาลัยห้วเจี๋ยวเฉลิมพระเกียรติซึ่งมี
 ประชากรอาจารย์เพียง 31 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 50 เพื่อให้ข้อมูล
 มีความแปรปรวน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะจัดเก็บทั้งสิ้น 545 คน ซึ่งในขั้นตอนการเก็บ
 รวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาคม
 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ตลอดจนผู้บริหารของมหาวิทยาลัยของผู้วิจัย
 เพื่อขอให้ขออำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการติดต่อประสานงานการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนอื่นๆ ทั้งนี้โดยสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง
 ประเทศไทยได้มีหนังสือขอความร่วมมือจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนในการจัดเก็บข้อมูล
 ขณะเดียวกันผู้วิจัยได้ทําคําขอมหาความอนุเคราะห์การจัดเก็บข้อมูลพร้อมทั้งเป็นผู้ติดต่อ
 ประสานงานการจัดเก็บ ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
 และได้พยายามให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามคณะวิชาต่างๆ และจัดเก็บข้อมูลกลุ่ม
 ตัวอย่างของแต่ละมหาวิทยาลัยให้ได้มากกว่าร้อยละ 80 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
 ครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 472 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยที่จัดเก็บได้

มหาวิทยาลัย	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
กรุงเทพ	92	80	87.0
ธุรกิจบัณฑิต	49	40	81.6
พายัพ	41	41	100.0
รังสิต	86	69	80.2
ศรีปทุม	47	40	85.1
สยาม	42	35	83.3
หอการค้าไทย	55	49	89.1
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	15	15	100.0
อิสัมชัย	63	51	81.0
เอเชียอาคเนย์	24	21	87.5
เกษมบัณฑิต	31	31	100.0
รวม	545	472	86.6

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ VERSION 4.0 (Norusis. 1990 : B187-B199) และโปรแกรมสำเร็จรูป PRELIS VERSION 1.20 (Joreskog and Sorbom. 1988) โปรแกรม LISREL VERSION 7 (Joreskog and Sorborn. 1989a : 1-316 ; Joreskog and Sorborn. 1989b : 1-342) ดังนี้คือ

ในส่วนของข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ VERSION 4.0

สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relation Model) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยได้จัดเตรียมข้อมูลเมทริกซ์ของความแปรปรวนร่วมกัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรม PRELIS VERSION 1.20 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL VERSION 7

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 6 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ผู้ก่อตั้ง ขนาดขององค์กร อายุขององค์กร (2) ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่ง และภาระผูกพันที่มีอยู่กับมหาวิทยาลัย (3) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปรทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งรวมเป็นศักยภาพแรงจูงใจจากงาน (4) ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสารและสัมพันธภาพในด้านภาพรวมของมหาวิทยาลัย การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสาร การสื่อสารในระดับเดียวกัน คุณภาพของการสื่อสารในมหาวิทยาลัย และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (5) ปัจจัยพฤติกรรมบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ การบริหารงาน ความยุติธรรม และการตัดสินใจ (6) ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์จากการวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยพฤติกรรมบริหารงาน และปัจจัยการรับรู้ในบทบาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรการวิจัยในการวิจัยนี้ ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงาน และปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ซึ่งมีค่าสถิติที่^๑ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของมหาวิทยาลัยเอกชนจำแนกตามลักษณะผู้ก่อตั้ง
อายุ และขนาด

ตัวแปรปัจจัยองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ก่อตั้ง		
บุคคลธรรมดา	2	18.18
นิติบุคคล	9	81.82
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	3	27.27
20 ถึง 21 ปี	3	27.27
มากกว่า 21 ปี	5	45.46

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปรปัจจัยองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาด		
เล็ก (นศ. < 5,000)	2	18.18
กลาง (นศ. 5,001-10,000)	3	27.27
ใหญ่ (นศ. > 10,000)	6	54.55
รวม	11	100.00

มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ส่วนใหญ่ (81.82%) มีผู้ก่อตั้งเป็น
 นิติบุคคล มีเพียงส่วนน้อย (18.18%) ที่มีผู้ก่อตั้งเป็นบุคคลธรรมดา ในด้านอายุและ
 ขนาดของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งมานานมากกว่า 21 ปี (45.46%) และ
 เป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีนักศึกษามากกว่า 10,000 คนขึ้นไป (54.55%)

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยบุคคลในตัวแปร
เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุ เงินเดือน ตำแหน่ง ภาระผูกพัน

ตัวแปรปัจจัยบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	184	39.00
หญิง	288	61.00
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	258	54.70
สมรส	204	43.20
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	10	2.10
<u>การศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	.80
ปริญญาตรี	166	35.20
ปริญญาโท	279	59.10
ปริญญาเอก	23	4.90
<u>อายุ</u>		
น้อยกว่า 25 ปี	138	29.20
มากกว่า 25 ปี - 35 ปี	281	59.50
มากกว่า 35 ปี - 45 ปี	40	8.50
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	13	2.80

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	118	25.00
10,001 - 20,000 บาท	304	64.40
20,001 - 30,000 บาท	41	8.70
มากกว่า 30,000 บาท	9	1.90
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	241	51.10
มากกว่า 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี	142	30.10
มากกว่า 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี	64	13.60
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	25	5.30
ตำแหน่ง		
อาจารย์ประจำ	347	73.50
หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า	82	17.40
ผู้ช่วยคณบดีหรือเทียบเท่า	20	4.20
คณบดีหรือเทียบเท่า	17	3.60
ผู้ช่วยรองอธิการบดีหรือเทียบเท่า	2	.40
รองอธิการบดี	4	.80

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ภาระผูกพัน		
ไม่มีภาระผูกพัน	293	62.10
เคยกู้เงินหรือเคยเป็นนักเรียนทุน	133	28.20
เคยทั้งกู้เงินและ เป็นนักเรียนทุน	46	9.70
รวม	472	100.00

อาจารย์กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยอาจารย์หญิง (61.00%) มากกว่าอาจารย์ชาย (39.00%) ส่วนใหญ่ (59.50%) มีอายุมากกว่า 25 ปี ถึง 35 ปี รองลงมาเป็นผู้มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มากกว่า 35 ปี ถึง 45 ปี และมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป (29.20%, 8.50%, 2.50%) เรียงตามลำดับ ด้านสถานภาพสมรสพบว่า เป็นอาจารย์ที่ยังโสดอยู่ (54.70%) มากกว่าอาจารย์ที่สมรสแล้ว (43.20%) และที่หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ (2.10%)

ในด้านวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่ (59.10%) มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาเอก และต่ำกว่าปริญญาตรี (35.20%, 4.90%, .80%) เรียงตามลำดับ

ในด้านเงินเดือน อาจารย์ส่วนใหญ่ (64.40%) มีอัตราเงินเดือนในระหว่าง 10,001 ถึง 20,000 บาท รองลงมา เป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 20,001 ถึง 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (25.00%, 8.70%, 1.90%)

เรียงตามลำดับ

ในด้านระยะเวลาที่ทำงานกับมหาวิทยาลัย มากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อย (51.10%) ของอาจารย์มีอายุการทำงานกับมหาวิทยาลัยน้อยกว่า 5 ปี รองลงมา เป็นผู้ที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไปถึง 15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป เรียงตามลำดับ (30.10%, 13.60%, 5.30%)

ส่วนตำแหน่งหน้าที่การงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน บรากล่าวว่า ส่วนใหญ่ (73.50%) มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำผู้ทำหน้าที่สอน รองลงมา เป็นผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี คณบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยรองอธิการบดี เรียงตามลำดับ (17.40%, 4.20%, 3.60%, .80%, .40%)

อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนเกินกว่าครึ่ง (62.10%) เป็นผู้ที่ไม่มีการระดมทุนใดๆอยู่กับมหาวิทยาลัย ส่วนผู้ที่มีการระดมทุนในแง่เคยกู้เงินหรือเคยเป็นนักเรียนทุนของมหาวิทยาลัยนั้นมีอยู่มากกว่าหนึ่งในสี่เล็กน้อย (28.20%) และผู้ที่มีการระดมทุนที่เคยทั้งกู้เงินและเคยเป็นนักเรียนทุนของมหาวิทยาลัยนั้นมีอยู่เพียงเล็กน้อย (9.70%)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ปัจจัยลักษณะงานในด้านศักยภาพ การจูงใจจากงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร การรับรู้ในบทบาท ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ระดับ การรับรู้
ศักยภาพการจูงใจ					
จากงาน	130.56	56.76	1	343	ค่อนข้างน้อย
การสื่อสารและ					
สัมพันธภาพ	3.74	1.00	1	7	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ระดับ การรับรู้
พฤติกรรมการบริหาร	4.35	1.05	1	7	ค่อนข้างมาก
ความชัดเจนในบทบาท	5.02	.89	1	7	มาก
ความชัดเจนในบทบาท	3.19	.99	1	7	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	4.80	.91	1	7	ค่อนข้างมาก
ผลการปฏิบัติงาน	4.93	1.01	1	7	ค่อนข้างมาก

ผลการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ยอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนรับรู้ถึง ลักษณะงาน ในด้านที่ก่อให้เกิดศักยภาพแรงจูงใจ ในระดับค่อนข้างน้อย ($\bar{X}=130.56$) ในขณะที่รับรู้ ว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}=4.35$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยเฉลี่ยอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมี ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมาก ($\bar{X}=4.80$) เช่นเดียวกับด้านผลการปฏิบัติงาน ที่พบว่าอาจารย์มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากหรือสามารถทำงานได้สำเร็จเหนือกว่า ระดับมาตรฐาน ($\bar{X}=4.93$) ส่วนด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพในมหาวิทยาลัย พบว่า

อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.74$) และในด้านการรับรู้ในบทบาทนั้นพบว่า อาจารย์มีความขัดแย้งในบทบาท ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) แต่มีความชัดเจนในบทบาทในระดับมาก ($\bar{X}=5.02$)

ตาราง 6 สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรปัจจัยองค์การ บุคคล ลักษณะงานในด้าน
 ศักยภาพการจูงใจจากงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร การ
 รับรู้ในบทบาท ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 เอกชน

สหสัมพันธ์เพียร์สัน:	OWNER	UAGE	SIZE	SEX	AGE	STATUS
ผู้ก่อตั้ง (OWNER)	1.0000					
อายุองค์การ (UAGE)	-.3314***	1.0000				
ขนาดองค์การ (SIZE)	-.3555***	.1378*	1.0000			
เพศ (SEX)	-.0277	-.0084	-.0752	1.0000		
อายุ (AGE)	-.1379*	.0830	.0784	-.0451	1.0000	
สถานภาพสมรส (STATUS)	-.0547	.0708	.0352	-.0050	.4289***	1.0000
การศึกษา (ED)	-.2566***	.0618	.1047	.0689	.3237***	.0773
เงินเดือน (SALARY)	-.1698***	.0284	.1814***	.0138	.4144***	.2076***
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)	-.1388*	.2564***	.0147	.0612	.4127***	.3101***
ตำแหน่ง (POS)	-.1273*	.0055	.0398	-.0032	.3649***	.1939***
ภาระผูกพัน (BIND)	-.1883***	.2652***	.0170	-.0670	.0995	.1212*
ศักยภาพการจูงใจจากงาน (MPS)	.0473	-.0889	.0430	-.0484	-.0150	-.0724
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	-.1389*	.0832	.1407*	-.1107*	.1301*	.0170
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	-.0621	-.0464	.0925	-.0568	.0707	.0209
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	-.0562	.0375	-.0056	.0292	.0883	.0040
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)	.0482	-.0249	-.0980	-.0974	-.1211*	-.0376
ความผูกพันต่อองค์การ (COMM)	-.0015	-.0131	.0556	-.0799	.2537***	.1150*
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	-.0569	.0067	.0463	-.0402	.1788***	.0254

หมายเหตุ * $p < .01$, one-tailed.

*** $p < .001$, one-tailed.

ตาราง 6 (ต่อ)

สัสมันต์เพอร์สัน:	ED	SALARY	YEAR	POS	BIND	MPS
ผู้ก่อตั้ง (OWNER)						
อายุของการ (UAGE)						
ขนาดของการ (SIZE)						
เพศ (SEX)						
อายุ (AGE)						
สถานภาพสมรส (STATUS)						
การศึกษา (ED)	1.0000					
เงินเดือน (SALARY)	.5490***	1.0000				
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)	.1509***	.3076***	1.0000			
ตำแหน่ง (POS)	.3543***	.4037***	.2433***	1.0000		
ภาระผูกพัน (BIND)	.1323*	.0561	.3569***	.0951	1.0000	
ศักยภาพการจูงใจจากงาน (MPS)	.0653	.0904	-.0271	.1420***	.0136	1.0000
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.0201	.0514	.0508	.1619***	.0527	.2596***
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.0456	.0177	-.0117	.2262***	-.0086	.2630***
ความระมัดระวังในบทบาท (RAM)	.0560	.0836	-.0111	.1131*	-.0128	.4526***
ความซื่อสัตย์ในบทบาท (RCON)	-.0967	-.1182*	-.0044	-.0708	.0364	-.1899***
ความผูกพันต่อการ (COMM)	.0543	.1544***	.1317*	.2238***	.0439	.3294***
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.1183*	.1264*	.0817	.1646***	.0866	.3311***

หมายเหตุ

*p<.01, one-tailed.

***p<.001, one-tailed.

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ:	COWS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP
ผู้ก่อตั้ง (OWNER)						
อายุองค์กร (UAGE)						
ขนาดองค์กร (SIZE)						
เพศ (SEX)						
อายุ (AGE)						
สถานภาพสมรส (STATUS)						
การศึกษา (ED)						
เงินเดือน (SALARY)						
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)						
ตำแหน่ง (POS)						
ภาระผูกพัน (BIND)						
ศักยภาพการจูงใจจากงาน (MPS)						
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COWS)	1.0000					
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.6680***	1.0000				
ความขัดแย้งในบทบาท (RAM)	.4059***	.4083***	1.0000			
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.1764***	-.2735***	-.0656	1.0000		
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.5496***	.4310***	.3916***	-.3629***	1.0000	
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.3033***	.2932***	.4889***	-.0332	.4525***	1.0000

หมายเหตุ

* $p < .01$, one-tailed.*** $p < .001$, one-tailed.

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) กับตัวแปรจำนวนปีที่ทำงาน ($r = .1317$) และสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) กับตัวแปร อายุ ($r = .2537$) สถานภาพสมรส ($r = .1150$) เงินเดือน ($r = .1544$) ตำแหน่ง ($r = .2238$) ศักยภาพการจูงใจจากงาน ($r = .3294$) การสื่อสารและสัมพันธภาพ ($r = .5496$) พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($r = .4310$) ความชัดเจนในบทบาท ($r = .3916$) และผลการปฏิบัติงาน ($r = .4525$) โดยที่ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.3629$)

ส่วนผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) กับตัวแปรการศึกษา ($r = .1183$) เงินเดือน ($r = .1264$) และสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) กับตัวแปรอายุ ($r = .1788$) ตำแหน่ง ($r = .1646$) ศักยภาพการจูงใจจากงาน ($r = .3311$) การสื่อสารและสัมพันธภาพ ($r = .3033$) พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($r = .2932$) ความชัดเจนในบทบาท ($r = .4889$) และความผูกพันต่อองค์การ ($r = .4525$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยในตอนนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาว่าปัจจัยใดจากปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งหาขนาดของอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และนำเสนอผลลัพธ์ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรมาสร้างแบบจำลองแสดงทิศทางและขนาดของอิทธิพลที่พบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลองเต็มรูป

หลักการของการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล คือ การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือลิสเรลที่เป็นสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้มาตรวัดของความแปรปรวน และมาตรวัดความแปรปรวนร่วม เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 40)

ขั้นตอนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เริ่มจากผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลดิบ (Raw Data) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS\PC+ 4.0 จากนั้นจึงใช้โปรแกรม PRELIS 1.20 จัดเตรียมมาตรวัดของความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปร เพื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL 7

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการและการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในการวิจัยนี้ ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยแบบจำลองเต็มรูป (The Full LISREL Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองใช้การวิเคราะห์ร่วมกันระหว่าง แบบจำลองการวัด (The Measurement Model) ซึ่งจะหาว่าตัวแปรแฝงแฝง (Latent Variables) ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกต (Observed Variables) ว่ามีตัวใดบ้างจะอธิบายถึงคุณสมบัติของการวัดของตัวแปรสังเกตได้ ในแง่ความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรงของการวัด พร้อมกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (The Structural Equation Model) จะแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงโดยบอกถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุ และบอกถึงความแปรปรวนที่สามารถจะอธิบายได้และที่อธิบายไม่ได้ (Joreskog and Sorbom, 1989a : 1 ; Joreskog and Sorbom, 1989b : 1 , 121 , 139)

สำหรับตัวแปรที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรภายใน (Endogeneous Variables) หรือตัวแปรที่ต้องการได้คำอธิบายจากแบบจำลอง และตัวแปรภายนอก (Exogeneous Variables) หรือตัวแปรที่ไม่สามารถอธิบายได้จากตัวแปรอื่นๆในแบบจำลอง (Sarlis, 1984 : 62) ดังรายละเอียดในการวิจัยต่อไปนี้

ตัวแปรภายใน ได้แก่

ปัจจัยลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน (ETA 1)

ประกอบด้วยตัวแปร

ทักษะที่หลากหลาย (SKILL)

เอกลักษณ์ของงาน (IDEN)

ความสำคัญของงาน (SIG)

ความมีอิสระในการทำงาน (AUTO)

ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (FEED)

ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพในแง่ของความพึงพอใจต่อการสื่อสาร

และสัมพันธภาพ (ETA 2) ประกอบด้วยความพึงพอใจต่อ

การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน (COMS 2)

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในมหาวิทยาลัย (COMS 3)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (COMS 4)

บรรยากาศการสื่อสาร (COMS 5)

การสื่อสารในระดับเดียวกัน (COMS 6)

คุณภาพของการสื่อสารในมหาวิทยาลัย (COMS 7)

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (COMS 8)

ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร (ETA 3) ประกอบด้วย

การบริหาร (WORK)

ความยุติธรรม (FAIR)

การตัดสินใจ (DECI)

ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท (ETA 4) ประกอบด้วยตัวแปร

ความชัดเจนในบทบาท (RAM)

ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ETA 5)

ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน (ETA 6)

ตัวแปรภายนอก ได้แก่

ปัจจัยองค์การ (KSI 1) ประกอบด้วยตัวแปร

ผู้ก่อตั้ง (OWNER)

อายุมหาวิทยาลัย (UAGE)

ขนาดมหาวิทยาลัย (SIZE)

ปัจจัยบุคคล (KSI 2) ประกอบด้วยตัวแปร

เพศ (SEX)

อายุ (AGE)

สถานภาพสมรส (STATUS)

การศึกษา (ED)

เงินเดือน (SALARY)

จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)

ตำแหน่ง (POS)

ภาระผูกพัน (BIND)

ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมา ปราบณค่าสถิติพื้นฐานแมทริกซ์ของความแปรปรวน
 ร่วมกัน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 แมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมกัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลองเต็มรูป

	SKILL	IDEN	SI6	AUTO	FEED	COMS 1
ทักษะที่หลากหลาย (SKILL)	.919					
เอกลักษณ์ของงาน (IDEN)	.221	1.130				
ความสำคัญของงาน (SI6)	.402	.139	1.240			
ความอิสระในการทำงาน (AUTO)	.350	.441	.215	1.054		
ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (FEED)	.457	.391	.462	.431	1.015	
ภาพรวมของตัวชี้วัด (COMS 1)	.664	.173	.576	.786	.576	1.470
การได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลงาน (COMS 2)	1.047	.519	.838	1.256	1.108	1.230
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ๑ (COMS 3)	1.002	.404	.802	1.299	.952	1.240
ความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา (COMS 4)	1.052	.450	1.110	1.791	1.423	.837
บรรทัดฐานการสื่อสาร (COMS 5)	.590	.314	.734	1.191	.729	1.147
การสื่อสารในระดับเดียวกัน (COMS 6)	.664	.403	.707	1.201	.717	.645
คุณภาพของการสื่อสาร ๑ (COMS 7)	.569	.141	.461	.974	.481	.953
ความสัมพันธ์กับทีมงาน (COMS 8)	.592	.165	.771	.919	.569	.934
การบริหาร (WORK)	.215	-.014	.161	.346	.241	.790
ความยุติธรรม (FAIR)	.117	.074	.194	.249	.227	.058
การตัดสินใจ (DECI)	.149	.131	.046	.140	.110	.313
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.343	.280	.204	.338	.358	.346
ความชัดเจนในบทบาท (RCOM)	-.071	-.060	-.095	-.212	-.157	-.120
ความผูกพันต่อองค์การ (COMH)	.274	.083	.232	.270	.241	.526
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.276	.186	.183	.204	.219	.200
เจ้าของ (OWNER)	-.008	-.007	.022	.055	.020	-.128
อายุขององค์การ (UAGE)	-.070	.016	-.030	-.039	-.056	.116
ขนาด (SIZE)	.005	-.033	.014	.070	.038	.142
เพศ (SEX)	-.041	.047	-.053	-.076	.015	-.086
อายุ (AGE)	.059	-.026	.013	-.042	.024	.137
สถานภาพสมรส (STATUS)	-.015	.020	.017	.039	.051	.025
การศึกษา (ED)	.134	.003	.035	.014	.064	-.008
เงินเดือน (SALARY)	.151	-.007	.060	.046	.074	.060
จำนวนปีทำงาน (YEAR)	.001	-.010	-.002	-.068	.038	.083
ตำแหน่ง (POS)	.129	-.063	.129	.040	.133	.133
ภาระผูกพัน (BIND)	.042	-.014	.115	-.032	.018	.099
ค่าเฉลี่ย	4.85	4.92	5.15	4.19	5.10	3.43
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.96	1.06	1.11	1.03	1.01	1.21

ตาราง 7 (ต่อ)

	COMS 2	COMS 3	COMS 4	COMS 5	COMS 6	COMS 7
ทักษะที่หลากหลาย (SKILL)						
เอกลักษณ์ของงาน (IDEN)						
ความสำคัญของงาน (SIG)						
ความอิสระในการทำงาน (AUTO)						
ข้อเสนอแนะในการทำงาน (FEED)						
ภาพรวมของตัวชี้วัด (COMS 1)						
การได้งานที่เกี่ยวข้อง (COMS 2)	1.492					
ความเป็นอิสระของงาน (COMS 3)	1.244	1.376				
ความสัมพันธ์กับตัวชี้วัด (COMS 4)	.931	.931	1.674			
บรรทัดฐานการสื่อสาร (COMS 5)	1.124	1.096	1.064	1.495		
การสื่อสารในระดับ (COMS 6)	.648	.649	.776	.841	.849	
คุณภาพของการสื่อสาร (COMS 7)	.905	.901	.893	1.130	.767	1.177
ความสัมพันธ์กับตัวชี้วัด (COMS 8)	.929	.912	.875	1.088	.750	.994
การบริหาร (WORK)	.818	.860	1.224	.886	.651	.802
ความยุติธรรม (FAIR)	.097	.045	.536	.140	.126	.148
การตัดสินใจ (DECI)	.385	.346	.357	.338	.263	.285
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.409	.401	.461	.355	.311	.284
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)	-.093	-.122	-.288	-.182	-.176	-.216
ความชัดเจนของตัวชี้วัด (COMM)	.525	.570	.539	.549	.330	.465
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.239	.278	.306	.269	.243	.228
ผู้เป็นเจ้าของ (OWNER)	-.141	-.086	-.058	-.111	-.057	-.146
อายุของตัวชี้วัด (UAGE)	.116	.073	-.057	.098	.038	.063
ขนาด (SIZE)	.127	.122	.089	.141	.072	.168
เพศ (SEX)	-.084	-.094	-.046	-.108	-.079	-.087
อายุ (AGE)	.109	.130	.055	.124	.059	.099
สถานภาพสมรส (STATUS)	.048	.031	.035	.012	-.042	.005
การศึกษา (ED)	.016	.016	.019	.008	.013	.060
เงินเดือน (SALARY)	.085	.092	.007	.030	.004	.055
จำนวนปีทำงาน (YEAR)	.088	.044	-.030	.099	.002	.060
ตำแหน่ง (POS)	.141	.159	.232	.122	.054	.100
การผูกพัน (BIND)	.130	.094	-.029	.049	-.041	.035
ค่าเฉลี่ย	3.71	3.66	4.22	3.50	3.88	3.77
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.22	1.17	1.29	1.22	.92	1.08

ตาราง 7 (ต่อ)

	COMS 8	WORK	FAIR	DECI	RAM	RCON
ทักษะหลายชนิด (SKILL)						
เอกลักษณ์ของงาน (IDEN)						
ความสำคัญของงาน (SIG)						
ความอิสระในการทำงาน (AUTO)						
ข้อเสนอแนะในการทำงาน (FEED)						
ปริมาณของตัวอักษร (COMS 1)						
การโต้ตอบเกี่ยวกับผลงาน (COMS 2)						
ความเป็นอิสระอันเดียวกัน ๑ (COMS 3)						
ความสัมพันธ์กับปัจจัยเดียวกัน (COMS 4)						
ประสิทธิภาพการสื่อสาร (COMS 5)						
การสื่อสารในระดับเดียวกัน (COMS 6)						
คุณภาพของการสื่อสาร ๑ (COMS 7)						
ความสัมพันธ์กับผลงาน (COMS 8)	1.266					
การบริหาร (WORK)	.839	1.543				
ความยุติธรรม (FAIR)	.155	.587	1.526			
การตัดสินใจ (DECI)	.279	.413	-.206	1.671		
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.322	.455	.127	.230	.795	
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)	-.202	-.203	-.543	.074	-.058	.987
ความสัมพันธ์ของตัวอักษร (COMH)	.479	.483	.258	.109	.317	-.328
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.279	.308	.061	.198	.368	-.028
ผู้บังคับ (DNER)	-.088	-.053	-.084	.042	-.037	.035
อายุของการศึกษา (UAGE)	.039	-.034	-.074	.007	.024	-.010
ขนาด (SIZE)	.093	.103	.042	-.053	-.002	-.081
เพศ (SEX)	-.110	-.074	.068	-.021	.020	-.076
อายุ (AGE)	.130	.068	.016	.053	.068	-.099
สถานภาพสมรส (STATUS)	.038	-.020	-.021	.025	-.006	.032
การศึกษา (ED)	.031	.029	.123	.032	.044	-.083
เงินเดือน (SALARY)	.034	.007	.088	-.048	.062	-.108
จำนวนปีทำงาน (YEAR)	.054	-.011	-.065	.063	-.010	-.007
ตำแหน่ง (POS)	.144	.228	.147	.034	.057	-.064
การผูกพัน (BIND)	-.001	-.014	.022	-.023	-.011	.033
ค่าเฉลี่ย	3.72	4.19	5.16	4.27	5.02	3.19
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.13	1.12	1.24	1.29	.89	.99

ตาราง 7 (ต่อ)

	COMM	JOBP	OWNER	UAGE	SIZE	SEX
ทักษะหลากหลาย (SKILL)						
เอกลักษณ์ของงาน (IDEN)						
ความสำคัญของงาน (SIG)						
ความอิสระในการทำงาน (AUTO)						
ข้อเสนอแนะในการทำงาน (FEED)						
ภาพรวมของสาขาวิชา (COMS 1)						
การได้รื้อฟื้นเกี่ยวกับผลงาน (COMS 2)						
ความเป็นอิสระงานเดิม ๆ (COMS 3)						
ความสัมพันธ์กับสังคม (COMS 4)						
บรรยากาศการสื่อสาร (COMS 5)						
การสื่อสารในระดับเดียวกัน (COMS 6)						
คุณภาพของการสื่อสาร ๆ (COMS 7)						
ความสัมพันธ์กับความงาม (COMS 8)						
การบริหาร (WORK)						
ความยุติธรรม (FAIR)						
การตัดสินใจ (DECI)						
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)						
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)						
ความชำนาญของกิจการ (COMM)	.026					
ผลการทำงาน (JOBP)	.347	.711				
ผู้ถือครอง (OWNER)	-.001	-.036	.543			
อายุของกิจการ (UAGE)	-.009	.004	-.179	.534		
ขนาด (SIZE)	.052	.030	-.216	.079	.633	
เพศ (SEX)	-.057	-.027	-.016	-.005	-.046	.620
อายุ (AGE)	.198	.134	-.093	.055	.066	-.021
สถานภาพสมรส (STATUS)	-.084	-.025	.016	-.042	-.029	-.002
การศึกษา (ED)	.044	.088	-.164	.037	.074	.045
เงินเดือน (SALARY)	.121	.091	-.115	.018	.135	.012
จำนวนปีทำงาน (YEAR)	.106	.064	-.099	.172	.014	.041
ตำแหน่ง (POS)	.159	.105	-.058	-.018	.028	.014
ภาระผูกพัน (BIAD)	.030	.056	-.119	.162	.011	-.044
ค่าเฉลี่ย	4.80	4.95	1.75	1.76	2.62	1.61
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.91	.84	.44	.43	.62	.49

ตาราง 7 (ต่อ)

	AGE	STATUS	ED	SALARY	YEAR	POS	BIND
ทักษะที่หลากหลาย (SKILL)							
เอกลักษณ์ของงาน (IDEN)							
ความสำคัญของงาน (SIG)							
ความอิสระในการทำงาน (AUTO)							
ข้อผูกมัดกลับในการทำงาน (FEED)							
ภาพรวมของความรู้ด้านอาชีพ (COMS 1)							
การใช้เครื่องมือเกี่ยวกับผลงาน (COMS 2)							
ความเป็นอิสระต้นเงินเดียวกัน ๑ (COMS 3)							
ความสัมพันธ์กับสังคมวิชาชีพ (COMS 4)							
บรรยากาศการสื่อสาร (COMS 5)							
การสื่อสารในระดับเดียวกัน (COMS 6)							
คุณภาพของการสื่อสาร ๑ (COMS 7)							
ความสัมพันธ์กับผลงาน (COMS 8)							
การบริหาร (WORK)							
ความยุติธรรม (FAIR)							
การตัดสินใจ (DECI)							
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)							
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)							
ความผูกพันขององค์กร (COMM)							
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)							
ผู้ก่อตั้ง (OWNER)							
อายุขององค์กร (UASE)							
ขนาด (SIZE)							
เพศ (SEX)							
อายุ (AGE)	.782						
สถานภาพสมรส (STATUS)	-.322	.687					
การศึกษา (ED)	.253	-.058	.751				
เงินเดือน (SALARY)	.325	-.144	.423	.762			
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)	.345	-.220	.123	.230	.782		
ตำแหน่ง (POS)	.247	-.125	.263	.275	.167	.609	
ภาระผูกพัน (BIND)	.080	-.081	.091	.037	.270	.063	.693
ค่าเฉลี่ย	1.85	2.53	2.68	1.88	1.73	1.43	1.48
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.68	.54	.58	.63	.89	.88	.67

ตัวแปรดังกล่าวข้างต้น จากการศึกษาทฤษฎีแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
แล้วสามารถสรุปเป็นแมทริกซ์ของอิทธิพลระหว่างตัวแปรได้ดังนี้

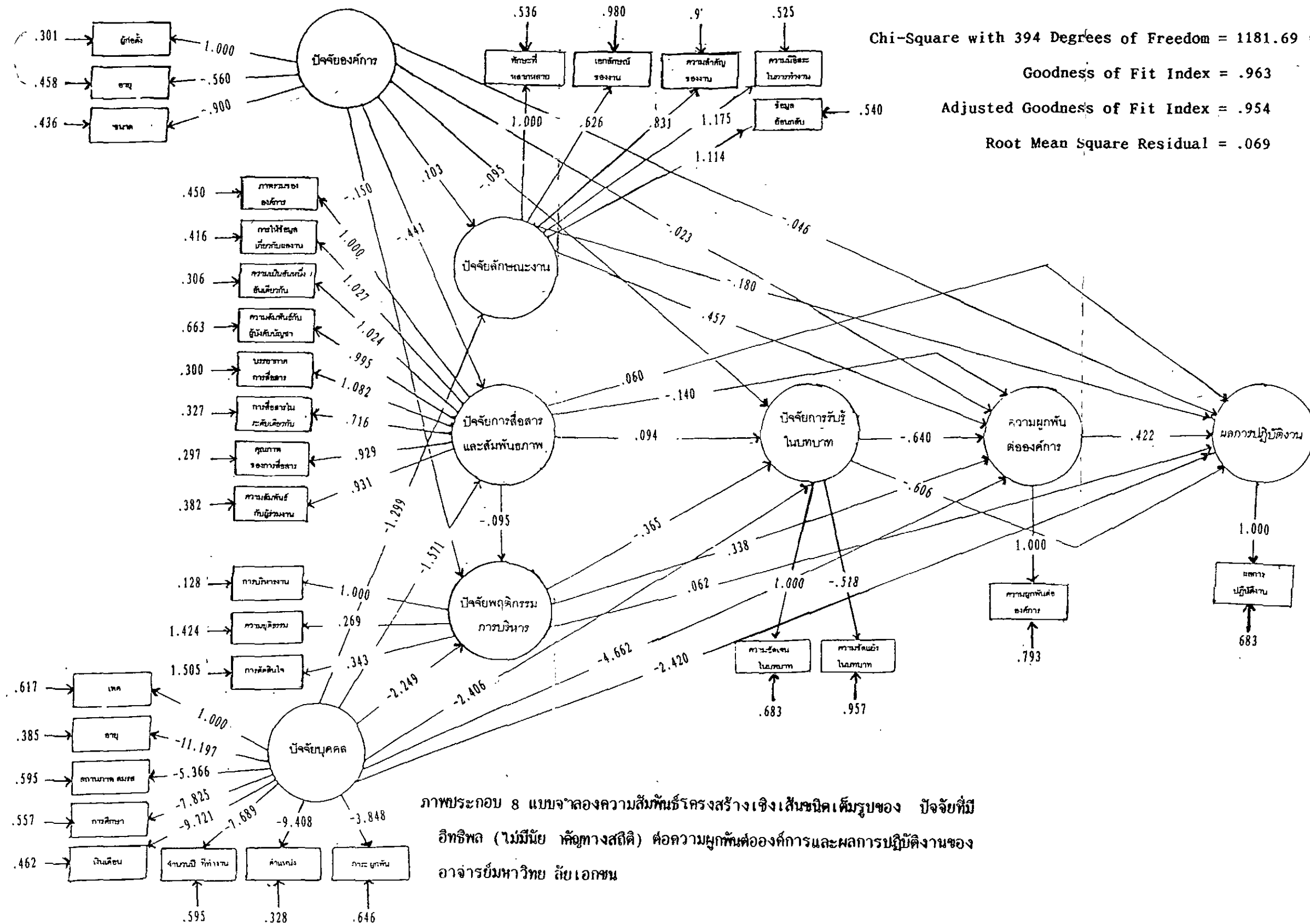
ตาราง 8 สมมุติฐานของแมทริกซ์อิทธิพลของความผูกพันต่อการและผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ตัวแปรผล	ตัวแปรเหตุ (Cause)							
	ORG	PER	MPS	COMS	MAN	RPER	COMM	JOBP
องค์การ (ORG)	-							
บุคคล (PER)	0	-						
ศักยภาพการมุ่งใจจากงาน (MPS)	1	1	-					
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	1	1	0	-				
พฤติกรรมบริหาร (MAN)	1	1	0	1	-			
การรับรู้ในบทบาท (RPER)	1	1	0	1	1	-		
ความผูกพันต่อการ (COMM)	1	1	1	1	1	1	-	
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	1	1	1	1	1	1	1	-

หมายเหตุ 0 หมายถึง ไม่พบการมีอิทธิพลต่อกันในทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1 หมายถึง พบการมีอิทธิพลต่อกันในทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแมทริกซ์ข้างต้น เห็นได้ว่าจากทฤษฎีแนวความคิดและงานวิจัยที่ได้ศึกษา
มาแล้วปรากฏว่า ไม่พบว่าปัจจัยองค์การมีอิทธิพลต่อปัจจัยบุคคล นอกจากนี้ยังไม่พบ
ว่า ปัจจัยลักษณะงานในด้านศักยภาพการมุ่งใจจากงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยการสื่อสาร
และสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และการรับรู้ในบทบาท

จากเมทริกซ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดอิทธิพลระหว่างตัวแปร ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบเต็มรูป ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบเต็มรูป ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบ ULS (Unweighted Least Squares) เนื่องจากข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีการกระจายไม่ปกติ และมีเมทริกซ์ไม่เป็นบวก จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ ULS ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลการวิจัยที่มีการกระจายไม่เบี่ยงปกติและเมทริกซ์ไม่เป็นบวก (Matrix is not Positive) (Sarlis. 1984 : 302) ดังเช่นข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ไม่สามารถสร้างความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองสมมุติฐานกับข้อมูลการวิจัยได้ กล่าวคือโปรแกรมไม่ให้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์สุดท้ายของการวิเคราะห์ ให้เพียงผลการวิเคราะห์ที่เป็นผลลัพธ์ซึ่งแสดงอิทธิพลที่ไม่สมบูรณ์ (Intermediate Solution) เท่านั้น โจเรสคอร์ก และซอร์บอม (Joreskog and Sorbom. 1989a : 295) ได้อธิบายไว้ว่า ในกรณีเช่นนี้อาจเกิดขึ้นจากการที่แบบจำลองสมมุติฐานซึ่งสร้างขึ้นตามทฤษฎีไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัย หรืออาจจะเนื่องจากข้อมูลการวิจัยไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนแบบจำลองสมมุติฐานได้ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลองเต็มรูปในการวิจัยครั้งนี้เป็นผลลัพธ์แสดงอิทธิพลที่ไม่สมบูรณ์ สามารถนำมาแสดงเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบเต็มรูปได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



จากแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดเต็มรูปข้างต้น เห็นได้ว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล และปัจจัยการรับรู้ในบทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่อปัจจัยร่วมกัน (Lamda) ในเชิงผกผันต่อกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยดังกล่าว ไม่มีความแปรปรวนร่วมกันเพียงพอที่จะร่วมเป็นปัจจัยเดียวกัน และส่งผลร่วมกันต่อปัจจัยอื่นๆในแบบจำลอง ทำให้แบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัย

การที่แบบจำลองไม่สอดคล้องกับข้อมูลการวิจัยนั้น Joreskog และ Sorbom (Joreskog and Sorbom. 1989a : 251 ; Joreskog and Sorbom. 1989b : 224-225) ได้อธิบายว่า แบบจำลองเริ่มต้นไม่จำเป็นต้องถูกต้องหรือเหมาะสมกับข้อมูลเสมอไป ผู้วิจัยจะต้องแสวงหาแบบจำลองที่สอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูล และเป็นแบบจำลองที่ค่าอิทธิพล (Parameters) มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแท้จริง มีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี และมีความเที่ยงตรงพอที่จะสามารถนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์เพื่อสำรวจและประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองเพื่อหาแบบจำลองที่สอดคล้องกับข้อมูลการวิจัย (Specification Searches) นี้ สามารถพิจารณาได้จากค่าสถิติ χ^2 ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เมื่อค่า χ^2 มีค่ามากกว่า ± 1.96 แสดงว่าค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ (Joreskog and Sorbom. 1989 : 112) นอกจากนี้ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าดัชนีดัดแปลง (Modification Indices) ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลอง เพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการปรับการวิเคราะห์แบบจำลองให้เหมาะสมมากขึ้น (Sarlis. 1984 : 246 ; Joreskog and Sorbom. 1989a : 252) จนกระทั่งได้แบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนรวมทั้งหมดของแบบจำลอง (Overall Fit) สามารถพิจารณาจากดัชนี (Indices) ต่อไปนี้ร่วมกัน (Joreskog and Sorbom. 1989a : 25-27 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537 : 44-52)

- ค่าไค-สแควร์ (Chi-Squares) ซึ่งเป็นการทดสอบว่า แบบจำลองเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลหรือได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลหรือไม่ ถ้าค่าไค-สแควร์สูง

แสดงว่าแบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าไค-สแควร์นี้เหมาะสมกับข้อมูลที่มีการกระจายเป็นโค้งปกติและมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่

ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) และค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่า Degrees of Freedom ที่เรียกว่า Adjusted Goodness of Fit Index ซึ่งทั้งสองดัชนีนี้มีค่าระหว่าง 0-1 แบบจำลองที่ได้รับการยืนยันด้วยข้อมูลควรมีค่าดัชนีดังกล่าวใกล้เคียงกับ 1

ค่า Root Mean Square Residual เป็นดัชนีที่แสดงถึงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างข้อมูลกับแบบจำลอง ซึ่งควรมีค่าใกล้เคียงกับศูนย์

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlations and Total Coefficient of Determination for Structural Equations) โปรแกรมจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและทุกตัวรวมกัน ตลอดจนให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงแสดงว่าแบบจำลองมีความเที่ยงตรง

เพื่อสืบค้นหาแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขั้นตอนต่อมา ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ในรูปแบบของแบบจำลองย่อยที่สองที่เรียกว่า แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Causal Structural Models) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรสังเกตที่นำมาศึกษามีความคลาดเคลื่อนในการวัด (No Measurement Error) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบ ULS ดังนี้

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุโดยศึกษาทุกตัวแปร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองย่อยที่เรียกว่า แบบจำลองโครงสร้างเชิงสาเหตุประเภทที่เรียกว่าแบบจำลองสำหรับแบบจำลองสำหรับการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ตัวแปรที่นำมาศึกษามี

ข้อตกลงว่าสามารถสังเกตได้และไม่มีตัวแปรแฝง เป็นแบบจำลองความสัมพันธ์ทางเดียว
การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ตัวแปรที่นำมาศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรภายใน ได้แก่

ลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน (MPS)
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)
พฤติกรรมการบริหาร (MAN) ✓
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP) ✓

ตัวแปรภายนอก ได้แก่

ผู้ก่อตั้ง (OWNER)
อายุมหาวิทยาลัย (UAGE)
ขนาดของมหาวิทยาลัย (SIZE) ✓
เพศ (SEX) ✓
อายุ (AGE)
สถานภาพสมรส (STATUS)
การศึกษา (ED)
เงินเดือน (SALARY) ✓
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)
ตำแหน่ง (POS)
ภาระผูกพัน (BIND)

ตัวแปรดังกล่าวมีค่าสถิติพื้นฐานของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ชนิดแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ดังนี้

ตาราง 9 แมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมกัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ

ตัวแปร	MPS	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM
ศักยภาพการตั้งใจจากงาน (MPS)	3222.050					
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	14.699	.995				
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	15.703	.701	1.107			
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	22.913	.361	.383	.795		
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-10.708	-.175	-.286	-.058	.987	
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	16.982	.498	.412	.317	-.328	.826
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	15.851	.255	.260	.368	-.028	.347
ผู้ก่อตั้ง (OWNER)	1.979	-.102	-.048	-.037	.035	-.001
อายุองค์กร (UAGE)	-3.687	.061	-.036	.024	-.018	-.009
ขนาดองค์กร (SIZE)	2.167	.119	.078	-.002	-.081	.052
เพศ (SEX)	-2.162	-.087	-.047	.020	-.076	-.057
อายุ (AGE)	-.541	.105	.059	.068	-.099	.198
สถานภาพสมรส (STATUS)	2.834	-.019	-.015	-.006	.032	-.084
การศึกษา (ED)	3.223	.019	.043	.044	-.083	.044
เงินเดือน (SALARY)	4.590	.047	.014	.062	-.108	.121
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)	-1.293	.050	-.012	-.010	-.007	.106
ตำแหน่ง (POS)	6.345	.136	.197	.057	-.064	.159
ภาวะผูกพัน (BIND)	.543	.042	-.010	-.011	.033	.030
ค่าเฉลี่ย	130.56	3.74	4.35	5.02	3.19	4.80
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	56.76	1.00	1.05	.89	.99	.91

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	JOBP	OWNER	UAGE	SIZE	SEX	AGE
ศักยภาพการจ้างงาน (MPS)						
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)						
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)						
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)						
ความซื่อสัตย์ในบทบาท (RCON)						
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)						
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.711					
ผู้ก่อตั้ง (OWNER)	-.036	.543				
อายุองค์กร (UAGE)	.004	-.179	.534			
ขนาดองค์กร (SIZE)	.030	-.216	.079	.633		
เพศ (SEX)	-.027	-.016	-.005	-.046	.620	
อายุ (AGE)	.134	-.093	.055	.066	-.021	.782
สถานภาพสมรส (STATUS)	-.025	.016	-.042	-.029	-.002	-.322
การศึกษา (ED)	.088	-.164	.037	.074	.045	.253
เงินเดือน (SALARY)	.091	-.115	.018	.135	.012	.325
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)	.064	-.099	.172	.014	.041	.345
ตำแหน่ง (POS)	.105	-.058	-.018	.028	.014	.247
ภาระผูกพัน (BIND)	.056	-.119	.162	.011	-.044	.080
ค่าเฉลี่ย	4.95	1.75	1.76	2.26	1.61	1.85
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.84	.44	.43	.62	.49	.68

ตาราง 9 (ต่อ)

	STATUS	ED	SALARY	YEAR	POS	BIND
ศักยภาพการจูงใจจากงาน (WPS)						
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)						
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)						
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)						
ความจูงใจในบทบาท (RCON)						
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)						
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)						
ผู้ก่อตั้ง (OWNER)						
อายุของกิจการ (YAGE)						
ขนาดของกิจการ (SIZE)						
เพศ (SEX)						
อายุ (AGE)						
สถานภาพสมรส (STATUS)	.687					
การศึกษา (ED)	-.058	.751				
เงินเดือน (SALARY)	-.144	.423	.762			
จำนวนปีที่ทำงาน (YEAR)	-.220	.123	.230	.782		
ตำแหน่ง (POS)	-.125	.263	.275	.167	.609	
การผูกพัน (BIND)	-.081	.091	.037	.270	.063	.693
ค่าเฉลี่ย	2.53	2.68	1.88	1.73	1.43	1.48
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.54	.58	.63	.89	.88	.67

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลองโครงสร้างเชิงสาเหตุ ของทุกตัวแปร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สองครั้ง จึงได้แบบจำลองที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในดังนี้

2.2.1 ในครั้งแรก ผู้วิจัยกำหนดให้ตัวแปรศักยภาพการจูงใจจากงาน ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ตามตารางเมทริกซ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ได้ศึกษา มาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ตารางที่ 8) ผลปรากฏว่าเมทริกซ์ของไช (Psi) หรือเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของสมการโครงสร้างไม่เป็นบวก โปรแกรมจึงไม่ยอมรับว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัย และไม่ให้ผลการวิเคราะห์ที่สมบูรณ์ โดยให้เพียงผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ไม่สิ้นสุด (Intermediate Solution) และไม่หาค่าสัมประสิทธิ์พหุการสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น (Total Coefficient of Determination for Structural Equations) แสดงว่าแบบจำลองที่กำหนดขึ้นไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัย แบบจำลองแรกนี้มีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองดังนี้

Chi-Square with 4 Degrees of Freedom = .000 ($p=1.000$)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

สมการโครงสร้างตัวแปร (R SQUARE) = MPS (.053)

COMS (1.039) MAN (1.020) RAM (1.336) RCON (.509)

COMM (.428) JOBP (.484) TOTAL (โปรแกรมไม่ให้ผลลัพธ์)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองขั้นนี้ซึ่งเป็นผลในขั้นที่ไม่สิ้นสุด ให้เฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และค่าอิทธิพลของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ได้แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.2.2 ในลำดับต่อมา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ตัวแปรศักยภาพการจูงใจจากงาน

มีอิทธิพลต่อตัวแปรการสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร ความชัดเจน
ในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้อง
เหมาะสมกับข้อมูลการวิจัยหรือได้รับการยืนยันจากข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ โดยมีค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของแบบจำลองดังนี้

Chi-Square with 4 Degrees of Freedom = .000 ($p=1.000$)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000 .

สมการโครงสร้างตัวแปร (R-SQUARE) = MPS (.050)

COMS (.141) MAN (.486) RAM (.346) RCON (.151)

COMM (.465) JOBP (.359) TOTAL (.359)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในขั้นตอนนี้ได้ค่าอิทธิพล
โดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปร
ภายในดังตาราง 10 และได้ค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง
ของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายในดังตาราง 11

ตาราง 10 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน

ตัวแปรภายใน (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)																	
	OWNER			AGE			SIZE			SEX			AGE			STATUS		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ลักษณะงาน (MPS)	5.702	.000	5.702	-5.195	.000	-5.195	4.782	.000	4.782	-3.148	.000	-3.148	-3.045	.000	-3.045	5.255	.000	5.255
การสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ (COMS)	-.114	.025	-.139	.068	-.023	.091	.134	.021	.113	-.124	-.014	-.111	.103	-.013	.117	.055	.023	.032
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	-.069	-.068	.000	-.067	.039	-.106	.116	.096	.019	-.072	-.088	.016	.030	.065	-.035	.016	.045	-.028
ความพึงพอใจในบทบาท (RAM)	-.057	.002	-.059	.063	-.032	.095	-.047	.071	-.118*	.037	-.052	.088	.098	.004	.093	.033	.043	-.010
ความขัดแย้งในบทบาท (ROCK)	-.021	-.012	-.009	-.049	.051	-.100	-.110	-.058	-.052	-.134	.037	-.171*	-.111	.021	-.132	-.009	-.016	.007*
ความผูกพันต่อองค์การ (COMH)	.059	-.038	.096	-.027	.044	-.070	.071	.071	.000	-.077	-.009	-.068	.197	.078	.119	.017	.035	.018*
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	-.010	.011	-.021	-.023	-.012	-.011	.021	.000	.021	-.035	-.031	-.004	.147	.068	.079	.060	.019	.041

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 (p = 1.000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

ตาราง 10 (ต่อ)

ผลกระทบที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ(Cause)														
	ED			SALARY			YEAR			POS			BIND		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ลักษณะงาน (MPS)	.387	.000	.387	4.750	.000	4.750	-1.705	.000	-1.705	10.819	.000	10.819*	3.032	.000	3.032
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	-.100	.002	-.101	-.041	.021	-.062	-.020	-.007	-.013	.246	.047	.198*	.010	.013	-.003
พฤติกรรมการบริหาร (MAR)	-.020	-.066	.047	-.133	-.021	-.112*	-.048	-.016	-.032	.386	.180	.206*	-.025	.011	-.036
ความชัดเจนในบทบาท (RAW)	-.028	-.017	-.011	.064	-.003	.067	-.093	-.022	-.071	.069	.175	-.105	-.014	.015	-.029
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)	-.017	-.002	-.015	-.076	.034	-.110	.075	.003	.072	-.041	-.136	.095	.042	-.006	-.048
ความสอดคล้ององค์การ (COMW)	-.100	-.037	-.063	.053	.025	.028	.020	-.044	.064	.200	.118	.062	.017	-.004	.021
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.021	-.036	.057	.015	.028	-.013	-.013	-.016	.003	.104	.101	.002	-.063	.009	.055

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 (p =1.000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพสมรส (.018) แต่ไม่มีตัวแปรภายนอก ตัวใดที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังปรากฏว่า ตัวแปรขนาดขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความชัดเจนในบทบาท (-.118)

เพศ มีอิทธิพลทางตรงเชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความชัดเจนใน บทบาท (-.171)

สถานภาพสมรส มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความชัดเจนใน บทบาทและความชัดเจนในบทบาท

เงินเดือน มีอิทธิพลทางตรงเชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการรับรู้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (-.112)

นอกจากนี้ยังพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อศักยภาพการจูงใจจากงาน (.819) การสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ (.198) และการ รับรู้พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (.206)

สำหรับค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภาย ในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)											
	MPS			COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ลักษณะงาน (MPS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.004	.000	.004*	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.004	.003	.001*	.672	.000	.672*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.007	.002	.006*	.286	.124	.162*	.185	.000	.185*	-.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.003	.000	-.003*	-.131	-.146	.015	.262	.034	-.296*	.186	.000	.136*
ความผูกพันต่อการ (COMM)	-.005	.004	.001*	.437	.066	.370*	.071	.094	-.026	.136	-.045	.181*
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	-.005	.003	.001*	.180	.246	-.066*	.104	.044	.060	.362	.066	.296*

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 (p =1.000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ(Cause)								
	RCON			COMMIT			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ลักษณะงาน (MPS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความพึงพอใจในบทบาท (RAW)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความตั้งใจในบทบาท (RCON)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-.243	.000	-.243*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.049	-.077	.126*	.315	.000	.315*	.000	.000	.000

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

* $p < .05$

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 ($p = 1.000$)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สักยภาพการจูงใจจากงาน (.001) การสื่อสารและสัมพันธภาพ (.370) ความชัดเจนในบทบาท (.181) และความขัดแย้งในบทบาท (-.243) ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงบวก

ส่วนตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สักยภาพการจูงใจจากงาน (.001) การสื่อสารและสัมพันธภาพ (-.066) ซึ่งเป็นอิทธิพลในเชิงลบ ความชัดเจนในบทบาท (.296) ความขัดแย้งในบทบาท (.126) และความผูกพันต่อการ (.315)

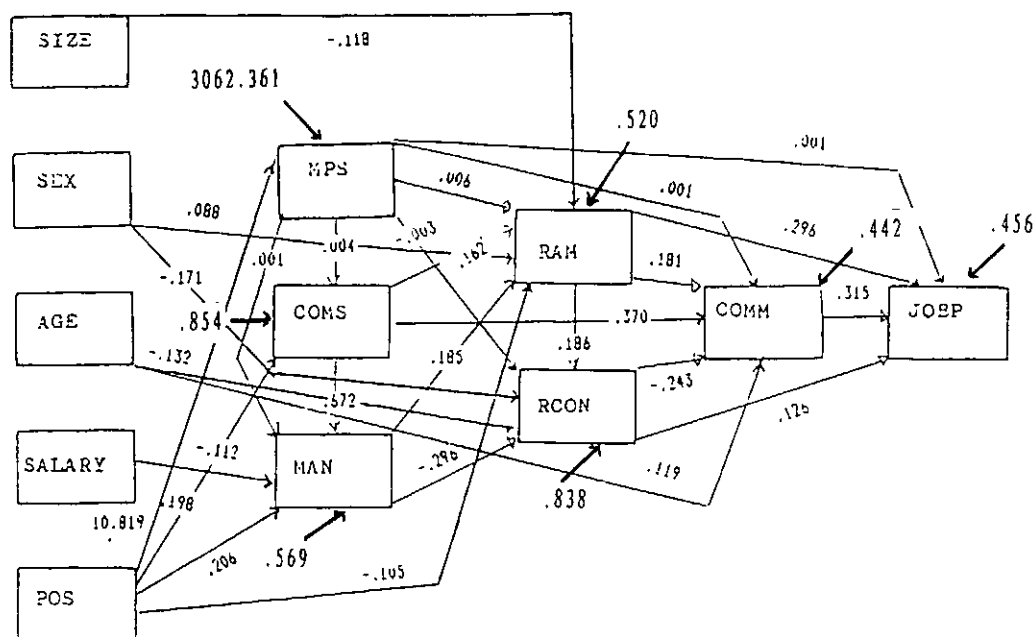
นอกจากนี้ยังพบว่า สักยภาพการจูงใจจากงานมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการสื่อสารและสัมพันธภาพ (.004) พฤติกรรมการบริหาร (.001) ความชัดเจนในบทบาท (.006) ความขัดแย้งในบทบาท (-.003) ซึ่งเป็นอิทธิพลในเชิงลบ

การสื่อสารและสัมพันธภาพ พบว่ามีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการบริหาร (.672) ความชัดเจนในบทบาท (.162)

ส่วนพฤติกรรมการบริหาร พบว่ามีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความชัดเจนในบทบาท (.185) และความขัดแย้งในบทบาท (-.296) ซึ่งเป็นอิทธิพลในเชิงลบ

ตลอดจนพบว่า ความชัดเจนในบทบาท มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความขัดแย้งในบทบาท (.186)

ผลการวิจัยดังกล่าวมา นำมาแสดงเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ชนิดความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยนำเสนอเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t > \pm 1.96$) เท่านั้น ได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



หมายเหตุ

สมการโครงสร้างตัวแปร MPS COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-SQUARE .050 .141 .486 .346 .151 .465 .359 .336

MPS = ศักยภาพการจูงใจจากงาน COMS = การสื่อสารและสัมพันธภาพ

MAN = พฤติกรรมการบริหาร RAM = ความชัดเจนในบทบาท

RCON = ความขัดแย้งในบทบาท COMM = ความผูกพันต่อองค์การ

JOBP = ผลการปฏิบัติงาน SIZE = ขนาดขององค์การ

SEX = เพศ AGE = อายุของอาจารย์

SALARY = เงินเดือน POS = ตำแหน่ง

ภาพประกอบ 9 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล (เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิจัยจากแบบจำลองข้างต้น แสดงว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ อายุ (.119) ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ ศักยภาพการปฏิบัติงาน (.001) การสื่อสารและสัมพันธภาพ (.370) ความชัดเจนในบทบาท (.181) และความขัดแย้งในบทบาท (-.243) ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงบวก

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุดคือ การสื่อสารและสัมพันธภาพ (.370) รองลงมาคือ ความขัดแย้งในบทบาท (-.243) ความชัดเจนในบทบาท (.181) อายุ (.119) และศักยภาพการปฏิบัติงาน (.001) เรียงตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ เพศ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเฉพาะปัจจัยภายในเท่านั้น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความผูกพันต่อองค์การ (.315) ความชัดเจนในบทบาท (.296) ความขัดแย้งในบทบาท (.126) และศักยภาพการปฏิบัติงาน (.001)

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ เพศ อายุ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร

แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ที่ศึกษาทุกตัวแปรนี้ เป็นแบบจำลองที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 ($p = 1.000$) , Goodness of Fit Index = 1.000 , Root Mean Square Residual = .000) สามารถอธิบายสมการโครงสร้างตัวแปร (R-Square) ในแบบจำลองได้ดังนี้ อธิบายตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ .05 การสื่อสารและสัมพันธภาพได้ร้อยละ 14.1 พฤติกรรมการบริหารได้ร้อยละ 48.6 ความชัดเจนในบทบาทได้ร้อยละ 34.6 ความขัดแย้งในบทบาทได้ร้อยละ 15.1 ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 46.5 ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 35.9 และสามารถอธิบายสมการโครงสร้างรวมทั้งหมดได้ร้อยละ 33.6

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุศึกษาเฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในขั้นที่สองซึ่งศึกษาตัวแปรทุกตัวแปรนั้น จะเห็นได้ว่าถึงแม้ว่าแบบจำลองจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่มีตัวแปรที่ค่าอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ด้วย ได้แก่ ตัวแปร ผู้ก่อตั้ง อายุองค์การ สถานภาพสมรส การศึกษา आयुงาน ภาระผูกพัน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่สามของการสืบค้นหาแบบจำลองที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างเหมาะสมที่สุด

ในขั้นตอนที่สามนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากการวิเคราะห์ในขั้นที่สอง มาวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรภายใน ได้แก่

- ศักยภาพการจ้างงาน (MPS)
- การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)
- พฤติกรรมการบริหาร (MAN)
- ความชัดเจนในบทบาท (RAM)
- ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)
- ความผูกพันต่อองค์การ (COMM)
- ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)

ตัวแปรภายนอก ได้แก่

- ขนาด (SIZE)
- เพศ (SEX)

อายุ (AGE)

เงินเดือน (SALARY)

ตำแหน่ง (POS)

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่วิเคราะห์ในครั้งนี้อย่างนี้ปรากฏดังนี้

ตาราง 12 แมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ศึกษา เฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตัวแปร	MPS	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM
ศักยภาพการจูงใจจากงาน (MPS)	3222.050					
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	14.699	.995				
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	15.703	.701	1.107			
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	22.913	.361	.383	.795		
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-10.708	-.175	-.286	-.058	.987	
ความผูกพันต่อการบริการ (COMM)	16.982	.498	.412	.317	-.328	.826
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	15.851	.255	.260	.368	-.028	.347
ขนาดองค์กร (SIZE)	2.167	.119	.078	-.002	-.081	.052
เพศ (SEX)	-2.162	-.087	-.047	.020	-.076	-.057
อายุ (AGE)	-.541	.105	.059	.068	-.099	.198
เงินเดือน (SALARY)	4.590	.047	.014	.062	-.108	.121
ตำแหน่ง (POS)	6.345	.136	.197	.057	-.064	.159
ค่าเฉลี่ย	130.56	3.74	4.35	5.02	3.19	4.80
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	56.76	1.00	1.05	.89	.99	.91

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปร	JOBP	SIZE	SEX	AGE	SALARY	POS
ศักยภาพการจ้างงาน (MPS)						
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)						
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)						
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)						
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)						
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)						
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.711					
ขนาดองค์กร (SIZE)	.030	.633				
เพศ (SEX)	-.027	-.046	.620			
อายุ (AGE)	.134	.066	-.021	.782		
เงินเดือน (SALARY)	.091	.135	.012	.325	.762	
ตำแหน่ง (POS)	.105	.028	.014	.247	.275	.609
ค่าเฉลี่ย	4.95	2.62	1.62	1.85	1.88	1.43
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.84	.62	.49	.68	.63	.88

การวิเคราะห์ในขั้นตอนที่สาม เพื่อสืบค้นหาแบบจำลองที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เหมาะสมที่สุดนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทั้งสิ้น 7 ครั้ง จึงได้แบบจำลองที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เหมาะสมในท้ายสุด ดังนี้คือ

2.3.1 ในขั้นแรก ผู้วิจัยได้คัดตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกจากการวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปร ผู้ก่อตั้ง อายุองค์กร สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน และภาระผูกพัน โดยกำหนดให้หาค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรภายในตามผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นที่ 2.2

ผลการวิเคราะห์พบว่า โปรแกรมได้แนะนำให้มีการดัดแปลง (Modification Indices - MI) อิทธิพลจากพฤติกรรมการบริหารไปยังผลการปฏิบัติงาน ($MI=.07$) และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างจากแบบจำลองนี้เท่ากับ .248

2.3.2 ในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบว่าตัวแปรศักยภาพการจูงใจจากงานมาเป็นตัวแปรภายนอก เพื่อต้องการทดสอบว่าจะทำให้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างในขั้นที่ 2.3.1 ซึ่งมีค่าเท่ากับ .248 จะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ ตัวแปรศักยภาพการจูงใจจากงานนี้ เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรต้นเพียงตัวเดียว อีกทั้งไม่มีตัวแปรภายในตัวใดที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ ผู้วิจัยจึงได้เข้ามาเป็นตัวแปรภายนอก นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้กำหนดให้โปรแกรมหาค่าอิทธิพลจากพฤติกรรมการบริหารไปยังผลการปฏิบัติงานตาม MI ของขั้นที่ 2.3.1 ส่วนอิทธิพลระหว่างตัวแปรอื่นๆยังคงไว้เช่นเดิม

ผลการวิเคราะห์พบว่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างเพิ่มขึ้นเป็น .460 และพบว่าตัวแปรเงินเดือนไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆในโครงสร้างความสัมพันธ์ ถึงแม้โปรแกรมจะไม่ได้ให้ดัดแปลงอิทธิพลระหว่างตัวแปรก็ตาม แต่ผลการวิเคราะห์แบบจำลองยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.3 ขั้นต่อมา ผู้วิจัยได้คัดตัวแปรเงินเดือนออกจากการวิเคราะห์ ส่วนอิทธิพลระหว่างตัวแปรอื่นๆยังคงไว้เช่นเดิม

ผลการวิเคราะห์พบว่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างเท่ากับ .441 โปรแกรมได้แนะนำให้มีการดัดแปลงเพิ่มอิทธิพลจากผลการปฏิบัติงานไปยังการสื่อสารและสัมพันธภาพ แต่จะมีค่าเพิ่มขึ้นเพียง .000 หรือจะไม่มีผลต่อการเพิ่มค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างเลย และยังไม่สอดคล้องกับแบบจำลอง

สมมุติฐานการวิจัยอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาว่าค่าส่วนแตกต่างระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลการวิจัยที่มีค่ามากที่สุด (Largest Standardized Residual = 2.684) ซึ่งได้แก่ อิทธิพลของความชัดเจนในบทบาทต่อผลการปฏิบัติงาน มาปรับเปลี่ยนการวิเคราะห์แทนข้อแนะนำของ MI

2.3.4 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าให้มีอิทธิพลจากความชัดเจนในบทบาทไปยังผลการปฏิบัติงาน ส่วนอิทธิพลระหว่างตัวแปรภายในอื่นๆยังคงเดิม

ผลการวิเคราะห์พบว่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างมีค่าเท่ากับ .403 โปรแกรมได้แนะนำให้มีการตัดแปลงเพิ่มอิทธิพลจากการสื่อสารและสัมพันธภาพไปยังผลการปฏิบัติงาน ($MI = .29$)

2.3.5 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าให้มีอิทธิพลจากการสื่อสารและสัมพันธภาพไปยังผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างมีค่าเท่ากับ .403 โปรแกรมได้แนะนำให้มีการตัดแปลงเพิ่มอิทธิพลจากความผูกพันต่อองค์การไปยังความชัดเจนในบทบาท ($MI = .01$)

2.3.6 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าให้มีอิทธิพลจากความผูกพันต่อองค์การไปยังความชัดเจนในบทบาท

ผลการวิเคราะห์พบว่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างมีค่าเท่ากับ .402 โปรแกรมได้แนะนำให้มีการตัดแปลงเพิ่มอิทธิพลจากความขัดแย้งในบทบาทไปยังพฤติกรรมการบริหาร ($MI = .00$)

2.3.7 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าให้มีอิทธิพลจากความขัดแย้งในบทบาทไปยังพฤติกรรมการบริหาร

ผลการวิเคราะห์พบว่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างมีค่าเท่ากับ .405 โปรแกรมไม่ได้แนะนำให้มีการตัดแปลงหรือเพิ่มอิทธิพลระหว่างตัวแปรตัวใดทั้งสิ้น และแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ในขั้นที่สาม ซึ่งมีขั้นตอนย่อยทั้งสิ้น 7 ขั้นตอนดังกล่าวมาข้างต้น จนกระทั่งได้แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุเฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 ขั้นตอนย่อยการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นใน
ขั้นตอนที่ 3

แบบจำลองที่	df	$\chi^2(p)$	GFI	AGFI	RMSR	R ²
1 นำผลจากแบบจำลองลำดับที่ 2 เฉพาะปัจจัย ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมาวิเคราะห์	4	2.44(p=.655)	1.000	1.000	.003	.248
2 กำหนด MPS เป็นตัวแปรภายนอก เพิ่มอิทธิพล MAN--->JOBP	2	53.97(p=.009)	1.000	1.000	.014	.460
3 คัดตัวแปร SALARY ออกเนื่องจากไม่มี อิทธิพลต่อตัวแปรอื่น	4	52.61(p=.000)	1.000	1.000	.016	.441
4 เพิ่มอิทธิพล RAM--->JOBP เนื่องจากผลระบุว่ามีส่วนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง RAM--->JOBP	3	1.84(p=.666)	1.000	1.000	.003	.403
5 MI ให้เพิ่มอิทธิพล COMS--->JOBP	2	.25(p=.881)	1.000	1.000	.001	.403
6 MI ให้เพิ่มอิทธิพล COMM--->RAM	1	.01(p=.932)	1.000	1.000	.000	.402
7 MI ให้เพิ่มอิทธิพล RCON--->MAN	0	.00(p=.100)	1.000	1.000	.000	.405

หมายเหตุ df = Degrees of Freedom

χ^2 = Chi-Square

p = Probabiliy

GFI = Goodness of Fit Index

RMSR = Root Mean Square Residual

MI = Modification Indices

R² = R-Square

จากตารางจะเห็นได้ว่า ในการพัฒนาปรับปรุงแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุในขั้นตอนที่ 3 เพื่อให้ได้แบบจำลองที่เหมาะสมที่สุดนั้น ถึงแม้ในขั้นตอนย่อยที่ 2 จะได้แบบจำลองที่สามารถอธิบายสัมประสิทธิ์เชิงพยากรณ์โดยรวมสูงที่สุดคือ - - - ?
 ค่อดัชนีแปรอื่นๆในแบบจำลอง ทำให้ไม่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นแบบจำลองที่เหมาะสมที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแบบจำลองต่อไปอีก โดยได้นำตัวแปรเงินเดือนออกจากการวิเคราะห์ ซึ่งทำให้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์สมการโครงสร้างโดยรวมลดลงเหลือ .441 แต่แบบจำลองนี้ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square with 4 Degrees of Freedom = 52.61 ($p = .000$))

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบจำลองต่อไปอีกในขั้นตอนย่อยที่ 4 ซึ่งถึงแม้ว่าแบบจำลองจะให้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์สมการโครงสร้างโดยรวมลดลงเหลือ .403 แต่แบบจำลองนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square with 3 Degrees of Freedom = 1.84 ($p = .666$)) อย่างไรก็ตามเนื่องจากผลการวิเคราะห์ยังให้ค่าตัดแปลงหรือเพิ่มอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่อไปอีก แสดงว่าแบบจำลองยังสามารถปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเพิ่มขึ้นได้อีก ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์แบบจำลองต่อไปอีก โดยพิจารณาเพิ่มอิทธิพลระหว่างตัวแปรตามค่าตัดแปลงที่ได้จากการวิเคราะห์ต่อไปอีก จนกระทั่งผลการวิเคราะห์ไม่ได้ให้ค่าตัดแปลงหรือเพิ่มอิทธิพลระหว่างตัวแปรใดๆในแบบจำลอง ซึ่งถือว่าเป็นแบบจำลองที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นแบบจำลองที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตลอดจนให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สมการโครงสร้างโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็น .405 อีกด้วย

แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ชนิดความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุในแบบจำลองท้ายสุด ซึ่งมีความเหมาะสมที่สุดดังกล่าวมาข้างต้น บราคุผลการวิเคราะห์ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ระหว่างตัวแปรภายนอกต่อตัวแปรภายใน และระหว่างตัวแปรภายในต่อตัวแปรภายใน ดังตาราง 14 และ 15 ต่อไปนี้

ตาราง 14 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายใน
นอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นใน
แบบจำลองท้ายสุด

ตัวแปรภายในที่ส่งผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (CAUSE)								
	MPS			SIZE			SEX		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.004	.000	.004'	.152	.000	.152'	-.115	.000	-.115
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.004	.003	.001'	.094	.102	-.007	-.061	-.076	.015
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.007	.002	.005'	-.033	.039	-.071	.060	-.033	.093
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.003	.000	.004	-.114	-.034	-.080	-.147	.030	-.177*
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.005	.003	.002	.033	.084	-.051	-.068	-.006	-.062
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.005	.003	.002'	.011	-.018	.029	-.021	-.018	-.004

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 (p = 1.000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (CAUSE)					
	AGE			POS		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	-.076	.000	.076	.145	.000	.145*
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	-.021	.051	-.072	.285	.097	.189*
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.104	-.034	.070	-.024	.082	-.105
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.119	.029	-.148*	-.014	-.086	.072
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.213	.063	.150*	.122	.057	.065
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.154	.076	.079	.059	.036	.023

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 (p =1.000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองท้ายสุด พบว่า ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ (.150)

ส่วนตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน (.002)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ตัวแปรศักยภาพการจูงใจจากงาน มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการสื่อสารและสัมพันธภาพ (.004) พฤติกรรมการบริหาร (.001) และความชัดเจนในบทบาท (.005)

สำหรับขนาดขององค์การ พบว่ามีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการสื่อสารและสัมพันธภาพ (.152)

ด้านตัวแปรเพศและอายุ พบว่ามีอิทธิพลทางตรงเชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความขัดแย้งในบทบาท (-.177 , -.148)

ส่วนตัวแปรตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการสื่อสารและสัมพันธภาพ (.145) และพฤติกรรมการบริหาร (.189)

สำหรับค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน จากผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลองท้ายสุด ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายใน
ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นใน
แบบจำลองท้ายสุด

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในเป็นสาเหตุ (CAUSE)								
	COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.667	.001	.666*	.001	.001	.000	-.001	-.001	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.219	.167	.124	.176	.009	.167*	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.126	-.126	.000	-.245	.038	-.283*	.217	.000	.217
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.428	.045	.383*	.068	.068	.000	-.001	-.052	.051
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.179	.240	-.061	.099	.043	.056	.323	.026	.297*

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

* $p < .05$

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 ($p = 1.000$)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

ตาราง 15 (ต่อ)

ความแปรปรวนที่เป็นผล (Effect)	RCON			COMM			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	-.006	.000	-.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	-.032	-.032	.000	.131	.000	.131	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.005	-.005	.000	.028	.028	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-.240	.000	-.240*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.041	-.084	.125*	.349	.042	.307*	.000	.000	.000

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

* $p < .05$

Chi-Square with 0 Degrees of Freedom = .000 ($p = 1.000$)

Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

Modification Indices and Estimated Change

No Non-Zero Modification Indices for Beta

No Non-Zero Modification Indices for Gamma

No Non-Zero Modification Indices for Psi

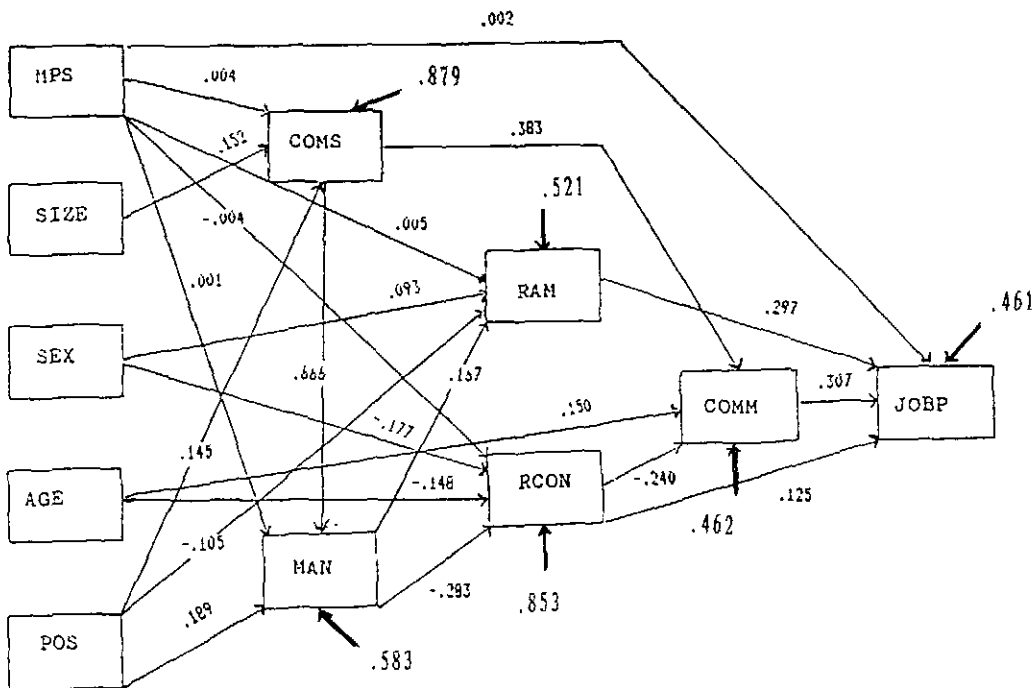
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบจำลองท้ายสุด พบว่า ตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสื่อสารและสัมพันธภาพ (.383) ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงผกผัน (-.240)

ส่วนตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท (.297) ความขัดแย้งในบทบาท (.125) และความผูกพันต่อองค์การ (.307)

นอกจากนี้ยังพบว่า การสื่อสารและสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (.666)

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความชัดเจนในบทบาท (.167) และมีอิทธิพลทางตรงเชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความขัดแย้งในบทบาท (-.283)

ผลการวิจัยความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขั้นสุดท้ายนี้ ซึ่งเป็นแบบจำลองชนิดเชิงสาเหตุนี้ สามารถนำมาแสดงเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



หมายเหตุ สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-SQUARE .117 .473 .344 .135 .441 .351 .405

COMS = การสื่อสารและสัมพันธภาพ

MAN = พฤติกรรมการบริหาร

RAM = ความชัดเจนในบทบาท

RCON = ความขัดแย้งในบทบาท

COMM = ความผูกพันต่อองค์การ

JOBP = ผลการปฏิบัติงาน

MPS = สัมพันธภาพการจูงใจจากงาน

SIZE = ขนาดขององค์การ

SEX = เพศ

AGE = อายุของอาจารย์

POS = ตำแหน่ง

ภาพประกอบ 10 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพล (เฉพาะ

ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเอกชน ในแบบจำลองท้ายสุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ในแบบจำลองท้ายสุดพบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุของอาจารย์ (.150) ส่วนปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสื่อสารและสัมพันธภาพ (.383) และความขัดแย้งในบทบาท (-.240) ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงผกผัน

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังกล่าว เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารและสัมพันธภาพ (.383) ความขัดแย้งในบทบาท (-.240) และอายุของอาจารย์ (.150)

นอกจากนี้ผลการวิจัยได้พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน ขนาดขององค์การ เพศ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร

สำหรับด้านผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน (.002) ส่วนปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท (.297) ความขัดแย้งในบทบาท (.125) และความผูกพันต่อองค์การ (.307)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังกล่าว เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (.307) ความชัดเจนในบทบาท (.297) ความขัดแย้งในบทบาท (.125) และศักยภาพการจูงใจจากงาน (.002)

นอกจากนี้ผลการวิจัยได้พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ เพศ อายุของอาจารย์ ตำแหน่ง การสื่อสารและสัมพันธภาพ และพฤติกรรมการบริหาร

แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในขั้นท้ายสุด ซึ่งเป็นแบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square

with 0 Degree of Freedom = .000 ($p=1.000$) , Goodness of Fit Index = 1.000 , Root Mean Square Residual = .000) สามารถอธิบายสมการโครงสร้างตัวแปร (R-Square) ในแบบจำลองได้ดังนี้คือ อธิบายตัวแปรการสื่อสารและสัมพันธภาพได้ร้อยละ 11.7 พฤติกรรมการบริหารได้ร้อยละ 47.3 ความชัดเจนในบทบาทได้ร้อยละ 34.4 ความขัดแย้งในบทบาทได้ร้อยละ 13.5 ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 44.1 ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 35.1 และสามารถอธิบายสมการโครงสร้างรวมทั้งหมดได้ร้อยละ 40.5 ซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังที่ สาริส (Sarlis. 1984 : 282) ได้กล่าวไว้ว่า ในทางสังคมศาสตร์นั้นเครื่องมือการวัดมักไม่ค่อยเที่ยงตรงและไม่น่าเชื่อถือ ทำให้ตัวแปรที่ศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภายในได้เพียงเล็กน้อย ถ้าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ถึงร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีและยอมรับได้ ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงถือได้ว่าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้ อีกทั้งยังเป็นแบบจำลองที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความเหมาะสม เนื่องจากตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการเสนอเนื้อหาสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมด โดยแบ่งออกเป็น
บทย่อ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยมี
จุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เอกชนที่สอดคล้องกับข้อมูล พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางต่างๆ เพื่อการพัฒนาเสริมสร้าง
ความผูกพันต่อองค์การและเพิ่มทุนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เอกชน

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ
คือ องค์การ บุคคล ลักษณะงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหาร
และการรับรู้ในบทบาท โดยถือว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรต้นของการศึกษา ส่วน
ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตามของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยกระทำกับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 472 คน ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัยคือ

1.1 ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ลักษณะของผู้ก่อตั้ง อายุของ องค์การ และขนาดขององค์การ

1.2 ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่ง และภาระผูกพัน

1.3 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะ ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ในการทำงาน ซึ่งคำนวณเป็นค่าศักยภาพแรงจูงใจจากงาน

1.4 ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ ได้แก่ ความพึงพอใจที่มี ต่อการสื่อสารและสัมพันธภาพในด้าน ภาพรวมของมหาวิทยาลัย การให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ผลงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บรรยายการสื่อสาร การสื่อสารในระดับเดียวกัน คุณภาพของการสื่อสารในมหา วิทยาลัย และ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

1.5 ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงาน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร งานของ ผู้บังคับบัญชา ขึ้นต้นในด้าน การบริหารงาน ความยุติธรรม และการตัดสินใจ

1.6 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ได้แก่ การรับรู้ในบทบาทในแง่ของ ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกระทำโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่ง

แบ่งออกเป็นข้อคำถาม 7 ด้านคือ ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น การรับรู้ในบทบาท ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของข้อมูล ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ VERSION 4.00 ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน กระทำโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ PRELIS 1.20 และ LISREL 7.20

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน สรุปได้ดังนี้

1. พื้นฐานข้อมูลการวิจัย

1.1 ตัวแปรต้น

การศึกษาปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

1.1.1 ปัจจัยองค์กร

มหาวิทยาลัยเอกชนที่ได้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ก่อตั้งโดยนิติบุคคลที่ก่อตั้ง ด้วยบุคคลธรรมดา มีอยู่จำนวนน้อย มหาวิทยาลัยที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 ปี ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีเพียง 3 แห่ง เป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ รองลงมาเป็น มหาวิทยาลัยขนาดกลาง และเล็ก ตามลำดับ

1.1.2 ปัจจัยบุคคล

อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ถึง 35 ปี รองลงมาเป็นอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มากกว่า 35 ถึง 45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ตามลำดับ มีอาจารย์ที่เป็นรสคมมากกว่าที่สมรสแล้ว และแยกกันอยู่

คุณวุฒิของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี รองลงมาเป็นวุฒิปริญญาตรี เอก และต่ำกว่าปริญญาตรี เรียงตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 10,001 ถึง 20,000 บาท รองลงมาเป็นกลุ่มที่ได้เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และประมาณหนึ่งในสิบได้เงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมามีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ตามลำดับ

อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ประจำ รองลงมาเป็นตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่เป็นผู้บริหารในระดับกลางและผู้บริหารชั้นสูงมีน้อยมาก

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยส่วนใหญ่ไม่มีภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัย ที่มีภาระผูกพันมีเพียงจำนวนหนึ่งในสามเท่านั้น

1.1.3 ปัจจัยลักษณะงาน

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ก่อให้เกิดแรงจูงใจค่อนข้างน้อย

1.1.4 ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธภาพ

การวิจัยนี้พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารและสัมพันธภาพภายในมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง

1.1.5 ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสมค่อนข้างมาก

1.1.6 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท

จากการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนเข้าใจบทบาทของตนชัดเจน

ในระดับมาก แต่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอยู่บ้างในระดับปานกลาง

1.2 ตัวแปรตาม

ผลการวิจัยในตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ปรากฏดังนี้

1.2.1 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างมาก

1.2.2 ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ได้ปฏิบัติงานได้ผลในระดับค่อนข้างมาก กล่าวอีกนัยหนึ่งมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เหนือกว่าระดับมาตรฐาน

1.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในการวิจัย พบว่า อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่ง ศักยภาพการจูงใจจากงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ความชัดเจนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ อาจารย์ที่มีความขัดแย้งในบทบาทน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่อาจารย์ที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ด้านผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุ การศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง ศักยภาพการจูงใจจากงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับ

บัญชาชั้นต้น ความชัดเจนในบทบาท และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์
กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ (1) การสื่อสารและสัมพันธ
ภาพ (2) ความชัดเจนในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงบวก (3) อายุของอาจารย์

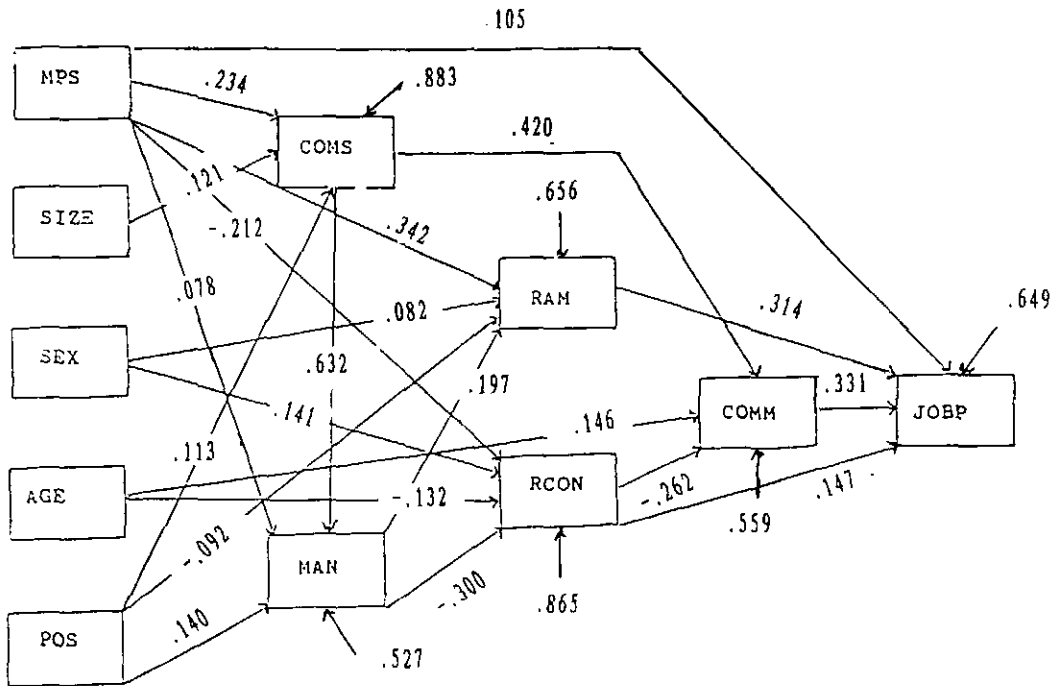
ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ (1) ความผูกพันต่อ
องค์การ (2) ความชัดเจนในบทบาท (3) ความชัดเจนในบทบาท (4) ลักษณะงาน
ในด้านของศักยภาพการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่
ศักยภาพการปฏิบัติงาน ขนาดขององค์การ เพศ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ
เพศ อายุของอาจารย์ ตำแหน่ง การสื่อสารและสัมพันธภาพ และพฤติกรรมการบริหาร

3. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จากการวิจัย
นี้ สามารถนำเสนอในลักษณะของแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้อย่าง
เสนอเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในรูปของค่าคะแนน
มาตรฐาน (Completely Standardized Solution) ได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



หมายเหตุ	สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-SQUARE		.117	.473	.344	.135	.441	.351	.405
COMS	การสื่อสารและสัมพันธภาพ							
MAN	พฤติกรรมการบริหาร							
RAM	ความชัดเจนในบทบาท							
RCON	ความขัดแย้งในบทบาท							
COMM	ความผูกพันต่อองค์กร							
JOBP	ผลการปฏิบัติงาน							
MPS	ศักยภาพการจูงใจจากงาน							
SIZE	ขนาดขององค์กร							
SEX	เพศ							
AGE	อายุของอาจารย์							
POS	ตำแหน่ง							

ภาพประกอบ 11 แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพล

(เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน) ต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในแบบจำลองท้ายสุด

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จากการวิจัยนี้ พบว่าปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ล้วนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยของผู้วิจัยที่ได้ตั้งไว้

นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีแนวความคิดของนักวิชาการหลายคน เช่น สตีเยอร์ส (Steers. 1977 : 46-56) ที่กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และยังมีความสอดคล้องกับเมวว์เคย์ พอร์ทเตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-30) ที่ได้เสนอว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะบทบาท ลักษณะโครงสร้างองค์การ และประสบการณ์การทำงาน เช่น สัมพันธภาพในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานของ สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 441-451) ที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะการงานหรือบทบาท การออกแบบองค์การ ประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ขณะเดียวกันผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังได้ผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัยอื่นๆอีกเป็นจำนวนมาก เช่น ผลการวิจัยของ แมททิว และสาแจค (Mathieu and Sajac. 1990 : 171-194) เรื่อง ปัจจัยเบื้องต้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการวิจัยแบบอิมาน (Meta Analysis) กับงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง ได้พบเช่นกันว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ในด้านเพศและตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ในด้านความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยองค์การ

ในด้านขนาดขององค์การ ปัจจัยบทบาท ในด้านความชัดเจนในบทบาทและความ
จัดแย้งในบทบาท และพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน
ซึ่งนอกจากที่กล่าวมานี้ ยังมีผลการวิจัยจำนวนมากที่ได้ผลสอดคล้องกับผลการวิจัยใน
ครั้งนี้ ดังที่จะได้กล่าวต่อไปในการอภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในกลุ่มตัวแปรภายนอกทั้งหมด ได้แก่ ลักษณะงาน
ในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน ขนาดขององค์การ เพศ อายุ และตำแหน่งการ
งานของอาจารย์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ
และผลการปฏิบัติงาน โดยที่ตัวแปรอายุ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพัน
ต่อองค์การ และศักยภาพการจูงใจจากงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน
ส่วนตัวแปรอื่นๆมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานในทางอ้อม
เท่านั้น

สำหรับกลุ่มตัวแปรภายใน พบว่า การสื่อสารและสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทาง
ตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน
ส่วนพฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลในทางอ้อมเท่านั้นต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการ
ปฏิบัติงาน ความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อทั้งความผูกพันต่อองค์การและผล
การปฏิบัติงาน ส่วนความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่มี
อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งในทางตรงและทางอ้อม

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่สามารถนำไปสู่การอภิปรายได้ดังนี้

1. ในด้านอิทธิพลทางตรง

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับ (1) ปัจจัยการสื่อสารและ

สัมพันธภาพ (2) ความขัดแย้งในบทบาท (3) อายุของอาจารย์ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดและหลักฐานการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ดังจะแยกอภิปรายแต่ละปัจจัยดังนี้

1.1.1 การสื่อสารและสัมพันธภาพ ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมาว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-43) ที่เสนอไว้ในแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลของความผูกพันต่อองค์การว่า ประสิทธิภาพการทำงาน อาทิ สัมพันธภาพในองค์การ เป็นปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังได้ผลเช่นเดียวกับงานวิจัยของคนอื่นๆ เช่น อนันต์ คงจันทร์ (Kongchan. 1986 : 3774-A) โรเบิร์ต และโอ เรียลลี เคอะเทิร์ด (Robert and O'Reilly III. 1974 : 321-326) ที่พบว่าความพึงพอใจในการสื่อสารและสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.1.2 ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งหมายถึง ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและความคาดหวังขององค์การกับบทบาทหน้าที่ที่อาจารย์ต้องปฏิบัติ ความขัดแย้งในบทบาทเช่นนี้มีอิทธิพลทางตรงเชิงผกผันต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ถ้าอาจารย์มีความขัดแย้งในบทบาทน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก แต่ถ้ามีความขัดแย้งในบทบาทมาก ความผูกพันต่อองค์การจะน้อยลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 441-451) เมาว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-43) ที่เสนอว่า ความขัดแย้งในบทบาทมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลการวิจัยนี้ยังได้ผลเช่นเดียวกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายคน อาทิ เมอร์ฟี (Murphy. 1988 : 1074-A) คิชิ (Kishi. 1990 : 1194-A) ชาง (Chang. 1991 : 3281-A) ที่พบว่า ความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.1.3 อายุของอาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ เป็นไปตามแนวคิดของสตีเยอร์ส (Steer. 1977 : 46-56) เมาว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-43) ซึ่งเสนอไว้ว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ฯลฯ มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับหลักฐานการวิจัยของ แมททิว และสาแจค (Mathieu and Sajac . 1990 : 171-194) ฮรีบินีแอก และอลัต์โต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-573) ทอง (Tong. 1993 : 3290-A) ที่พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก ย่อมมีวุฒิภาวะประสบการณ์ ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น มีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานมากขึ้น ส่วนเมเยอร์ และนาตาลี (Meyer and Natalie. 1984 : 372-373) ได้อธิบายแนวคิดนี้ในเชิงเศรษฐศาสตร์ว่า เป็นความผูกพันเชิงต่อเนื่อง กล่าวคือ การที่อาจารย์ทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นเวลานาน ถือได้ว่าอาจารย์ได้ลงทุนลงแรงทั้งในด้านเวลาและความรู้สึกไปกับมหาวิทยาลัย จึงก่อให้เกิดความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากขึ้น

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงจากมากไปหาน้อยคือ (1) ความผูกพันต่อองค์การ (2) ความชัดเจนในบทบาท (3) ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงผกผัน (4) ลักษณะงานในด้านของศักยภาพการจูงใจจากงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดและหลักฐานการวิจัยของนักวิชาการคนอื่น ๆ ดังนี้

1.2.1 ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือถ้าอาจารย์ที่มีความผูกพันต่อองค์การมากก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ซึ่งผลดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์การของสตีเยร์ส (Steers. 1977 : 4) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานและการปฏิบัติงาน และยังเป็นไปตามแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การของ เมาว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-43) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแมททิว และสาแจค (Mathieu and Sajac. 1990 : 171-194) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

1.2.2 ความชัดเจนในบทบาท มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น หมายความว่า ถ้าอาจารย์มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่

ที่มหาวิทยาลัยต้องการให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมหาวิทยาลัยได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยต้องการให้ปฏิบัติแก่อาจารย์ได้อย่างเพียงพอแล้ว ความเข้าใจบทบาทอย่างชัดเจนนี้จะส่งอิทธิพลให้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมคเอนรู (McEnrue. 1984 : 379-386) และลี (Lee. 1989 : 3430-A) และมาร์โกลิน (Margolin. 1991 : 1288-A) ที่พบว่าความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ คาสและโรเซนวิก (Kast and Rosenweig. 1974 : 289) ที่เสนอว่า การรับรู้ในบทบาทที่ถูกต้องชัดเจนจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลประสบความสำเร็จ

1.2.3 ความชัดเจนในบทบาท ผลวิจัยพบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ อาจารย์ที่มีความชัดเจนในบทบาทต่ำจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำด้วย และอาจารย์ที่มีความชัดเจนในบทบาทสูงก็จะมีผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ถึงแม้จะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของฟิชเชอร์ และจิตเทลสัน ตลอดจนผลการวิจัยของ แจ็กสัน และจูเลอร์ (King and King. 1990 : 58-59 ; citing Fisher and Gitelson. 1983 : 320-333 ; Jackson and Schuler. 1985 : 72-87) ที่พบว่าความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับผลการปฏิบัติงานที่ประเมินด้วยตนเอง แต่กลับสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจมัล (Jamal. 1984 : 1-21) ที่พบว่าความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่า ผู้ที่ทำงานหลายอย่างหลายหน้าที่ ตลอดจนผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ย่อมเผชิญกับปัญหาอุปสรรคของการทำงาน ทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาทขึ้นมากกว่า ต้องเรียนรู้การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ สมรรถภาพลักษณะนี้ช่วยให้เป็นผู้ที่ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

1.2.4 ลักษณะงานที่มีศักยภาพในการจูงใจอาจารย์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ถ้างานของอาจารย์มีความสำคัญต่อองค์การ ทำลายความสามารถ ไม่ซ้ำซ้อนกับงานอื่นๆ มีอิสระในการทำงาน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงการทำงาน ก็จะทำให้อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน ผลการวิจัยนี้

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์โนล และเฮาส์ (Arnold and House. 1980 : 161-183) บราสส์ (Brass. 1981 : 331-348) เซียร์ส และเกรน (Seers and Graen. 1984 : 283-306) คลอดจัน รีส์ (Rees. 1986 : 1966) ที่พบว่า การรับรู้ในลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามทฤษฎีแบบจำลองลักษณะการทำงานที่มุ่งใจในการทำงานของแฮคแมน และโอดแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159-170 ; Hackman. 1983 : 490-516) ที่เสนอว่า ลักษณะงานที่มีศักยภาพการจูงใจ จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพสูง

2. ในด้านอิทธิพลทางอ้อม

2.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ศักยภาพการจูงใจจากงาน ขนาดขององค์การ เพศ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร

2.1.1 ผลการวิจัยที่พบว่าลักษณะงานในด้านศักยภาพการจูงใจจากงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โพเซห์น (Posehn. 1989 : 1606-A) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับงานของ กลิสสัน และดริก (Glisson and Durick. 1989 : 61-81) ที่พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 งานวิจัยนี้ได้พบว่า ขนาดขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮิร์น (Hearn. 1991 : 2215-A) และอีแวนส์ (Evans. 1992 : 215-A) ที่พบว่าลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.3 จากการที่พบว่า ตัวแปรเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของคิตเชน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ซึ่งได้พบว่า เพศมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ที่พบว่าเพศมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.1.4 ด้านผลการวิจัยนี้พบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แชลเลอร์ (Scheller. 1986 : 1580-A) ซึ่งพบว่า ตำแหน่งมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.5 สำหรับตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ที่พบว่าอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น มีนักวิจัยคนอื่นๆได้ค้นพบเช่นเดียวกัน อาทิ เซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ได้ยืนยันเช่นกันว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู เช่นเดียวกันแมคเนส-สมิท (McNeese - Smith. 1991 : 1968-A) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานได้แก่ ขนาดขององค์การ เพศ อายุ ตำแหน่ง การสื่อสารและสัมพันธภาพ และพฤติกรรมกรรมการบริหาร

2.2.1 ด้านตัวแปรขนาดขององค์การและตำแหน่งการงาน ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่าอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานนั้น ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ได้ผล เช่นเดียวกันนี้ เนื่องจากงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรมีผลต่อผลการปฏิบัติงานนั้น ยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย

2.2.2 ส่วนตัวแปรเพศ ได้พบว่าอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานนั้น จากการศึกษาของรัชกฤษณะ (Raddhakrishna. 1991 : 2963-A) ได้พบเช่นกันว่า เพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

2.2.3 ตัวแปรอายุ ซึ่งพบว่าอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานนั้น จากการศึกษาของอวอลิโอ วอลด์แมน และแม็คแดเนียล (Avolio, Waldman and McDaniel. 1990 : 407-422) ได้ยืนยันเช่นกันว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2.2.4 การสื่อสารและสัมพันธภาพ ซึ่งวัดจากความพึงพอใจการสื่อสาร พบว่าอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานนั้น มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของอนันต์ คงจันทร์ (Kongchan. 1986 : 3774-A) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2.2.5 สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับผลงานของ คิม (Kim. 1986 : 1953-A) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวอง (Wong. 1992 : 1217-A) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล ยืนยันเช่นกันว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ในด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ถึงแม้จะมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาที่สูงพอควร (ตาราง 1) แต่ในด้านความเที่ยงตรงของโครงสร้างของเครื่องมือั้น จากการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่า เครื่องมือวัดบางอันมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างไม่ตรงตามที่เครื่องมือระบุไว้ เช่น เครื่องมือวัดพฤติกรรมบริหารของมิชิแกน ซึ่งระบุว่ามียองต์ประกอบเพียง 10 ยองต์ประกอบ แต่จากการใช้เครื่องมือนี้ในการวิจัยพบว่ามียองต์ประกอบเพียง 3 ยองต์ประกอบ ส่วนเครื่องมือวัดการรับรู้ในบทบาทของ ริชเชอร์ เฮาส์ และ เลิร์ทแมน ถึงแม้จะพบว่ามี 2 ยองต์ประกอบดังที่เครื่องมือระบุไว้ก็ตาม แต่มีปัญหากในการวัดคือ เครื่องมือวัดคนละทิศทางกัน กล่าวคือ วัดความคลุมเครือในบทบาทในรูปของความชัดเจนในบทบาทซึ่งเป็นไปในเชิงบวก แต่กลับวัดความขัดแย้งในบทบาทในเชิงความขัดแย้งซึ่งเป็นไปในทางลบ ทำให้ยองต์ประกอบทั้งสองของเครื่องมือมีทิศทางตรงกันข้ามซึ่งไม่สอดคล้องเหมาะสมกับการนำมาใช้ในเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นชนิดเต็มรูป นอกจากนี้ทฤษฎีแนวความคิดที่นำมาเป็นพื้นฐานแนวทางของการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ ที่ยังขาดการตรวจสอบด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีความเที่ยงตรงหรือ ชัดแจ้งเพียงพอที่นักวิจัยจะสามารถนำไปตรวจสอบซ้ำด้วยเทคนิคสถิติขั้นสูงอย่างการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในลักษณะแบบจำลองเต็มรูปได้ (Structural Equation Models for Latent Variables : The Full LISREL Model) กล่าวคือผลการวิเคราะห์ไม่ได้รับการยืนยันว่า แบบจำลองสมมุติฐานที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีมีความ

กลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยต้องใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นในลักษณะแบบจำลองย่อยที่สองที่เรียกว่า แบบจำลองโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ตัวแปรสังเกตได้โดยตรง (Submodel 2 : Causal Models for Directly Observed Variables) จึงสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนำผลการวิเคราะห์มาสร้างแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันและผลการปฏิบัติงานได้

ดังนั้นนักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ควรระวังว่า การจะศึกษาวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบเต็มรูปแบบด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น ตัวแปรและกรอบทฤษฎีจะต้องมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่เชื่อถือได้อย่างมาก ข้อคำถามของเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร ตลอดจนองค์ประกอบย่อยของตัวแปรควรจะต้องมีความแปรปรวนร่วมกัน ตัวแปรต่างๆ ในกรอบทฤษฎีที่นำมาใช้ศึกษาควรจะต้องมีความแปรปรวนร่วมกันอย่างแท้จริง ซึ่งจะมีอำนาจสูงในการอธิบายความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเป็นทฤษฎีที่เคยตรวจสอบจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมาบ้างแล้ว นอกจากนี้ยังควรเป็นเครื่องมือวัดและทฤษฎีที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันมาอย่างดี มิฉะนั้นจะทำให้ผู้วิจัยไม่อาจวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบเต็มรูปแบบได้อย่างแท้จริง นอกจากนั้นยังอาจทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ เนื่องจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล นั้นต้องใช้เวลานานมากกว่าการวิเคราะห์สถิติแบบอื่นๆ ซึ่งสาริส (Sarlis, 1984: 282) ได้กล่าวเตือนไว้เช่นกันว่า สถานการณ์ในสังคมศาสตร์ที่มักเกิดขึ้นบ่อยครั้งก็คือ มักจะอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภายในได้เพียงเล็กน้อย อันเนื่องมาจากการใช้เครื่องมือการวัดไม่เที่ยงตรงหรือไม่น่าเชื่อถือ ซึ่งหากผู้วิจัยมีปัญหาดังกล่าว สามารถแก้ไขได้ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุแทนการวิเคราะห์แบบเต็มรูปแบบ จะช่วยให้ได้ผลลัพธ์การวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมายได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

1. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สูงมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วยการพยายามสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ โดยปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การดังต่อไปนี้

1.1 การสื่อสารและสัมพันธภาพภายในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์ เนื่องจากการสื่อสารและสัมพันธภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งของการบริหารงาน ที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการรับรู้และมีความเข้าใจร่วมกัน เกิดความผูกพันต่อองค์การ อันมีส่วนช่วยให้การบริหารงานทำได้ง่ายขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย เช่น หน่วยงานประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญการสื่อสาร จัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการสื่อสารที่ทันสมัย นอกจากนี้ควรเปิดให้มีการสื่อสารสองทาง โดยการเปิดให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารถึงผู้บริหารได้อย่างสะดวก ควรจัดให้มีรูปแบบการสื่อสารในมหาวิทยาลัยที่หลากหลายวิธีการและหลายช่องทาง และเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารควรเน้นการสื่อสารระหว่างบุคคลกับคณาจารย์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมสันทนาการ ทัศนศึกษา กิจกรรมกลุ่ม ฯลฯ นอกจากนี้ควรจัดการสัมมนาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ให้แก่คณาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของการสื่อสารและสัมพันธภาพภายในมหาวิทยาลัย

1.2 ควรพยายามลดความขัดแย้งในบทบาทของอาจารย์ให้น้อยมากที่สุด โดยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของอาจารย์

พร้อมทั้งพิจารณาภาระงานของอาจารย์ให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ
ควรหลีกเลี่ยงภารกิจนอกเหนือหน้าที่อาจารย์หรือภารกิจที่ไม่เหมาะสมกับอาจารย์
เพื่อลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานหรือความรู้สึกขัดแย้งในบทบาทให้น้อยลง

1.3 อายุของอาจารย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจารย์ที่มีอายุ
มากขึ้น และทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นเวลานานจะมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากขึ้น
ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและความสำคัญต่ออาจารย์ที่มีอายุมาก ขณะเดียวกันก็ต้อง
ไม่ละเลยอาจารย์กลุ่มที่มีอายุน้อย จะต้องพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีและสื่อสารใ้มีน้ำ
ใจให้อาจารย์กลุ่มนี้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

2. สำหรับแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานนั้น ผลการวิจัยพบว่า
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนประเมินผลงานของตนเองว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่ง
ผู้บริหารควรสร้างเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินผลงานของอาจารย์ เพื่อยืนยันระดับ
การทำงานของอาจารย์ที่ได้พบจากการวิจัยนี้ควบคู่ไปด้วย และเพื่อให้ผลงานของอาจารย์
มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องยกระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น โดยการ
ปรับปรุงปัจจัยต่างๆดังกล่าวมาแล้วในข้อ 1 นอกจากนี้ควรชี้แจงให้อาจารย์มีความเข้าใจ
บทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน อันจะมีผลในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
เช่น จานเนกภารกิจของอาจารย์ให้ชัดเจนทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง มีการพรณงาน
ที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบ ควรสร้างเกณฑ์มาตรฐานการทำงาน มีการระบุภารกิจของอาจารย์
ในด้านการสนับสนุนมหาวิทยาลัยและงานพิเศษต่างๆให้ชัดเจน โดยควรจัดให้เหมาะสม
กับศักดิ์ศรี ความสามารถ และความถนัดของอาจารย์ ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่า
งานสอนเป็นงานจำใจ หากอาจารย์มีงานพิเศษอื่นๆมาก อาจารย์จะละทิ้งงานสอน
ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการผลงานด้านการสอน จะต้องระมัดระวังการมอบหมายภารกิจ
แก่อาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น

อนึ่ง ลักษณะงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพ จะต้อง
เป็นงานที่มีศักยภาพในการจูงใจ กล่าวคือ เป็นงานที่ท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความ
สามารถและทักษะหลายอย่าง เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร อาจารย์มีอิสระ
ในการดำเนินงานนั้นๆจนสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องติดตามผลงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ
เกี่ยวกับผลงานด้วย จึงจะสร้างแรงจูงใจ กาลังใจ ก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถภาพ

การทำงานและเกิดการยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ได้ดีขึ้น

3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารชั้นต้น เพราะผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานด้วย เช่นกัน ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารชั้นต้น เพื่อให้รู้หลักการบริหาร การศึกษา โดยเน้นทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ เข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน การเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การ มอบหมายงาน การประเมินผลงาน ฯลฯ ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการศึกษาต่อระดับ บัณฑิตศึกษาศาสาการอุดมศึกษา หรือการบริหารการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารของมหา วิทยาลัยเอกชนมีความรู้และทักษะการบริหารมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. นักวิจัยที่สนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในโอกาสต่อไป ควรนำ เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการท่านอื่นๆมาศึกษาเปรียบเทียบกับเครื่อง มือวัดของ พอร์ตเตอร์ และสมิท ซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า เครื่องมือใดมีความเที่ยงตรง และมีอำนาจในการอธิบายความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นได้ดี มีประสิทธิภาพมากกว่ากัน นอกจากนี้ ควรศึกษาโดยการนำความผูกพันต่อองค์กรมาศึกษาเป็นตัวแปรต้นหรือตัวแปรแทรก เพื่อ ตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อตัวแปรอื่นๆ อาทิ อิทธิพลของความผูกพัน ต่อองค์กรต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นท้าย ที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ 44.10% และ อธิบายผลการปฏิบัติงานได้ 35.10% แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นที่เป็นสาเหตุของความผูกพัน ต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรที่นักวิจัยที่ สนใจจะได้ศึกษาทฤษฎีแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้มาศึกษาเพิ่มเติม ว่าจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานได้

เพิ่มขึ้นอีกหรือไม่ เพียงใด

3. ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่มีผลอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานให้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรอื่นๆที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทฤษฎีในเรื่องผลการปฏิบัติงาน ซึ่งยังขาดแคลนหลักฐานการวิจัยทั้งในต่างประเทศและในประเทศอยู่อีกมาก อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

4. งานวิจัยที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ควรพิจารณาตัวแปรที่จะศึกษาอิทธิพลที่มีความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะคือ เป็นตัวแปรที่มีเครื่องมือการวัดที่ได้รับการตรวจสอบซ้ำแล้วซ้ำอีกว่ามีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ ข้อคำถามมีความแปรปรวนร่วมกัน มีมาตรวัดในระดับอันตรภาค (Ratio) ขึ้นไป หากตัวแปรมีการแยกออกเป็นองค์ประกอบย่อย ก็ควรเลือกเฉพาะตัวแปรที่ได้รับการตรวจสอบและยืนยันจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาแล้ว นอกจากนี้ควรเป็นตัวแปรที่มีทฤษฎีและหลักฐานการวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นยืนยันสนับสนุน จึงจะสามารถนำมาใช้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่สนใจจะศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ LISREL ควรนำข้อมูลดิบ (Raw Data) ที่จะวิเคราะห์ มาจัดทำข้อมูลเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปรโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ PRELIS ซึ่งเป็นโปรแกรมที่มีมาพร้อมกับโปรแกรมลิสเรล จะช่วยให้นักวิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นได้โดยสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโปรแกรม PRELIS สามารถจัดทำเมทริกซ์ความแปรปรวนได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้โปรแกรมยังสามารถช่วยปรับเปลี่ยนข้อมูลให้มีการกระจายเป็นรูปร่างปกติ สามารถคัดเลือกตัวแปรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โปรแกรมลิสเรลได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องเตรียมข้อมูลดิบใหม่ นอกจากนี้ยังสามารถจัดเตรียมเมทริกซ์ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลได้หลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการวิเคราะห์แต่ละวิธีของโปรแกรมลิสเรล ที่ต้องใช้เมทริกซ์ข้อมูลในรูปแบบที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อีกด้วย

6. งานวิจัยในอนาคตที่สนใจจะนำเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมาใช้วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร ด้วยโปรแกรมลิสเรลควราใช้เทคนิคในการกำหนดค่าพารามิเตอร์เบต้าและแกมมา เป็นศูนย์กลางในการวิเคราะห์ขั้นแรก แล้วนำค่าดัชนีวัดแปลงอิทธิพลระหว่างตัวแปร (Model Modification Index) ที่ได้จากผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแบบจำลองในการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป จะช่วยผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพ ประหยัดหน่วยความจำของคอมพิวเตอร์ และมีประสิทธิภาพดีกว่าการกำหนดค่าให้ค่าเบต้าและแกมมาในการวิเคราะห์ขั้นแรก แล้วจึงมาผลมาปรับปรุงแก้ไขโดยการกำหนดให้ค่าเบต้าและแกมมามีค่าเป็นศูนย์กลางในภายหลัง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ทิพวรรณ รัตนวงศ์. "แนวโน้มหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปีพุทธศักราช 2545,"
หน้า 5-6. ใน จดหมายข่าววิทยานิพนธ์. 9(4) : เมษายน 2534.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. "การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับที่ 6
(พ.ศ. 2530-2534)," อุดมศึกษา. 15(159) : 16-20 ; พฤษภาคม
2533.
- ธนู กุลชล. "ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา," ใน
รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง แนวทางพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดม
ศึกษาเอกชน. หน้า 29 - 31. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย , 2531.
- นพรัตน์ ดันประสิทธิ์. "ศักยภาพและการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," หน้า
5-6. จดหมายข่าววิทยานิพนธ์. 8(5) : พฤษภาคม 2533.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น(LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการ
การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2537.
- นิภาภรณ์ ควงจา. ปัญหาและอุปสรรคของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.
รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2528. ไร้เนียบ.
- ประกอบ คูประสิทธิ์ และคนอื่นๆ. "บทบาทอุดมศึกษาเอกชน," รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2533.
- * ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- พจน์ สะเพียรชัย. "ทิศทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า,"
หน้า 10-22. ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การบริหารสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.

- "พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2535," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอนที่ 125. 29 ธันวาคม 2535.
- ไพศาล หวังพานิช. วิธีวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. "รายงานผลการประชุมกลุ่มที่ 3 เรื่อง "ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แนวทางพัฒนา," ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องแนวทางพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หน้า 56 - 60. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2531.
- _____. "แนวทางพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวิชาการ," ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องแนวทางพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หน้า 54 - 55. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2531.
- _____. รายงานประจำปี 2533. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.
- _____. รายงานสถานภาพวิทยาลัยเอกชนปีการศึกษา 2513-2529. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.
- รุ่งอรุณ พงษ์ศรีทัศน์. "วิกฤตการณ์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน," หน้า 374-391. ใน รายงานการสัมมนา เรื่อง วิกฤตการณ์ในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด, 2535.
- วราภรณ์ บวรศิริ และ สุชาติ ตันชนะเดชา. "การเสนอรายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," หน้า 17-41. ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง บทบาทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.

วิจิตร ศรีส้าน. "แนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง แนวทางการพัฒนาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หน้า 32 - 33. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย , 2531.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, กอง. พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522.

กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, 2528.

_____. "เกณฑ์มาตรฐานสำหรับพิจารณาการขอจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชน," ใน เอกสารการประชุมสัมมนากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.

กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.

_____. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2532.

กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534.

_____. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2534.

กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, 2536.

_____. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2535.

กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.

_____. พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535. กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, สมาคม. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน : รายชื่อและผู้ก่อตั้ง. กรุงเทพฯ : สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2538.

สุริย์ บุรณนิต. "ประเด็นปัญหาในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หน้า 41-53 กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.

สุจิตรา จรจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค. ปริณฎานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

อนันต์ คงจันทร์. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย," จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. 12(47) : 32-44 ; ธันวาคม 2532.

อาทร ชนเห็นชอบ. "นโยบายหลักของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," ใน สรุปรายงานการประชุมผู้แทนทบวงในสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หน้า 1 - 16 (ภาคผนวก). กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย , 2527.

อานวย ทะพิงค์แก. "คำกล่าวรายงานในการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หน้า 5. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย , 2533.

Abdel-Halim, Ahmed A. "Effects of Higher Order Need Strength on the Job Performance-Job Satisfaction Relationship," Personnel Psychology. 33(2) : 335-347 ; 1980.

Agarwal, Sanjeev and Sridhar N. Ramaswami. "Affective Organizational Commitment of Salespeople : An Expanded Model," Personal Selling & Sales Management. 13(2) : 49-70 ; 1993.

Albanese, Robert and David D. Van Fleet. Organizational Behavior : A Managerial Viewpoint. Chicago : The Dryden Press, 1983.

Allen, Myria Watkins. "Communication and Organizational Commitment Perceived Organizational Support as a Mediating Factor," Communication Quarterly. 40(4) : 357-367 ; Fall, 1992.

Angle, Harold L. and James L. Perry. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 26(1) : 1-14 ; March, 1981.

Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman. Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1986.

- Arnold, Hugu J. and Roberts J. House. "Methodological and Substantive Extensions to the Job Characteristics Model of Motivation," Organizational Behavior and Human Performance. 25(2) : 161-183 ; April, 1980.
- Avolio, Bruce J., David A. Waldman and Michael A. McDaniel. "Age and Work Performance in Nonmanagerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type," Academy of Management Journal. 33(2) : 407-422 ; January, 1990.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executives. Cambridge : Harvard University Press, 1938. Twentieth-ninth Printing, 1982.
- Barnouw, Erick. and others. International Encyclopedia of Communications. Volume 3. New York : Oxford University Press, 1989.
- Becker, Howard S. "Notes on the Concept of Commitment," The American Journal of Sociology. LXVI(1) : 32-40 ; July, 1960.
- Berlo, David K. The Process of Communication. New York : Holt, Rinehart & Winston, Inc., 1960.
- Blake, Robert R. and Jane Srygley Mouton. The Managerial Grid. Houston, Gulf Publishing Company, 1964.
- ✓ Blake, Robert R., Jane Srygley Mouton and Martha Shipe Williams. The Academic Administrator Grid. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1981.
- Brass, Daniel J. "Structural Relationships, Job Characteristics, and Worker Satisfaction and Performance," Administrative Science Quarterly. 26(3) : 331-348 ; September, 1981.

Buchanan II, Bruce. "Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers in Work Organization," Administrative Science Quarterly. 19(4) : 533-546 ; 1974.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. Third Edition. New York : Macmillan Publishing Co., Inc. , 1981.

Campbell, Roald F. and others. Introduction to Educational Administration. Fourth Edition. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1971.

Campbell, Donald J. and Cynthia Lee. "Self- Appraisal in Performance Evaluation : Development Versus Evaluation," Academy of Management Review. 13(2) : 302-314 ; April, 1988.

Certo, Samuel C. Principles of Modern Management : Functions and Systems. Third Edition. Dubuque : Wm.c. Brown Publishers, 1986.

Chang, Dianfu. "A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan," Dissertation Abstracts International. 51(10) : 3281-A ; April, 1991.

Cheng, Yin Cheong. "An Investigation of the Relationship of Organizational Commitment and Job Attitudes to Organizational Culture, Organizational Structure, Leadership, and Social Norms," Dissertation Abstracts International. 50(11) : 3424-A ; May, 1990.

Chieffo, Anna Mejia. "An Analysis of Leadership, Role, Personal, and Organizational Characteristics of New Mexico Two-year College Leadership Teams," Dissertation Abstracts International. 51(12) : 3968-A ; June, 1991.

Choi, Chang H. "Path Analytic Study of the Relationship of Organizational Structure, Attitudes Towards Authoritarianism and Job Satisfaction to Organizational Commitment : An Application of LISREL," Dissertation Abstracts International. 51(4) : 1380-A ; October, 1990.

✓Conley, Sharon C., Samuel B. Bacharach and Scott Bauer. "The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction," Educational Administration Quarterly. 25(1) : 58-81 ; February, 1989.

✓Cook, John D. and others. The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. London : Academic Press, Inc., 1981.

Crino, Michael D. and Michael C. White. "Satisfaction in Communication : An Examination of the Downs-Hazen Measure". Psychological Reports. 49 : 831-838 ; 1981.

Cummings, L. E. and Donald P. Schwab. Performance in Organizations : Determinants & Appraisal. Glenview : Scott, Foresman and Company, 1973.

David, James A. The Logic of Causal Order. Beverly Hills : SAGE Publication, 1985.

Downs, Cal W. and Michael D. Hazen. "A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction," Business Communication. 14 : 63-73 ; 1977.

Downs, Cal W. and Tony Hain. "Productivity and Communication," p. 435-453. in Communication Yearbook 5. edited by Michael Burgoon. New Brunswick : Transaction Books, 1982.

Dubrin, Andrew J. The Practice of Supervision : Achieving Results Through People. Dallas : Business Publications, Inc., 1980.

Egelston, Jeffrey David. "Leadership Styles of Direct-care Supervisors in a Residential Facility for Persons With Mental Retardation," Dissertation Abstracts International. 51(8) : 2580-A ; February, 1991.

Euske, Nancy A. and Karlene H. Roberts. "Evolving Perspectives in Organization Theory : Communication Implications," in Handbook of Organizational Communication. edited by Frederic M. Jablin and others. Vewbury Park : SAGE Publications, 1987.

✓ Evans, Mary Ann. "A Structural Model and Test of the Antecedents and Outcomes of Organizational and Professional Commitment," Dissertation Abstracts International. 53(1) : 215-A ; July, 1992.

✓ Everett, Gordon Lawrence. "Teacher Attitudinal Commitment : A Function of the School, the Teacher, and the Principal's Leadership," Dissertation Abstracts International. 52(8) : 2766-A ; February, 1992.

Farth, J., J.D. Werbel and A.G. Bedeian. "An Empirical Investigation of Self-appraisal Based Performance Evaluation," Personnel Psychology. 41(1) : 141-156 : 1988.

Feldman, Daniel C. and Hugh J. Arnold. Managing Individual and Group Behavior in Organization. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.

Firestone, William A. "Increasing Teacher Commitment in Urban High Schools : Incremental and Restructuring Options," in The School as a Work Environment : Implications for Reform. edited by Sharon C. Conley and Bruce S. Cooper. p.142-168. Boston : Allyn and Bacon, 1991.

- Fjelstad, Norman L. "Superintendent Leadership Behavior and Its Relationship to Trust and Commitment of Wisconsin Principals," Dissertation Abstracts International. 52(3) : 755-A ; September, 1991.
- Freeston, Kenneth Russell. "The Relationship of Substitutes for Leadership, Leader Initiating Structure, and Leader Consideration to Subordinate Outcomes of Organizational Commitment, Role Ambiguity, and Role Conflict," Dissertation Abstracts International. 46(06) : 1457-A ; December, 1985.
- Frost, Dean E. "Role Perceptions and Behavior of the Immediate Superior : Moderating Effects on the Prediction of Leadership Effectiveness," Organizational Behavior and Human Performance. 31(1) : 123-142 ; February, 1983.
- Frost, Richard A. "An Investigation of Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 52(9) : 3138-A ; March, 1992.
- Gallina, Michael Anthony. "The Relationship Between Self-Esteem, Organizational Practices, and Role-Conflict among Elementary School Principals," Dissertation Abstracts International. 47(10) : 3622-A ; April, 1987 .
- Garcia, Eustoguto R. "Organizational Commitment : Integration of the Individual and the Organization Perspectives," Dissertation Abstracts International. 49(12) : 3661 ; June, 1989.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. Organizations : Structure, Processes, Behavior. Dallas : Business Publications, Inc., 1973.
- Glisson, Charles and Mark Durick. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," Administrative Science Quarterly. 33(1) : 61-81 ; March, 1988.

Goldhaber, Gerald M. Organizational Communication. Third Edition.
Dubuque, Wm. C. Brown Company Publishers, 1983.

_____. Improving Institutional Communication. San Francisco :
Jossey-Bass Inc., 1978.

Gordon, Judith R. A Diagnostic Approach to Organizational Behavior.
Second Edition. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1987.

_____. A Diagnostic Approach to Organizational Behavior.
Third Edition. Boston : Allyn and Bacon, 1991.

Gregson, Terry. "The Separate Constructs of Communication Satisfac-
tion and Job Satisfaction," Educational and Psychological
Measurement. 51(1) : 39-48 ; 1991.

Grube. Jean Ann. Organizational Commitment: A Social Information
Processing Perspective," Dissertation Abstracts International.
: 51(12) : 4190-A ; June, 1991.

Guzley, Ruth M. "Toward a Unified Theory of Commitment : A Test
of Brickman's Model," Dissertation Abstracts International.
52(4) : 1130-A ; October, 1991.

Hackman, J. Richard and Greg R. Oldham. "Development of the Job
Diagnostic Survey," Applied Psychology. 60(2) : 159-170 ;
1975.

_____. "Designing Work for Individuals and for Group," p. 114-
149. in Developing Managerial Skills in Organizational
Behavior : Exercises, Cases, and Readings. edited by
Lisa A. Mainiero and Cheryl L. Tromley. Englewood Cliffs
: Prentice Hall, 1989.

_____. "Work Design," p. 490-516. in Motivation & Work Behavior.
edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York :
McGraw-Hill Book Company, 1983.

Harshbarger, David Bruce. "Assessing Faculty Commitment at Four Doctoral-Granting Universities," Dissertation Abstracts International. 49(8) : 2123-A ; February, 1989.

Haberstroh, Chadwick J. "Organization Design and Systems Analysis," in Handbook of Organizations. Edited by James G. March. Chicago : Rand McNally & Company, 1965.

Hansen, Timothy Todd. "Incentives that Attract Principals to Overseas Education and Lead to Organizational Commitment," Dissertation Abstracts International. 45(10) : 3040-A ; April, 1985.

Hearn, James Joseph. "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Perceived by Community College and Undergraduate Institution Personnel Serving Usareur and Usafe," Dissertation Abstracts International. 51(7) : 2215-A ; January, 1991.

Hodgetts, Richard M. and Steven Altman. Organizational Behavior. Philadelphia : W.B. Saunders Company, 1979.

Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research and Practice. Fourth Edition. New York : McGraw-Hill, Inc., 1991.

Hoyle, Douglas Edward. "The Relationship of Varying Organization Structures with Faculty Communication Satisfaction, Job Satisfaction, Organization Commitment, and Morale in Academic Settings," Dissertation Abstracts International. 51(5) : 1519-A ; November, 1990.

Hrebiniak, Lawrence G. and Joseph A. Alutto. "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 17(4) : 555-573 ; December, 1972.

- Huselid, Mark A. and Nancy E. Day. "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis," Applied Psychology. 76(3) : 380-391 ; June, 1991.
- Ismail, Zakaria Bin. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment : A Quasi-Experiment in a Field Setting," Dissertation Abstracts International. 51(6) : 2087-A ; December, 1990.
- Jablin, Frederic M. "Formal Structural Characteristics of Organizations and Superior-Subordinate Communication," Human Communication Research. 8(4) : 338-347 ; Summer, 1982.
- _____. "Formal Organization Structure," in Handbook of Organizational Communication : an Interdisciplinary Perspective. edited by Frederic M. Jablin. and others. p. 389-419. Newbury Park : SAGE Publications, 1987.
- _____. "Task/Work Relationships : a Life-span Perspective," in Handbook of Interpersonal Communication. edited by Mark L. Knapp and Gerald R. Miller. p. 615-654. Beverly Hills : SAGE Publications, 1985.
- Jamal, Muhammad. "Moonlighting : Personal, Social, and Organizational Consequences," Human Relations. 39(11) : 977-990 ; November, 1986.
- _____. "Job Stress and Job Performance Controversy : An Empirical Assessment," Organizational Behavior and Human Performance. 33(1) : 1-21 ; February, 1984.
- Johnston, Mark W. and others. " A Longitudinal Assessment of the Impact of Selected Organizational Influences on Salespeople's Organizational Commitment During Early Employment," Journal of Marketing Research. XXVII(3) : 333-344 ; August, 1990.

Johnson, Michele Lana. "Individual and Organizational Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment among Collegiate Middle Managers," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3262-A ; March, 1987.

Johnston, III, Geogge P. and Willim E. Snizek. "Combining Head and Heart in Complex Organizations : A Test of Etzioni's Dual Compliance Structure Hypothesis," Human Relations. 44(12) : 1255-1272 ; December, 1991.

Joreskog, Karl G. and Dag Sorbom. Prelis : A Program of Multivariate Data Screening and Data Summarization a Pre-processor for LISREL. Second Edition. Mooresville : Scientific Software, Inc., 1987.

_____. LISREL 7 : User's Reference Guide. Mooresville : Scientific Software, 1989a.

_____. LISREL 7 : A Guide to the Program and Applications. Second Edition. Chicago, SPSS Inc., 1989b.

Kinard, Jerry. Management. Lexington : D.C. Heath and Company, 1988.

Kanter, Rosabeth Moss. "Commitment and Social Organization : a Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," American Sociological Review. 33 : 499-517 ; 1968.

Katz Daniel and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organizations. New York : John Wiley, 1966.

_____. The Social Psychology of Organizations. Second Edition. New York : John Wiley & Sons, 1978.

Kast Fremont E. and James E. Rosenweig. Organization and Management : A System Approach. Second Edition. New York : McGraw-Hill Book Company, 1974.

Kesselman, Gerald A., Eileen L. Hagen. and Robert J. Wherry, Sr.
 "A Factor Analytic Test of the Porter-Lawler Expectancy
 Model of Work Motivation," Personnel Psychology. 27(4) :
 569-579 ; Winter, 1974.

Kishi, Aileen Kiyo. "The Study of Role Conflict, Role Dissonance,
 and Job-related Stress in Relation to the Organizational
 Commitment of Staff Nurses and Their Propensity to Leave
 the Hospital Setting," Dissertation Abstracts Interna-
tional. 51(3) : 1194-A ; September, 1990.

Koroloff, Nancy Margaret. Factors Predicting Faculty's Organiza-
 tional Commitment and Intent to Leave the University,"
Dissertation Abstracts International. 46(11A) : 3265-A ;
 May 1986.

Kim, Nam Il. "The Relationship between School Principal Leader-
 ship Behavior and Teacher Stress, Satisfaction, and Per-
 formance in the Schools of Incheon, Korea," Dissertation
Abstracts International. 47(6) : 1953-A ; December, 1986.

Kinard, Jerry. Management. Lexington : D.C. Heath and Company,
 1988.

Kincaid, C. Lawrence. The Convergence Model of Communication.
 Honolulu : East-West Communication Institute, 1979.

Kitchen, Michaelle Lynn. "The Role of Selected Variables on Orga-
 nizational Commitment in Selected Organizations in a North
 Texas Metropolitan Area," Dissertation Abstracts Interna-
tional. 50(12) : 4014-A ; June, 1990.

Larkin, Joseph M. "Does Gender Affect Internal Auditors'
 Performance?," Woman CPA. 52(2) : 20-24 ; Spring, 1990.

Latham, Gary P. and Kenneth N. Wexley. Increasing Productivity Through Performance Appraisal. Reading : Addison-Wesley Publishing Company, 1981.

Lee, Jin Kyu. "Prediction of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment : an Examination of Interval Measures of Absence," Dissertation Abstracts International. 48(10) : 2674-A ; March, 1989.

Lee, Keun Sok. " A Model of Salespeople's Motivation, Commitment, and Behavioral Outcome : an Empirical Investigation," Dissertation Abstracts International. 49(11) : 3430-A ; May, 1989.

Lee, Youn-Taek. "Educational Effects on Organizational Commitment in the Travel Industry of America : the Case of Hotel Sales and Marketing Professionals," Dissertation Abstracts International. 49(09A) : 2552-A ; March, 1989.

Lewis, Phillip V. Managing Human Relations. Boston : Kent Publishing Company, 1983.

Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.,. 1961.

_____. The Human Organization : Its Management and Value. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.

Luthans, Fred. Organizational Behavior. Fifth Edition. New York : McGraw-Hill Book Company, 1989.

McFarland, Dalton E. Personnel Management : Theory and Practice. New York : the Macmillan Company, 1968.

- Margolin, Ellen. "The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity, and Locus-of-control on the Perceptions of Job Performance among Paraprofessionals in Special Education Programs in a New York City Community School District," Dissertation Abstracts International. 52(4) : 1288-A ; October, 1991.
- Mathieu, John E. and James L. Farr. "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction," Applied Psychology. 76(1) : 127-133 ; February, 1991.
- Mayer, Roger Curtis. "Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment," Dissertation Abstracts International. 50(9) : 2978-A ; March, 1990.
- McGregor, Douglas. "Performance Review and Management by Objectives," in Classics of Personnel Management. Edited by Thomas H. Patten, Jr. Oak Park ; Moore Publishing Company, Inc., 1979.
- McNeese-Smith, Donna Kathryn. "The Impact of Leadership Behaviors upon Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment of Followers," Dissertation Abstracts International. 52(6) : 1968-A ; December, 1991.
- McEnrue, M.P. "Perceived Competence as a Moderator of the Relationship between Role Clarity and Job Performance : A Test of Two Hypotheses," Organizational Behavior and Human Performance. 34(3) : 379-386 ; December, 1984.
- Meyer, John P. and Natalie J. Allen. Testing the "Side-Bet Theory" of Organization Commitment : Some Methodological Considerations," Applied Psychology. 69(3) : 372-378 ; 1984.
- Miller, Katherine I. and others. "An Integrated Model of Communication, Stress, and Burnout in the Workplace," Communication Research. 17(3) : 300-326 ; June, 1990.

Mintzberg, Henry. "Managerial Work : Analysis from Observation," in Developing Managerial Skills in Organizational Behavior : Exercise, Cases, and Readings. edited by Lisa A. Mainiero and Cheryl L. Tromley. p. 3-14. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1989.

Mobley, William H. Employee Turnover : Causes, Consequences, and Control. Reading : Addison-Wesley Publishing Company, 1982.

Mondy, R. Wayne, Arthur Sharplin and Shane R. Premeaux. Management : Concepts, Practices and Skills, Boston : Allyn and Bacon, 1991.

Mowday, Richard M. "Viewing Turnover From the Perspective of Those Who Remain : The Relationship of Job Attitudes of Attritions of the Causes of Turnover," Applied Psychology. 66(1) : 120-123 ; February, 1981.

✓ Mowday, Richard M., Lyman W. Porter and Richard M. Steers. Employee-Organization Linkages : the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press, 1982.

Murphy, Christine Alison. "An Analysis of the Relationship of Role Conflict and Ambiguity to Selected Antecedent and Consequent Variables as Perceived by Higher Education Administrators," Dissertation Abstracts International. 49(5) : 1074-A ; November, 1988.

Nadler, David A., J. Richard Hackman and Edward E. Lawler III. "Understanding Individual Behavior in Organizations," in Managing Behavior in Organizations: Text, Cases, Readings. edited by Schlesinger, Leonard A. and others. p.225-235. New York : McGraw-Hill Book Company , 1983.

- Nhundu, Tichatonga Josphat. "Job Satisfaction of Teacher Interns and Its Relationship to Self-appraisals, Supervisor-appraisals, Role-ambiguity and Selected Background Variables," Dissertation Abstracts International. 48(10) : 2504-A ; April, 1988.
- Norusis, Marija J. SPSS/PC+ STATISTICS 4.0. Chicago : SPSS Inc., 1990.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. Fourth Edition. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, International, Inc., 1991.
- Pace, R. Wayne and Don F. Faules. Organizational Communication. Second Edition. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1989.
- Parks, Mary B. "Participation, Commitment and Organizational Change : the Case of the University of Maine Cooperative Extension," Dissertation Abstracts International. 53(1) : 38-A ; July 1992.
- Penley, Larry E. "An Investigation of the Information Processing Framework of Organizational Communication," Human Communication Research. 8(4) : 348-365 ; Summer, 1982.
- Perhla, Richard James. "The Relationship Between Teacher Motivation, Commitment and Performance Among Parochial School Teachers," Dissertation Abstracts International. 47(6) : 1963-A ; December, 1986.
- Pincus, J. David. "Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance," Human Communication Research. 12(3) : 395-419 ; Spring 1986.
- Porter, Lyman W., Edward E. Lawler III and J. Richard Hackman. Behavior in Organizations. Auckland : McGraw-Hill Book Company, 1987.

Posehn, Kirsten Edna. "Individual and Organizational Antecedents of Commitment : an Exploratory Field Study," Dissertation Abstracts International. 50(6) : 1606-A ; December, 1989.

Quinn, Robert Francis, Jr. "The Relationship of Commitment on the Part of Lay Catholic Elementary School Principals in the United States to Selected Personal Variables," Dissertation Abstracts International. 46(5) : 1151-A ; November, 1985.

Radhakrishna, Rama Bangalore. "Time Management and Job Performance of Country Extension Directors," Dissertation Abstracts International. 51(9) : 2963-A ; March, 1991.

Rees, Jane Robertson. "A Study of the Relationship between Specific Job Characteristics and Teacher Efficacy," Dissertation Abstracts International. 47(6) : 1966-A ; December, 1986.

Reitz, H. Joseph. Behavior in Organizations. Homewood, Richard D. Irwin, Inc., 1977.

Riggio. Introduction to Industrial / Organizational Psychology. Glenview : Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education, 1990.

✓ Rizzo, John R., Robert J. House and Sidney I. Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations," Administrative Science Quarterly. 15(2) : 150-163 ; June, 1970.

Rodriguez, Maria A. "The Role of the Regional General Supervisor in the Public School System of Puerto Rico," Dissertation Abstracts International. 50(9) : 2741-A ; March, 1990.

- Roberts, Karlene H and Charles A. O'Reilly III. "Measuring Organizational Communication," Applied Psychology. 59(3) : 321-326 ; 1974.
- Rogers, Everett M and Rekha Agarwala-Rogers. Communication in Organizations. New York : The Free Press, 1976.
- Rohrer, Thomas Charles. "Employee Commitment to the Organizational : an Analysis of Composition and Effects on Job Performance Behaviors," Dissertation Abstracts International. 52(1) : 225-A ; July, 1991.
- Rousseau, Denise M. "Characteristics of Departments, Positions, and Individuals : Contexts for Attitudes and Behavior," Administrative Science Quarterly. 23(4) : 521-540 ; December, 1978.
- Sager, Jeffrey Kenneth. "Towards a Managerial Model of Salespeople's Turnover Behavior : Development and Testing of a Turnover Model Using Consumer Goods Sales Forces Data," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2661-A ; January, 1987.
- Saris, W.E. and L.H. Stronkhorst. Causal Modeling in Nonexperimental Research : an Introduction to the Lisrel Approach. Amsterdam : Sociometric Research Foundation, 1984. Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2661-A ; January, 1987.
- Schermerhorn, Jr, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. Managing Organizational Behavior. Fourth Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc. 1991.
- Scott, Kenneth and Allen Walker. Making Management Work : A Practical Approach. Singapore : Prentice Hall, 1992.

- Seers, Anson and George B. Graen. "The Dual Attachment Concept : A Longitudinal Investigation of the Combination of Task Characteristics and Leader-Member Exchange," Organizational Behavior and Human Performance. 33(3) : 283-306 ; June, 1984.
- Shaw, Jim and Pedro Reyes. "School Cultures : Organizational Value Orientation and Commitment," Educational Research. 85(5) : 295-302 ; May/June, 1992.
- Shelden, Mary E. "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization," Administrative Science Quarterly. 16(2) : 143-150 ; June, 1971.
- Sheller, Sharon Rose. "Communication Effectiveness as Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment," Dissertation Abstracts International. 47(5) : 1580-A ; November, 1986.
- Skerrett, Claire Marie Mcalinden. "Participation in a Formal Planning Process : Implications for Individual Attitudes and Performance," Dissertation Abstracts International. 52(5) : 1817-A ; November, 1991.
- Slootman, Arnold Waynand. "Job Attitudes of Faculty : Organizational Commitment-Job Satisfaction-Leave Intention-Labor Market Orientation," Dissertation Abstracts International. 52(4) : 509-A ; October, 1991.
- Smith, Kenneth Dean. "Role Ambiguity, Role Conflict and Role Efficacy of College and University Food Science Managers," Dissertation Abstracts International. 53(2) : 556-A ; August, 1992.
- Spector, Paul F. "Perceived Control by Employees : A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work," Human Relations. 39(11) : 1005-1016 ; 1986.

Spencer, Daniel G. and Richard M. Steers. "Performance as a Moderator of the Job Satisfaction-Turnover Relationship," Applied Psychology. 66(4) : 511-514 ; August, 1981.

Steers, Richard M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Santa Monica : Goodyear Publishing Company, Inc., 1977.

_____. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46-56 ; March, 1977.

_____. Introduction to Organizational Behavior. Glenview : Scott, Foresman and Company, 1981.

_____. Introduction to Organizational Behavior. Second Edition. Glenview : Scott, Foresman and Company, 1984.

_____. Introduction to Organizational Behavior. Fourth Edition. New York : Harper Collins Publishers, 1991.

Steers, Richard M. and Susan R. Rhodes. "Major Influences on Employee Attendance : A Process Model," in Motivation & Work Behavior, edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. p. 451-469. Third Edition. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.

Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. "Employee Commitment to Organization," in Motivation & Work Behavior, edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. p. 441 - 451. Third Edition. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.

Steers, Richard M., Gerardo R. Ungson and Richard T. Mowday. Managing Effective Organizations : An Introduction. Boston : Kent Publishing Company, 1985.

Stewart, Valerie and Andrew Steward. Practical Performance Appraisal. Westmead : Gower Press, 1980.

Szilagyi, Jr. Andrew D. and March J. Wallace, Jr. Organizational Behavior and Performance. Fifth Edition. Glenview : Scott, Foresman and Company, 1990.

Tarr, Hope C. "The Commitment and Satisfaction of Catholic School Teachers," Dissertation Abstracts International. 53(3) : 684-A ; September, 1992.

Tarter, Beverly Jean. "Job Satisfaction and Organizational Commitment of College and University Faculty," Dissertation Abstracts International. 54(5) : 1701-A ; November, 1994.

Teas, R. Kenneth. "Supervisory Behavior, Role Stress, and the Job Satisfaction of Industrial Salespeople," Marketing Research. XX : 84-91 ; February, 1983.

Thompson, Frederick Leland. "The Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin in Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 51(5) : 1472-A ; November, 1990.

Thornton, Russell. "Organizational Involvement and Commitment to Organization and Profession," Administrative Science Quarterly. 15(4) : 417-426 ; December, 1970.

Tong, Ang Chin. "A Study of Organizational and Professional Commitment among Nurses in Singapore," Dissertation Abstracts International. 53(9) : 3290-A ; March, 1993.

Van Sell, Mary., Arthur P. Brief and Randall S. Schuler. "Role Conflict and Role Ambiguity : Integration of the Literature and Directions for Future Research," Human Relations. 34(1) : 43-71 ; January, 1981.

- Vizzini, Charles Triston, Jr. "The Relationship of Role Conflict and Ambiguity as a Function of Organizational Characteristics : a Study of Curriculum Supervisors in the Public Schools of North Carolina," Dissertation Abstracts International. 51(7) : 2232-A ; January, 1991.
- Withey, Michael J. and William H. Cooper. "Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect," Administrative Science Quarterly. 34(4) : 521-539 ; December, 1989.
- Wiener, Yoash and Yoav Vardi. "Relationships between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes - An Integrative Approach," Organizational Behavior and Human Performance. 26(1) : 81-96 ; 1980.
- Witt, L. Alan and Mark N. Beorkrem. "Satisfaction with Initial Work Assignment and Organizational Commitment," Applied Social Psychology. 21(21) : 1-15 ; 1991.
- Wong, Leonard. "The Effects of Cohesion on Organizational Performance : A Test of the Two Models," Dissertation Abstracts International. 53(4) : 1217-A ; October, 1992.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

*** กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ***

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย (/) ใน
ช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

1. มหาวิทยาลัยที่สังกัด

- () 1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- () 2. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- () 3. มหาวิทยาลัยพายัพ
- () 4. มหาวิทยาลัยรังสิต
- () 5. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- () 6. มหาวิทยาลัยสยาม
- () 7. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- () 8. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- () 9. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
- () 10. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- () 11. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

2. เพศ

- () 1. ชาย
- () 2. หญิง

3. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 25 ปี โปรดระบุอายุ.....ปี
- () 2. 26 - 35 ปี โปรดระบุอายุ.....ปี
- () 3. 36 - 45 ปี โปรดระบุอายุ.....ปี
- () 4. 46 - 55 ปี โปรดระบุอายุ.....ปี
- () 5. 56 ปีขึ้นไป โปรดระบุอายุ.....ปี

4. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด
- () 2. สมรส
- () 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

5. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () 2. ปริญญาตรี
- () 3. ปริญญาโท
- () 4. ปริญญาเอก

6. เงินเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () 2. 10,001 - 20,000 บาท
- () 3. 20,001 - 30,000 บาท
- () 4. มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

7. อายุการทำงานของท่านในมหาวิทยาลัยนี้

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี โปรดระบุจำนวน.....ปี
 () 2. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี โปรดระบุจำนวน.....ปี
 () 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ถึง 15 ปี โปรดระบุจำนวน.....ปี
 () 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป โปรดระบุจำนวน.....ปี

8. ตำแหน่ง

- () 1. อาจารย์ประจำที่ทำหน้าที่สอน
 () 2. หัวหน้าภาควิชา
 () 3. ผู้ช่วยคณบดี
 () 4. คณบดี
 () 5. ผู้ช่วยรองอธิการบดี
 () 6. รองอธิการบดี
 () 7. อธิการบดี
 () 8. อื่นๆ.....

9. ท่านเคยมีหรือมีภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆต่อไปนี้บ้างหรือไม่

9.1 เคยกู้เงินสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

- () 1. ไม่เคย
 () 2. เคย

9.2 เคยเป็นนักเรียนทุนและมีภาระต้องชดใช้ทุน

- () 1. ไม่เคย
 () 2. เคย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการงาน

2.1 คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่อธิบายเกี่ยวกับการงานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่ท่านคิดว่าเป็นความจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (O) รอบข้อที่เหมาะสมที่สุด

1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
งานไม่เปิดโอกาสให้พูดว่าจะทำอย่างไรและเมื่อใด			หลากหลายอย่างมีมาตรฐานและควบคุมไม่ได้ แต่สามารถตัดสินใจได้	มาก		สามารถรับผิดชอบในการตัดสินใจวิธีการทำงาน

2. งานที่ท่านทำอยู่นั้น ท่านสามารถทำเสร็จสิ้นได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบมากน้อยเพียงใด หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดซึ่งจะต้องทำต่อโดยคนอื่นหรือเครื่องจักรให้แล้วเสร็จ

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
ะงานของข้าพเจ้า เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด ผลของงานไม่สามารถเห็นใน งานที่เสร็จสิ้น			ะผลงาน สามารถเห็นได้ใน งานที่เสร็จสิ้น			ะเป็นงาน ที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบและเห็น ผลงานได้ใน งานที่เสร็จสิ้น

3. งานที่ท่านทำเป็นงานหลายๆด้าน และต้องใช้ทักษะตลอดจนความสามารถที่หลากหลาย มากน้อยเพียงใด

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
ะงานของ ข้าพเจ้าเป็น งานที่ทำซ้ำๆ		ะหลากหลาย ปานกลาง				ะงานของข้าพเจ้า ต้องทำสิ่งที่หลากหลาย ใช้ทักษะ และความสามารถ หลายอย่าง

4. งานของท่านมีความสำคัญและมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนอื่นมากน้อยเพียงใด

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
ะผลงานของ ข้าพเจ้า ไม่มี ผลกระทบต่อ คนอื่น		ะมีความ สำคัญ ปานกลาง				ะผลของงาน มีผลกระทบ สำคัญต่อคนอื่นๆ

5. งานที่ท่านทำสามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	มากที่สุด
ะงานถูกกำหนด ไว้แน่นอนตายตัว ดังนั้นข้าพเจ้า จึงทำไปเรื่อยๆ โดยไม่ทราบว่าจะ ทำได้ดีเพียงใด		ะบางครั้ง ก็ทราบถึง ผลของงาน แต่บางครั้ง ก็ไม่ทราบ				ะงานมีมาตรฐานของ งาน ข้าพเจ้า จึงทราบว่าผลการทำ งานดีเพียงใด ตลอดเวลาการทำงาน

2.2 โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้อธิบายเกี่ยวกับการงานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้ถูกต้องตามความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย (/) ในช่องที่เหมาะสมที่สุด

- | | | | |
|---------------|----------------------|---------------|------------------|
| (1) หมายถึง | ไม่เป็นจริงมากที่สุด | (4) หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| (2) หมายถึง | ไม่เป็นจริงมาก | (5) หมายถึง | ค่อนข้างเป็นจริง |
| (3) หมายถึง | ค่อนข้างไม่เป็นจริง | (6) หมายถึง | เป็นจริงมาก |
| (7) หมายถึง | เป็นจริงมากที่สุด | | |

	1	2	3	4	5	6	7
1. งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะสูง....							
2. งานของข้าพเจ้าถูกกำหนดไว้แล้ว โดยที่ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสได้ทำงาน ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน.....							
3. งานที่ข้าพเจ้าทำมักจะมีโอกาสได้ ทราบถึงผลของการทำงาน.....							
4. งานของข้าพเจ้าเป็นงานง่ายๆและ ทำซ้ำๆกันแบบเดิมๆ.....							
5. งานที่ข้าพเจ้าทำมีบทบาทสำคัญและ มีผลต่อคนอื่นๆ.....							
6. งานที่ข้าพเจ้าทำมีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่มและพิจารณาใน การทำงานเพียงเล็กน้อย.....							
7. งานของข้าพเจ้าสามารถทำได้ตั้งแต่ เริ่มต้นจนงานเสร็จสิ้นด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นรับงานทำต่อไปอีก.....							
8. งานของข้าพเจ้ามักไม่มีช่องทางที่ จะทราบได้ว่าผลงานดีเพียงใด....							
9. ข้าพเจ้ามีอิสระและเสรีภาพ ในการทำงาน.....							
10. งานของข้าพเจ้าไม่ได้มีความ สำคัญหรือความจำเป็นต่อผู้อื่น....							

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสื่อสารและสัมพันธภาพ

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบจากข้อคำถามต่อไปนี้ ที่ถูกต้องเหมาะสมกับความพึงพอใจของท่านต่อการสื่อสารในมหาวิทยาลัย โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่เหมาะสมที่สุด

- (1) หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด (4) หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
(2) หมายถึง พึงพอใจน้อย (5) หมายถึง พึงพอใจค่อนข้างมาก
(3) หมายถึง พึงพอใจค่อนข้างน้อย (6) หมายถึง พึงพอใจมาก
(7) หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
1. การแจ้งถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงานของข้าพเจ้าใน มหาวิทยาลัย.....							
2. ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย ด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย.....							
3. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย.....							
4. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน การทำงานของข้าพเจ้าเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้อื่น.....							
5. การแจ้งให้ทราบการประเมินผล การทำงานของข้าพเจ้า.....							
6. การยอมรับความสำเร็จของข้าพเจ้า							
7. การได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย และเป้าหมายของภาควิชา/คณะ/ แผนก/ฝ่าย.....							
8. ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวัง ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อข้าพเจ้า.....							
9. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเงินที่มีผล กระทบต่อการทำงานของข้าพเจ้า.....							
10. ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง นโยบายของมหาวิทยาลัย.....							
11. การให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงงานของข้าพเจ้า.....							
12. ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนและ ผลประโยชน์ของข้าพเจ้า.....							
13. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพรายได้และ การเงินของมหาวิทยาลัย.....							
14. ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและ/ หรือความล้มเหลวของมหาวิทยาลัย							
15. การแสดงว่ารู้และเข้าใจปัญหาใน การทำงานที่ข้าพเจ้าเผชิญอยู่.....							

- (1) หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด (4) หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 (2) หมายถึง พึงพอใจน้อย (5) หมายถึง พึงพอใจค่อนข้างมาก
 (3) หมายถึง พึงพอใจค่อนข้างน้อย (6) หมายถึง พึงพอใจมาก
 (7) หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
16. การสื่อสารของมหาวิทยาลัย เพื่อการจูงใจให้ทำงาน.....							
17. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นยินดีที่จะรับฟัง ความเห็นของข้าพเจ้า.....							
18. บุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถ ติดต่อสื่อสารกันอย่างเพียงพอ.....							
19. ผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานแก่ ข้าพเจ้า.....							
20. การสื่อสารของมหาวิทยาลัยทำให้ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ของมหาวิทยาลัย.....							
21. คุณภาพของสิ่งพิมพ์เผยแพร่ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย.....							
22. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในตัวข้าพเจ้า.....							
23. ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลที่จำเป็นใน การทำงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องและ จากมหาวิทยาลัยได้ทันเหตุการณ์.....							
24. การแก้ไขความขัดแย้งของ มหาวิทยาลัย.....							
25. การประชุมในที่ในมหาวิทยาลัย.....							
26. ผู้บังคับบัญชายอมเปิดรับแนว ความคิดใหม่ๆ.....							
27. การติดต่อสื่อสารกับบุคลากรอื่นๆ ในระดับเดียวกัน.....							
28. ความยืดหยุ่นในวิธีการสื่อสาร ภายในมหาวิทยาลัย.....							
29. เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าทำงาน ร่วมกันได้ดี.....							
30. ความพอใจต่อการประชุมภายใน ของมหาวิทยาลัย.....							
31. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำอย่าง เพียงพอ.....							

- (1) หมายถึง ฟังพอใจน้อยที่สุด (4) หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง
 (2) หมายถึง ฟังพอใจน้อย (5) หมายถึง ฟังพอใจค่อนข้างมาก
 (3) หมายถึง ฟังพอใจค่อนข้างน้อย (6) หมายถึง ฟังพอใจมาก
 (7) หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
32. ความชัดเจนและสั้นกระชับของ บันทึกต่างๆในมหาวิทยาลัย.....							
33.ทัศนคติทั่วไปที่มีต่อการสื่อสาร ของมหาวิทยาลัย.....							
34. ความถูกต้องของการสื่อสารอย่าง ไม่เป็นทางการภายในมหาวิทยาลัย.....							
35. ปริมาณการสื่อสารที่เกิดขึ้นใน มหาวิทยาลัย.....							
36. เจ้าหน้าที่ที่สามารถที่จะให้ข้อมูล แก่ข้าพเจ้าได้โดยสะดวก.....							
37. เจ้าหน้าที่ช่วยหาข้อมูลที่ข้าพเจ้า ต้องการ.....							
38. ปริมาณการสื่อสารที่ข้าพเจ้าได้รับ จากมหาวิทยาลัย.....							
39. เจ้าหน้าที่ยอมรับคำแนะนำวิพากษ์- วิจารณ์และประเมินผลงานจาก ข้าพเจ้า.....							
40. การสื่อสารที่เริ่มจากเจ้าหน้าที่ ถึงข้าพเจ้า.....							

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านประเมินลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่รับผิดชอบต่อการดำเนินงานของท่าน เช่น หัวหน้าภาควิชา ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของอาจารย์ ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องเหมาะสมที่สุดที่แสดงถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่เหมาะสมที่สุด

- (1) หมายถึง มีน้อยที่สุด หรือ ไม่มีเลย (4) หมายถึง มีปานกลาง มีพอสมควร
(2) หมายถึง มีน้อย (5) หมายถึง มีค่อนข้างมาก
(3) หมายถึง มีค่อนข้างน้อย (6) หมายถึง มีมาก
(7) หมายถึง มีมากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
1. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ.....							
2. วางแผนการทำงานล่วงหน้าเป็นอย่างดี.....							
3. แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบข้อมูลที่จำเป็นเสมอ.....							
4. ให้ความยุติธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน.....							
5. ช่วยผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน.....							
6. สามารถใช้กลวิธีเชิงบริหารเพื่อที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ.....							
7. ให้ความรู้ความกระจ่างเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้สำเร็จแก่ผู้ได้บังคับบัญชา.....							
8. เน้นคุณภาพของงานเหนือสิ่งอื่นใด.....							
9. ช่วยผู้ได้บังคับบัญชาแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน.....							
10. ยอมรับผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่ง.....							
11. ช่วยค้นหาปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ก่อนที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะทำผิดพลาด.....							
12. เก็บรักษาข้อมูลทุกอย่างที่ผู้ได้บังคับบัญชารายงานให้ทราบ.....							
13. ยอมรับว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถเท่าเทียมกัน.....							
14. ตัดสินใจเองได้ โดยไม่ต้องปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา.....							
15. การมีอคติต่อผู้มีฐานะ เศรษฐกิจ แตกต่างกับตน.....							

- (1) หมายถึง มีน้อยที่สุด หรือ ไม่มีเลย (4) หมายถึง มีปานกลาง มีพอสมควร
 (2) หมายถึง มีน้อย (5) หมายถึง มีค่อนข้างมาก
 (3) หมายถึง มีค่อนข้างน้อย (6) หมายถึง มีมาก
 (7) หมายถึง มีมากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
16. ตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้โดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้อง.....							
17. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการทำงานให้ได้ผลเป็นอย่างดี.....							
18. แนวโน้มในการถือพรรคถือพวก.....							
19. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นผู้มีสามารถ.....							
20. การมีอคติต่อผู้มีเพศแตกต่างกับตน.....							

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ในบทบาท

คำชี้แจง โปรดตอบข้อคำถามต่อไปนี้โดยเลือกคำตอบที่สามารถอธิบายถึงบทบาทการทำงานของท่านในสภาพปัจจุบันได้ถูกต้องเหมาะสมมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องคำตอบที่เหมาะสมที่สุด

- (1) หมายถึง ถูกต่อน้อยที่สุด (4) หมายถึง ถูกต้องปานกลาง
 (2) หมายถึง ถูกต่อน้อย (5) หมายถึง ถูกต้องค่อนข้างมาก
 (3) หมายถึง ถูกต้องค่อนข้างน้อย (6) หมายถึง ถูกต้องมาก
 (7) หมายถึง ถูกต้องมากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
1. ข้าพเจ้ารู้ถึงอำนาจและหน้าที่ของตน.....							
2. งานของข้าพเจ้ามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์กำหนดไว้ชัดเจน.....							

- (1) หมายถึง

ถูกต้องน้อยที่สุด
- (2) หมายถึง

ถูกต้องน้อย
- (3) หมายถึง

ถูกต้องค่อนข้างน้อย
- (4) หมายถึง

ถูกต้องปานกลาง
- (5) หมายถึง

ถูกต้องค่อนข้างมาก
- (6) หมายถึง

ถูกต้องมาก
- (7) หมายถึง

ถูกต้องมากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
3. ข้าพเจ้าทราบว่าได้แบ่งเวลา ทำงานที่ต้องรับผิดชอบไว้ เหมาะสมดีแล้ว.....							
4. ข้าพเจ้าทราบดีถึงงานที่ต้อง รับผิดชอบ.....							
5. ข้าพเจ้าทราบว่าคนส่วนใหญ่ คาดหวังอะไรจากข้าพเจ้า.....							
6. ข้าพเจ้าได้รับคำอธิบายอย่าง ชัดเจนในงานที่ต้องทำ.....							
7. ข้าพเจ้าต้องหาแนวทางอื่นๆ ในการ ทำงานแทนวิธีการที่จะต้องทำ.....							
8. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานโดย ไม่มีกำลังคนช่วยให้สำเร็จลุล่วง.....							
9. ข้าพเจ้าต้องฝ่าฝืนกฎระเบียบและ นโยบายเพื่อทำงานให้สำเร็จ.....							
10. ข้าพเจ้าต้องทำงานร่วมกับกลุ่ม คนที่มีแนวการทำงานแตกต่างกัน.....							
11. ข้าพเจ้าเคยถูกขอร้องจากคนอื่นๆ ให้ทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม.....							
12. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่คนส่วนใหญ่ ไม่ยอมรับ.....							
13. ข้าพเจ้าได้รับมอบงานโดยขาด ทรัพยากรและวัสดุเพื่อการ ดำเนินงานให้สำเร็จ.....							
14. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ไม่มี จำเป็นต้องทำ.....							

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดตอบข้อคำถามต่อไปนี้โดยเลือกคำตอบที่สามารถอธิบายถึงทัศนคติ
ต่อการทำงานของท่านในสภาพปัจจุบันได้ถูกต้องมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยทำเครื่องหมาย
(/) ลงในช่องที่เหมาะสมที่สุด

- (1) หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (4) หมายถึง เห็นด้วยพอสมควร
 (2) หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (5) หมายถึง เห็นด้วย
 (3) หมายถึง ไม่เห็นด้วย (6) หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
 (7) หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างยิ่ง

	1	2	3	4	5	6	7
1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ.....							
2. ข้าพเจ้ามีกบฏกับเพื่อนว่ามหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นสถานที่ที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง.....							
3. ข้าพเจ้าไม่ค่อยจะรู้สึกจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยแห่งนี้.....							
4. ข้าพเจ้ายินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้.....							
5. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและของมหาวิทยาลัยแห่งนี้มีความคล้ายคลึงกัน.....							
6. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้.....							
7. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายไปทำงานในองค์การอื่น ถ้าหากยังได้ทำงานในตำแหน่งและเงินเดือนใกล้เคียงกัน.....							
8. มหาวิทยาลัยแห่งนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงาน.....							
9. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานของข้าพเจ้า ก็อาจจะทำให้ข้าพเจ้าลาออกจากมหาวิทยาลัย.....							
10. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้.....							
11. การอภิปรายการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยแห่งนี้ไม่ได้ให้ประโยชน์อะไรแก่ข้าพเจ้ามากนัก.....							
12. บ่อยครั้งมากที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร.....							

- (1) หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (4) หมายถึง เห็นด้วยพอสมควร
 (2) หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก (5) หมายถึง เห็นด้วย
 (3) หมายถึง ไม่เห็นด้วย (6) หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
 (7) หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างยิ่ง

13. ข้าพเจ้ามีความสนใจและห่วงใย
 ต่ออนาคตของมหาวิทยาลัยนี้เสมอ..
 14. สำหรับข้าพเจ้าแล้วมหาวิทยาลัยแห่งนี้
 เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ทำงานด้วย..
 15. การตัดสินใจทำงานในมหาวิทยาลัย
 แห่งนี้เป็นความผิดพลาดของข้าพเจ้า

1	2	3	4	5	6	7
.....						
.....						
.....						

ตอนที่ 7 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ มีวัตถุประสงค์ให้ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านในประเด็นต่างๆ โปรดเลือกคำตอบของข้อคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

- (1) น้อยมากที่สุด หมายถึง ทำงานได้ต่ำกว่าระดับมาตรฐานขั้นต่ำ
 (2) น้อยมาก หมายถึง ทำงานได้ในขั้นต่ำสุดของที่ตำแหน่งนั้นต้องการ
 (3) ค่อนข้างน้อย หมายถึง ทำงานได้ใกล้เคียงกับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานเพียงเล็กน้อย
 (4) ปานกลาง หมายถึง ทำงานได้ตรงตามมาตรฐาน
 (5) ค่อนข้างมาก หมายถึง ทำงานได้สำเร็จเหนือกว่าระดับมาตรฐาน
 (6) มาก หมายถึง ทำงานได้สำเร็จดีเยี่ยม
 (7) มากที่สุด หมายถึง ทำงานได้สำเร็จดีเด่นเป็นพิเศษ

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงาน
 ที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จล่วงหน้า ตาม
 ที่ได้รับมอบหมาย.....

1	2	3	4	5	6	7
.....						

- (1) น้อยมากที่สุด (4) ปานกลาง
 (2) น้อยมาก (5) ค่อนข้างมาก
 (3) ค่อนข้างน้อย (6) มาก
 (7) มากที่สุด

	1	2	3	4	5	6	7
2. คุณภาพของงาน หมายถึง ความถูกต้องแม่นยำ ความสำเร็จ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เกิดปัญหาติดตามมาภายหลัง.....							
3. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิธีการ เทคนิค ตลอดจนมีความชำนาญในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ.....							
4. คุณลักษณะประจำตัว หมายถึง บุคลิกลักษณะ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ ความเข้ากับผู้อื่นได้.....							
5. ความร่วมมือ หมายถึง มีความเต็มใจและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน.....							
6. ความน่าไว้วางใจ หมายถึง การมีวิจาร์ณญาณ ความรอบคอบ ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตั้งใจในการทำงาน.....							
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม.....							
8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม.....							

ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ข

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเอกชน

ตาราง 1 ผู้ก่อตั้งและประเภทของผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยเอกชน

ชื่อ	ผู้ก่อตั้ง	ประเภทของผู้ก่อตั้ง
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	รตอ.สุรัตน์ โอสถานุเคราะห์	บุคคลธรรมดา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	นายโสว สุทธิพิทักษ์	บุคคลธรรมดา
มหาวิทยาลัยพายัพ	มูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย	นิติบุคคล (มูลนิธิศาสนา)
มหาวิทยาลัยรังสิต	บริษัทประสิทธิ์รัตน์ จำกัด	นิติบุคคล (บริษัท)
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	บริษัทศรีปทุมการศึกษา จำกัด	นิติบุคคล (บริษัท)
มหาวิทยาลัยสยาม	บริษัทสยามส่งเสริมการศึกษา จำกัด	นิติบุคคล (บริษัท)
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	หอการค้าไทย	นิติบุคคล (สมาคม)
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	มูลนิธิหัวเฉียวเพื่อเด็กเขียงตั้ง	นิติบุคคล (มูลนิธิการกุศล)
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	มูลนิธิคณะ เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย	นิติบุคคล (มูลนิธิศาสนา)
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	มูลนิธิคุณย่าแปลก เหมือนบัว	นิติบุคคล (มูลนิธิการกุศล)
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	บริษัทเกษมบัณฑิต จำกัด	นิติบุคคล (บริษัท)

ที่มา : สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, สมาคม. สถาบันอุดมศึกษา

: รายชื่อและผู้ก่อตั้ง. (สัมภาษณ์) กรุงเทพฯ : สมาคม

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, 2538.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, กอง. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน ปีการศึกษา 2535. กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดม

ศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.

ตาราง 2 ปีที่ก่อตั้งและอายุของมหาวิทยาลัยเอกชน (นับถึงสิ้นปีการศึกษา 2536)

ชื่อ	ปีที่ก่อตั้ง	อายุ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	28 พ.ค. 2513	24 ปี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	28 พ.ค. 2513	24 ปี
มหาวิทยาลัยพายัพ	21 มี.ค. 2517	20 ปี 2 เดือน
มหาวิทยาลัยรังสิต	25 ม.ค. 2528	9 ปี 4 เดือน
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	28 พ.ค. 2513	24 ปี
มหาวิทยาลัยสยาม	28 ก.ย. 2516	20 ปี 8 เดือน
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	17 มิ.ย. 2513	23 ปี 11 เดือน
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิม		
พระเกียรติ	17 ธ.ค. 2524	12 ปี 5 เดือน
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	15 มิ.ย. 2515	21 ปี 11 เดือน
มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์	6 ส.ค. 2516	20 ปี 9 เดือน
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	24 ก.พ. 2530	7 ปี 3 เดือน

ที่มา : สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, กอง. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน ปีการศึกษา 2535. กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดม

ศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.

ตาราง 3 จำนวนประชากรอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเอกชนปีการศึกษา 2534
และกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย

ชื่อ	จำนวนประชากรอาจารย์	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	613	92
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	325	49
มหาวิทยาลัยพายัพ	275	41
มหาวิทยาลัยรังสิต	575	86
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	311	47
มหาวิทยาลัยสยาม	282	42
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	369	55
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	31	15
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	423	63
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	163	24
มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต	204	31
รวม	3544	545

ที่มา : สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, กอง. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน ปีการศึกษา 2534. กรุงเทพฯ : กองสถาบันอุดม
ศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย, 2536.

ตาราง 4 จำนวนนักเรียนรวมทุกสาขาวิชา ทุกชั้นปี ของมหาวิทยาลัยเอกชน ปีการศึกษา
2536

มหาวิทยาลัย	ภาคปกติ	ตรี		โท เอก	
		ภาคค่ำ	ภาษาอังกฤษ		รวม
กรุงเทพ	16,085	4,149	685	221	21,140
ธุรกิจบัณฑิต	12,810			671	13,481
พายัพ	5,749	520		138	6,407
รังสิต	10,260				10,260
ศรีปทุม	9,532	3,841		207	13,580
สยาม	6,431	2,835		275	9,541
หอการค้าไทย	8,807	5,806		419	15,032
หัวเฉียว					
เฉลิมพระเกียรติ	802			11	813
อัสสัมชัญ	10,132			715	10,847
เอเชียอาคเนย์	1,982	863		60	2,905
เกษมบัณฑิต	5,448	919		60	6,427

ที่มา : สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, กอง. แบบรายงานจำนวนนักเรียนปัจจุบัน
ประจำปีการศึกษา 2536 (แบบ 3 ทม.19). กรุงเทพฯ :
ทบวงมหาวิทยาลัย, 2537.

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ตาราง 1 อิทธิพลทางตรงของตัวแปรภายนอกส่งผลต่อตัวแปรภายใน แบบจำลอง

ขั้นตอน 2 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 1

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)					
	เจ้าของ	อายุ	ขนาด	เพศ	อายุ	สถานภาพ
	(OWNER)	องค์กร (UAGE)	องค์กร (SIZE)	(SEX)	(AGE)	สมรส (STATUS)
ศักยภาพการจ้างงาน (MPS)	5.311	-6.079	4.646	-3.639	-3.285	5.363
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.512	-.249	.769	-.397	-.230	.470
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.241	-.353	.234	-.174	-.219	.190
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.744	-1.089	.222	-.540	-.497	.878
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.365	.461	-.395	.196	.072	-.377
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-1.036	.241	-1.027	.234	.515	-.655
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.531	.079	.629	.066	-.034	.318

หมายเหตุ ผลในตารางที่ 1 และ 2 เป็นผลที่ไม่สมบูรณ์ (INTERMEDIATE SOLUTION)

เนื่องจาก PSI IS NOT POSITIVE DEFINITE

โปรแกรมให้ผลการวิเคราะห์เฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น

ค่าสถิติ

CHI-SQUARE WITH 4 DEGREES OF FREEDOM = .00 (P = 1.000)

GOODNESS OF FIT INDEX = 1.000

ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX = 1.000

สมการโครงสร้างตัวแปร	MPS	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R SQUARE	.053	1.039	1.020	1.336	.509	.428	.484	.000

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)				
	การศึกษา	เงินเดือน	จำนวนปีที่ทำงาน	ตำแหน่ง	ภาระผูกพัน
	(ED)	(SALARY)	(YEAR)	(POS)	(BIND)
ศักยภาพการปฏิบัติงาน (MPS)	.743	4.561	-1.393	11.082	2.972
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	-.303	.104	-.026	1.397	.302
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.382	-.129	-.160	.774	-.004
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.174	1.018	-.389	1.352	.527
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)	-.259	-.264	.150	-.722	-.061
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.233	-.161	.388	-2.005	-.480
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	-.355	.121	-.153	.848	.374

หมายเหตุ ผลในตารางที่ 1 และ 2 เป็นผลที่ไม่สมบูรณ์ (INTERMEDIATE SOLUTION)

เนื่องจาก PSI IS NOT POSITIVE DEFINITE

โปรแกรมให้ผลการวิเคราะห์เฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น

คำสถิติ

CHI-SQUARE WITH 4 DEGREES OF FREEDOM = .00 (P = 1.000)

GOODNESS OF FIT INDEX = 1.000

ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX = 1.000

สมการโครงสร้างตัวแปร	MPS	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R SQUARE	.053	1.039	1.020	1.336	.509	.428	.484	.000

ตาราง 2 อิทธิพลทางตรง ตัวแปรภายในส่งผลต่อตัวแปรภายในแบบจำลองขั้นตอน 2
แบบจำลองย่อยลำดับที่ 1

ตัวแปรภายในที่ส่งผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)						
	MPS	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP
ศักยภาพการจูงใจจากงาน (MPS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.000	.389	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.000	.543	-.730	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)	.000	.006	.167	-.073	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.005	.362	1.049	.074	-.064	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.001	-.362	-.048	.279	.463	.648	.000

หมายเหตุ ผลในตารางที่ 1 และ 2 เป็นผลที่ไม่สมบูรณ์ (INTERMEDIATE SOLUTION)

เนื่องจาก PSI IS NOT POSITIVE DEFINITE

โปรแกรมให้ผลการวิเคราะห์เฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น

ค่าสถิติ

CHI-SQUARE WITH 4 DEGREES OF FREEDOM = .00 (P = 1.000)

GOODNESS OF FIT INDEX = 1.000

ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX = 1.000

ผลการโครงสร้างตัวแปร	MPS	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R SQUARE	.053	1.039	1.020	1.336	.509	.428	.484	.000

ตาราง 3 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 1

ตัวแปรภายในที่ขึ้นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	ขนาดขององค์กร (SIZE)			เพศ (SEX)			อายุ (AGE)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ศักยภาพการปฏิบัติงาน(MPS)	2.371	.000	2.371	-3.860	.000	-3.860	-6.286	.000	-6.286
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.178	.010	.168*	-.128	-.016	-.112*	.078	-.026	.105
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.133	.121	.012	-.071	-.091	.019	.002	.042	-.040
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	-.017	.068	-.085	.032	-.057	.089	.056	-.023	.079
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.112	-.049	-.063	-.132	-.039	-.171*	-.080	.030	-.110
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.047	.088	-.041	-.086	-.015	-.071	.187	.044	.143*
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.022	-.001	.022	-.040	-.035	-.005	.122	.052	.069

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 2.44 (p = .655)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร MPS COMS MAN RAM

R-Square .033 .122 .474 .337

สมการโครงสร้างตัวแปร RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .141 .443 .347 .248

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index in .07 for BETA MAN--->JOBP

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)					
	เงินเดือน (SALARY)			ตำแหน่ง (POS)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ศักยภาพการปฏิบัติงาน(MPS)	4.385	.000	4.385	10.972	.000	10.972*
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	-.083	.018	-.101	.223	.046	.177*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	-.143	-.048	-.096	.383	.164	.219*
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.043	-.016	.059	.050	.173	-.122*
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.074	.034	-.107	-.032	-.137	.104
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.008	.003	.006	.179	.110	.069
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.019	.014	.005	.119	.079	.040

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

คำอธิบาย

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 2.44 (p = .655)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร MPS COMS MAN RAM

R-Square .033 .122 .474 .337

สมการโครงสร้างตัวแปร RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .141 .443 .347 .248

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index in .07 for BETA MAN---->JOBP

ตาราง 4 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในแบบจำลองขั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 1

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)											
	MPS			COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ศักยภาพการจูงใจจากงาน(MPS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.004	.000	.004*	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.004	.003	.002*	.659	.000	.659*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.007	.002	.006*	.290	.126	.164*	.192	.000	.192*	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท(RCON)	-.003	.000	-.003*	-.135	-.135	.000	-.250	.034	-.284*	.178	.000	.178*
ความผูกพันต่อการบริการ(COMM)	.005	.003	.002*	.424	.079	.345*	.089	.089	.000	.124	-.041	.165*
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.005	.003	.001*	.195	.195	.000	.057	.057	.000	.363	.054	.308*

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 2.44 (p = .655)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร MPS COMS MAN RAM

R-Square .033 .122 .474 .337

สมการโครงสร้างตัวแปร RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .141 .443 .347 .248

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index in .07 for BETA MAN--->JOBP

ตาราง 4 (ต่อ)

ความแปรปรวนที่เป็นผล (Effect)	ความแปรปรวนที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	RCON			COMM			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ศักยภาพการจ้างงาน(MPS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	-.230	.000	-.230*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.043	-.065	.108*	.248	.000	.284*	.000	.000	.000

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 2.44 (p = .655)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร MPS COMS MAN RAM

R-Square .033 .122 .474 .337

สมการโครงสร้างตัวแปร RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .141 .443 .347 .248

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index in .07 for BETA MAN--->JOBP

ตาราง 5 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในของแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 2

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	ศักยภาพการจ้างใจ			ขนาดองค์กร			เพศ		
	จากงาน (MPS)			(SIZE)			(SEX)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.004	.000	.004*	.168	.000	.168*	-.114	.000	-.114*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.004	.003	.002*	.126	.108	.017	-.057	-.074	.016
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.007	.002	.006*	-.037	.053	-.090	.071	-.030	.101*
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.003	.000	-.004*	-.101	-.049	-.052	-.151	.035	-.186*
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.005	.004	.001	.039	.066	-.027	-.079	.024	-.104*
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.005	.002	.003*	-.003	.004	-.007	.002	-.073	.075

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ
Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 53.97 (p = .000)
Goodness of Fit Index = 1.000
Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000
Root Mean Square Residual = .014
สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL
R Square .123 .468 .347 .161 .478 .357 .460
Modification Indices and Estimated Change
No Non-zero Modification Indices for BETA
No Non-zero Modification Indices for GAMMA
NO Non-zero Modification Indices for PSI

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	อายุ (AGE)			เงินเดือน (SALARY)			ตำแหน่ง (POS)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.107	.000	.107	-.105	.000	-.105	.183	.000	.183*
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.017	.069	-.052	-.164	-.068	-.096	.345	.118	.227*
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.119	.021	.098	.018	-.051	.069	-.050	.100	-.151*
ความชัดเจนในบทบาท (RCON)	-.108	.022	-.130*	-.064	.056	-.119	.016	-.119	.135
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.211	.090	.120*	-.019	-.010	-.010	.139	.037	.102
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.171	.066	.105*	.024	-.043	.066	.011	.108	-.097*

หมายเหตุ

TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

คำสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 53.97 (p = .000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .014

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R Square .123 .468 .347 .161 .478 .357 .460

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

NO Non-Zero Modification Indices for PSI

ตาราง 6 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผล
ต่อตัวภายในของแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 2

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.645	.000	.645*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.294	.132	.161*	.205	.000	.205*	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.137	-.131	-.006	-.262	.048	-.309*	.231	.000	.231*
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.405	.111	.294*	.121	.121	.000	.195	-.061	.256*
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.192	.247	-.055	.146	-.007	.153*	.141	.141	.000

หมายเหตุ
 TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 53.97 (p = .000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .014

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R Square	.123	.468	.347	.161	.478	.357	.460

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

NO Non-Zero Modification Indices for PSI

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	RCON			COMM			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-.263	.000	-.263*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.115	-.117	.232*	.446	.000	.446*	.000	.000	.000

หมายเหตุ

TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 53.97 (p = .000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .014

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R Square .123 .468 .347 .161 .478 .357 .460

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

NO Non-Zero Modification Indices for PSI

ตาราง 7 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 3

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	สภาวะการจ้างใจ			ขนาดองค์กร			เพศ		
	จากงาน (MPS)			(SIZE)			(SEX)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.004	.000	.004*	.152	.000	.152*	-.119	.000	-.119*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.004	.003	.002*	.096	.099	-.003	-.064	-.078	.014
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.007	.001	.006*	-.034	.044	-.078	.073	-.032	.106
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.003	.000	-.004*	-.112	-.036	-.076	-.154	.035	-.189*
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.005	.004	.001	.037	.065	-.028	-.081	.025	-.105*
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.005	.002	.003*	.000	.002	-.002	.006	-.074	.080

หมายเหตุ
TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 52.61 (p = .000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.00

Root Mean Square Residual = .016

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP \TOTAL

R-Square .117 .464 .345 .154 .471 .343 .441

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA JOBP--->COMS

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)					
	อายุ (AGE)			ตำแหน่ง (POS)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.071	.000	.071	.152	.000	.152*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	-.030	.047	-.077	.290	.100	.191*
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.127	.006	.121*	-.042	.081	-.123*
ความขัดแย้งในบทบาท(RCON)	-.128	.037	-.166*	-.005	-.096	.091
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.203	.087	.116*	.133	.034	.099
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.180	.054	.126*	.023	.086	-.063

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 52.61 (p = .000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.00

Root Mean Square Residual = .016

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .117 .464 .345 .154 .471 .343 .441

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA JOBP--->COMS

ตาราง 8 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผล
ต่อตัวภายในของแบบจำลองขั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 3

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.655	.000	.655*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.294	.125	.169*	.191	.000	.191*	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.130	-.130	.000	-.257	.043	-.299*	.222	.000	.222*
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.400	.110	.290*	.117	.117	.000	.200	-.058	.258*
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.210	.210	.000	.103	-.007	.110*	.132	.132	.000

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 52.61 (p = .000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.00

Root Mean Square Residual = .016

ผลการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .117 .464 .345 .154 .471 .343 .441

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA JOBP--->COMS

ตาราง 8 (ต่อ)

ความแปรปรวนที่เป็นผล (Effect)	ความแปรปรวนที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	RCON			COMM			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-.263	.000	-.263*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.107	-.110	.217*	.417	.000	.417*	.000	.000	.000

หมายเหตุ

TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)

*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 52.61 (p = .000)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.00

Root Mean Square Residual = .016

สมการโครงสร้างความแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .117 .464 .345 .154 .471 .343 .441

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA JOBP--->COMS

ตาราง 9 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 4

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	ศักยภาพการมุ่งใจ จากงาน (MPS)			ขนาดองค์การ (SIZE)			เพศ (SEX)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.004	.000	.004*	.151	.000	.151*	-.116	.000	-.116*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.004	.003	.001*	.095	.100	-.005	-.061	-.077	.017
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.007	.001	.006*	-.032	.042	-.074	.060	-.030	.090
ความขัดแย้งในบทบาท(RCON)	-.003	.000	-.003*	-.113	-.031	-.082	-.147	.027	-.174*
ความผูกพันต่อองค์การ(COMM)	.005	.003	.002*	.033	.072	-.039	-.068	.004	-.072
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.005	.003	.002*	.008	-.011	.020	-.020	-.019	-.002

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 1.84 (p = .606)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .116 .468 .332 .135 .442 .342 .403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .29 for BETA COMS--->JOBP

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)					
	อายุ (AGE)			ตำแหน่ง (POS)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.073	.000	.073	.146	.000	.146*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	-.021	.049	-.069	.285	.097	.188*
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.104	.008	.096*	-.024	.076	-.100
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.119	.023	-.142*	-.014	-.082	.067
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.215	.070	.145*	.121	.049	.072
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.154	.076	.078	.060	.029	.031

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

คำอธิบาย

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 1.84 (p = .606)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.116	.468	.332	.135	.442	.342	.403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .29 for BETA COMS--->JOBP

ตาราง 10 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในของแบบจำลองขั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 4

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.664	.000	.664*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.287	.121	.166*	.182	.000	.182*	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.132	-.132	.000	-.241	.031	-.271*	.169	.000	.169*
ความผูกพันต่อการ (COMM)	.420	.079	.342*	.086	.086	.000	.129	-.039	.168*
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.197	.197	.000	.067	.051	.016	.350	.055	.295*

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 1.84 (p = .606)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.116	.468	.332	.135	.442	.342	.403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .29 for BETA COMS--->JOBP

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	RCON			COMM			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	-.231	.000	-.231*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.048	-.064	.112*	.276	.000	.276*	.000	.000	.000

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

คำสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = 1.84 (p = .606)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .003

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.116	.468	.332	.135	.442	.342	.403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .29 for BETA COMS--->JOBP

ตาราง 11 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 5

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	ศักยภาพการจูงใจ			ขนาดองค์กร			เพศ		
	จากงาน (MPS)			(SIZE)			(SEX)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (CONS)	.004	.000	.004*	.151	.000	.151*	-.117	.000	-.117*
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.004	.003	.001*	.095	.100	-.005	-.060	-.077	.017
การจัดเงินในบทบาท (RAM)	.007	.001	.006*	-.033	.043	-.076	.060	-.031	.091
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.003	.000	-.003*	-.114	-.031	-.082	-.147	.026	-.174*
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.005	.003	.002*	.033	.073	-.041	-.067	.003	-.070
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.005	.003	.002*	.011	-.017	.028	-.021	-.017	-.004

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
*p < .05

คำสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .25 (p = .881)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .001

สมการโครงสร้างตัวแปร	CONS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.117	.467	.334	.135	.445	.351	.403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .01 for BETA COMM--->RAM

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)					
	อายุ (AGE)			ตำแหน่ง (POS)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.075	.000	.075	.146	.000	.146*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	-.022	.050	-.071	.285	.097	.188*
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.104	.010	.094*	.023	.075	-.098
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.119	.023	-.142*	.015	-.081	.066
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.214	.070	.145*	.120	.050	.070
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.154	.076	.078	.059	.034	.025

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .25 (p = .881)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .001

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .117 .467 .334 .135 .445 .351 .403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .01 for BETA COMM--->RAM

ตาราง 12 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผล
ต่อตัวภายในของแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 5

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.663	.000	.663*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.292	.114	.178*	.172	.000	.172*	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.131	-.131	.000	-.242	.029	-.271*	.167	.000	.167*
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.424	.077	.347*	.083	.083	.000	.121	-.038	.159*
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.178	.234	-.056	.098	.047	.051	.356	.057	.298*

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .25 (p = .881)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .001

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.117	.467	.334	.135	.445	.351	.403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .01 for BETA COMM--->RAM

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	RCON			COMM			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-.231	.000	-.231*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.053	-.070	.123*	.305	.000	.305*	.000	.000	.000

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .25 (p = .881)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .001

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .117 .467 .334 .135 .445 .351 .403

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .01 for BETA COMM--->RAM

ตาราง 13 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผล
ต่อตัวแปรภายในแบบจำลองขั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 6

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	ศักยภาพการจ้างใจ			ขนาดองค์กร			เพศ		
	จากงาน (MPS)			(SIZE)			(SEX)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.004	.000	.004*	.151	.000	.151*	-.116	.000	-.116
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.004	.003	.001*	.094	.101	-.007	-.061	-.077	.016
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.007	.002	.005*	-.033	.038	-.071	.060	-.034	.094*
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.003	.000	-.004*	-.114	-.034	-.080	-.147	.031	-.178*
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.005	.003	.002	.033	.084	-.052	-.068	-.007	-.061
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.005	.003	.002*	.011	-.018	.028	-.021	-.018	-.004

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .01 (p = .932)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.117	.471	.345	.135	.440	.351	.402

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA RCON--->MAN

ตาราง 13 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายนอกที่เป็นสาเหตุ (Cause)					
	อายุ (AGE)			ตำแหน่ง (POS)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.075	.000	.075	.145	.000	.145*
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	-.021	.050	-.071	.285	.097	.188*
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	.104	.036	.068	-.024	.082	-.106*
ความชัดเจนในบทบาท(RCON)	-.119	.029	-.148*	-.014	-.088	.074
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	.213	.062	.151*	.123	.058	.064
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.154	.076	.079	.059	.036	.023

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

คำอธิบาย

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .01 (p = .932)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.117	.471	.345	.135	.440	.351	.402

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA RCON--->MAN

ตาราง 14 อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง ของตัวแปรภายในที่ส่งผล
ต่อตัวภายในของแบบจำลองชั้นที่ 3 แบบจำลองย่อยลำดับที่ 6

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	ตัวแปรภายในที่เป็นสาเหตุ (Cause)								
	COMS			MAN			RAM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ (COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร (MAN)	.667	.000	.667*	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท (RAM)	.292	.171	.121	.174	.010	.165*	-.002	.002	.000
ความขัดแย้งในบทบาท (RCON)	-.128	-.128	.000	-.250	.039	-.289*	.222	.000	.222
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	.428	.043	.386*	.067	.067	.000	-.012	-.053	.041
ผลการปฏิบัติงาน (JOBP)	.179	.240	-.061	.098	.041	.057	.320	.023	.297*

หมายเหตุ
TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
*p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .01 (p = .932)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMS	MAN	RAM	RCON	COMM	JOBP	TOTAL
R-Square	.117	.471	.345	.135	.440	.351	.402

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA RCON--->MAN

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปรภายในที่เป็นผล (Effect)	RCON			COMM			JOBP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การสื่อสารและสัมพันธภาพ(COMS)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
พฤติกรรมการบริหาร(MAN)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ความชัดเจนในบทบาท(RAM)	-.034	-.034	.000	.142	.000	.143	.000	.000	.000
ความขัดแย้งในบทบาท(RCON)	-.008	-.008	.000	.032	.032	.000	.000	.000	.000
ความผูกพันต่อองค์กร(COMM)	-.240	.000	-.240*	-.002	-.002	.000	.000	.000	.000
ผลการปฏิบัติงาน(JOBP)	.040	-.085	.125*	.352	.046	.307*	.000	.000	.000

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
 IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
 DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
 *p < .05

ค่าสถิติ

Chi-Square with 2 Degrees of Freedom = .01 (p = .932)

Goodness of Fit Index = 1.000

Adjusted Goodness of Fit Index = 1.000

Root Mean Square Residual = .000

สมการโครงสร้างตัวแปร COMS MAN RAM RCON COMM JOBP TOTAL

R-Square .117 .471 .345 .135 .440 .351 .402

Modification Indices and Estimated Change

No Non-zero Modification Indices for GAMMA

No Non-zero Modification Indices for PSI

Maximum Modification Index is .00 for BETA RCON--->MAN

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางประทุม ชื้อสกุล ฤกษ์กลาง

เกิดวันที่ 29 เดือนเมษายน พุทธศักราช 2501

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 106/67 สวนสยาม หมู่ 4

ถนนรามอินทรา ค่ายลคันทนายาว อำเภอปทุม

กรุงเทพฯ 10230

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน อาจารย์ประจำ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ถนนพระราม 4 เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียน

พระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2523 นศ.บ. (การประชาสัมพันธ์) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง

จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2527 นศ.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529 ศษ.บ. (บริหารการศึกษา) เกียรตินิยมอันดับสอง

จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2538 กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร