

ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

1 ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-9428-1382 อีเมล : mind_ning@hotmail.com
รับเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2561 ตอบรับเมื่อ 12 มีนาคม 2561 DOI:10.14416/j.faa.2019.08.005

ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล¹
รวิภา ธรรมโชติ²
พงศภัค ตรีรัตนเศรษฐ์³
ประสารโชค ธุระนุดี⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยการบริหารองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ตามประเภทมหาวิทยาลัย รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12,109 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยการบริหารองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมหาวิทยาลัยต่างประเภทกันส่งผลให้ระดับปัจจัยการบริหารองค์การแตกต่างกันและระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมหาวิทยาลัย ได้แก่ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน นโยบาย ภาพลักษณ์ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ได้แก่ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน นโยบาย และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ นโยบายและเสรีภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย กรุงเทพมหานคร

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์พิเศษ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ อาจารย์พิเศษ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Organizational Commitment of Thai University: A Comparative Study of Public Universities, Public Autonomous Universities and Private Universities in Bangkok Metropolis

¹ Corresponding Author, Tel. 08 9428 1382, E-mail : mind_ning@hotmail.com
Received 19 February 2018; Accepted 12 March 2018

Siriwan Wisutthirattanakun ¹
Ravipa Thummachote ²
Pongsapak Trerattanaset ³
Prasarnchoke Thuvanuti ⁴

Abstract

The study was designed to compare the administrative factors, organizational commitment on types of the universities and to determine the administrative factors influencing the organization commitment of lecturers. The population was 12,109 lecturers. The 322 lecturers were randomly selected as the sample for the study by multistage sampling. The study instrument was a set of self-administered questionnaires. Data were analyzed for frequency, mean and standard deviation, Analysis of Variance and multiple regression analysis. The result showed the administrative factors of public universities were at a high level, whereas the administrative factors of the public autonomous universities and private universities were at a fairly high level. The organizational commitment level of public university lecturers was at a high level, whereas public autonomous university lecturers as well as the private university lecturers was at a fairly high level. Holistically and separately considered different types of universities differed in their administrative factors. Likewise, different types of universities differed in the organizational commitment of lecturers. The administrative factors influencing the organizational commitment of lecturers in the three types of universities included : freedom to work, policy, image, work-life balance, compensation and welfare. Separately considered the administrative factors influencing the organizational commitment of public university lecturers included: compensation and welfare, and environment of work. The administrative factors influencing the organizational commitment of public autonomous university lecturers included: freedom to work, policy, and work-life balance. Meanwhile the administrative factors conducive to the organizational commitment of the private university lecturers were policy and freedom to work.

Keywords : Organizational Commitment, Thai University Lecturers, Bangkok Metropolis

¹ Ph.D. student, Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Lecturer, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

³ Special lecturer, Ph.D. program (Department of Public Administration), Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

⁴ Special lecturer, Ph.D. program (Department of Public Administration), Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร การบริหารองค์การสมัยใหม่ จึงให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยองค์การต่างๆ พยายามที่จะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพยายามที่จะรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุดเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถออกสู่ตลาดแรงงานและสังคมเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อาจารย์จึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่บัณฑิตนักศึกษา อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีความต้องการก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องแสวงหาและรักษาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไป จากการเสวนาเรื่อง แนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ (ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ, 2553) พบว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ จำนวน 47 แห่ง มีความขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการ หรือ อาจารย์ ทำให้อัตราส่วนของภาระงานของอาจารย์ในการสอนและให้บริการกับนิสิตนักศึกษานั้นไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวก็ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์มาจากหลายสาเหตุ สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐนับตั้งแต่ปี 2542 ได้มีการนำเอานโยบายการออกนอกกรอบมาใช้ ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐเริ่มทยอยเปลี่ยนสถานภาพมาเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” เพื่อความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในทางวิชาการมากขึ้น และการดำเนินงานทางการศึกษารวมถึงการจัดการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) และในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งพนักงานของมหาวิทยาลัยจะอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย

จะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่ทางสภามหาวิทยาลัยกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2542) โดยมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละมหาวิทยาลัย จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบข้าราชการและระบบพนักงานมหาวิทยาลัยที่รับบรรจุเข้ามาใหม่ควบคู่กันไป (อุทุมพร จามรมาน, 2542) ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากระเบียบข้อบังคับมีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนเกิดความรู้สึกกังวลใจในสถานภาพและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของการต่อสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีการเปรียบเทียบกับข้าราชการที่มีแนวทางปฏิบัติที่ต่างกัน ความยุ่งยากเหล่านี้อาจกลายเป็นปัญหาให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความกังวลใจ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และไปสู่การลาออกในที่สุด และสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในระดับอุดมศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องเร่งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกันทั้ง มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีความต้องการอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อมาช่วยพัฒนาและยกระดับศักยภาพของมหาวิทยาลัยแต่ด้วยค่านิยมของคนไทยที่ให้การเคารพยกย่องบุคคลที่เป็นข้าราชการหรือทำงานภาครัฐ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551) จึงมีปัญหาคาดสรรหาบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งส่งผลต่อการโยกย้ายที่ทำงาน และคุณภาพทางการศึกษา

ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจและสามารถจูงใจให้อาจารย์เกิดความรักและผูกพันกับมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อมหาวิทยาลัยและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารองค์การ ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย

ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ลักษณะงาน เสรีภาพทางวิชาการ ค่าตอบแทนโดยรวม ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และบรรยากาศในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารองค์การตามประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ตามประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร และ (5) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Porter and others (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ โดยมีการแสดงออกอย่างแรงกล้าของแต่ละบุคคลในลักษณะต่างๆ ดังนี้ (1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ (3) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

โดย Allen and Myer (1990) มองว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ ถือเป็นความผูกพันทางด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยบุคลากรมีความต้องการมีส่วนร่วมและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การ มีความเต็มใจ ทุ่มเท และพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์การ ประการที่ 2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอและไม่ทำการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน โดยพยายามรักษาสภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยพวกเขาเหล่านั้นจะทำการเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับหากยังคงอยู่กับองค์การต่อไปกับผลประโยชน์ต่างๆ ที่ต้องสูญเสียหากลาออกหรือละทิ้งสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ และประการสุดท้าย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อ

องค์การซึ่งเกิดขึ้นจากบรรทัดฐานหรือค่านิยมต่างๆ ขององค์การ เป็นความรู้สึกว่าตนเมื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้วจำเป็นต้องมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและเป็นเรื่องเหมาะสมที่บุคลากรจะต้องกระทำ จึงถือเป็นพันธะผูกพันที่บุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทเพื่อเป็นการตอบแทนในสิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์การ

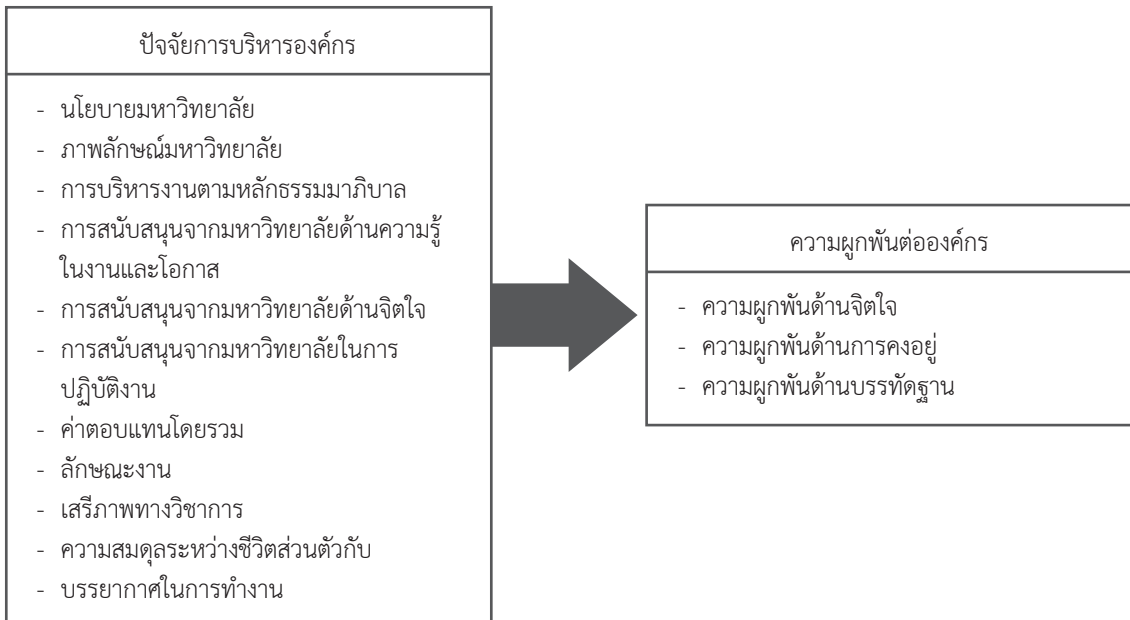
3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจและทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการแต่ละคนก็มีมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

Steers (1977) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ตัวแปรที่สามารถระบุถึงคุณลักษณะของบุคคลนั้น เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ (2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ลักษณะหรือสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลาย ทักษะในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น และ (3) ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงานแต่ละคนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การว่าเป็นอย่างไร

ส่วน Gubman (1998) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ (1) แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงในเป้าหมาย หมายถึง การปรับค่านิยมของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์การจัดให้ (3) ลักษณะงาน หมายถึง ขอบเขตของงานทำ ความท้าทายและน่าสนใจของงาน (4) ความสัมพันธ์ในงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ (5) ค่าตอบแทนโดยรวม หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทน (6) โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสใน เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน และ (7) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ

3.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

ลักษณะงาน หมายถึง ขอบเขตภาระงาน ความน่าสนใจและความท้าทายในงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในงาน

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านความรู้ในงานและโอกาส หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนและให้โอกาสอาจารย์ในการพัฒนาความรู้ และการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ หมายถึง การมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ ให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าในตัวอาจารย์ และการดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่อาจารย์

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมและสอนงาน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์เมื่อมีปัญหา และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สมมติฐานงานวิจัย

4.1 ระดับปัจจัยการบริหารองค์กรของมหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่าง

4.3 ปัจจัยการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเน้นวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม และมีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 12,109 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ มีจำนวน 391 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 322 ตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อเป็นตัวแทนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 3 ท่าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 3 ท่าน

และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ ต้องเป็นอาจารย์ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลจากมหาวิทยาลัยว่าเป็นผู้ที่เสียสละและอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัย

5.2 เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 วัดปัจจัยการบริหารองค์การเป็นการสอบถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 วัดความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นการสอบถามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ และการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

5.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา และความเที่ยงตรงทางด้านโครงสร้างของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha) รวม เท่ากับ 0.966 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวม เท่ากับ 0.927 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามของอาจารย์ มีความเชื่อถือได้ (Reliability) สามารถที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการทดสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาของข้อคำถามก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.4 วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัย และวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละประเภทใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) ส่วนการค้นหาค่าตัวแปรปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์นั้นใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุแบบเข้าพร้อมกันหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ระดับปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.45$) ด้านเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=4.38$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=4.38$) ด้านภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.26$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=4.25$) ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.21$) ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ด้านความรู้ในงานและโอกาส ($\bar{X}=4.12$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.11$) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ($\bar{X}=4.11$) ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=4.09$) และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.09$)

สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.36$) ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.07$) ด้านเสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=3.93$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านความรู้ในงานและโอกาส ($\bar{X}=3.82$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.08$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.78$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.61$) ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.59$) ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.56$) และปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=3.39$) และด้านค่าตอบแทนโดยรวม ($\bar{X}=3.35$)

ในขณะที่มหาวิทยาลัยเอกชนมีปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้าน

เสรีภาพทางวิชาการ ($\bar{X}=3.87$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.72$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.69$) ด้านภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.60$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านความรู้ในงานและโอกาส ($\bar{X}=3.53$) ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.40$) ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.39$) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=3.39$) ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.38$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=3.31$) และด้านค่าตอบแทนโดยรวม ($\bar{X}=2.93$)

6.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.55$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.43$) และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=4.40$) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.18$) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=4.16$) และความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.09$) ในขณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.99$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.80$) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.70$)

6.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยสถิติ F-test พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ($F=47.228$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยการบริหารองค์การในภาพรวมของมหาวิทยาลัยของรัฐ ($\bar{X}=4.24$) มีค่ามากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.78$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.48$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การของมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยมากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชนทุกด้าน ยกเว้นด้านภาพลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีค่าเฉลี่ยมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ในขณะที่เดียวกันปัจจัยการบริหารองค์การของ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็มีค่าเฉลี่ยมากกว่ามหาวิทยาลัยเอกชนทุกด้านเช่นกัน ดังนี้ ด้านนโยบาย ($F=37.805$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านนโยบาย ($\bar{X}=4.19$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.59$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.41$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ($F=15.965$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.11$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.78$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.50$) ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($F=12.238$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.48$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.13$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=4.09$) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($F=40.394$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.08$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.40$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.02$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($F=34.353$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\bar{X}=4.25$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.39$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.31$) และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($F=31.025$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=3.78$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.39$) และสำหรับด้านภาพลักษณ์ ($F=49.630$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีปัจจัยการบริหารด้านภาพลักษณ์ ($\bar{X}=4.36$) มากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ ($\bar{X}=4.26$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.60$) ซึ่งผลวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่างประเภทกันในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยสถิติ F-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ($F=31.147$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การใน

ภาพรวม ($\bar{X}=4.47$) มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.15$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.87$) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนทุกด้าน ในขณะที่เดียวกันอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนทุกด้านเช่นกัน ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($F=37.805$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.40$) มากกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.11$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.69$) ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($F=15.965$, $sig.=0.000$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.55$) มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ($\bar{X}=4.12$) และมหาวิทยาลัยเอกชน ($\bar{X}=3.87$) ซึ่งผลวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุแบบเข้าพร้อมกันหมด พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.289$) รองลงมา คือ ด้านนโยบาย ($\beta=0.188$) ด้านภาพลักษณ์ ($\beta=0.186$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\beta=0.185$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.145$) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 55.00 ($Adjusted R^2=0.550$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.467$) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta=0.285$) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 66.40 ($Adjusted R^2=0.664$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.422$) รองลงมา คือ ด้านนโยบาย ($\beta=0.265$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ($\beta=0.197$) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ร้อยละ 48.20 ($Adjusted R^2=0.482$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยการบริหารองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ ด้านนโยบายซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.474$) รองลงมา คือ ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($\beta=0.235$) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนได้ร้อยละ 34.40 ($Adjusted R^2=0.344$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

6.4 จากการสัมภาษณ์อาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์การที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยการบริหารองค์การด้านนโยบายส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (ด้านความรู้และโอกาส, ด้านจิตใจ และด้านการปฏิบัติงาน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ด้านภาพลักษณ์ และค่าตอบแทนโดยรวม ตามลำดับ และอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนเองมีความผูกพันต่อองค์การและแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การผ่านทางพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป พร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติตนตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ไม่พูดถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย ไม่ปฏิบัติตนให้มหาวิทยาลัยต้องเสื่อมเสียชื่อเสียง

7. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับปัจจัยการบริหารองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีระดับปัจจัยการบริหารองค์การอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความรู้สึกรักและผูกพัน

กับมหาวิทยาลัยของตน มีความต้องการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อไป และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัย ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การในระดับระดับปานกลางค่อนข้างสูง สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐการเอานโยบายการออกนอกระบบและการบรรจุอาจารย์ในสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ส่งผลให้อาจารย์รู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมและความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับอาจารย์ที่บรรจุเป็นข้าราชการ จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชน ในการบริหารงานบางครั้งก็ไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์มากนัก มุ่งเน้นการหารายได้เข้าสู่องค์การ จึงส่งผลให้อาจารย์รู้สึกว่าไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

ส่วนปัจจัยการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์สูงสุด ($\beta=0.289$) จึงเป็นการยืนยันได้ว่าเสรีภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยการบริหารองค์การที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003) ที่กล่าวว่า การได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ รวมถึงการได้ปฏิบัติงานที่ทำหาย และมีอิสระ/เสรีภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้านนโยบายสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 2 ($\beta=0.188$) ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายถือเป็นตัวกำหนดแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงาน นโยบายถือเป็นปัจจัยการบริหารที่สามารถสร้างและทำลายความผูกพันต่อองค์การได้ หากนโยบายที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อทั้งมหาวิทยาลัยและอาจารย์ก็จะได้รับการยอมรับและสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การได้ แต่ถ้านโยบายที่กำหนดขึ้นส่งผลให้อาจารย์รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริงก็อาจทำให้อาจารย์มีความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัยลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Alhawary & Aborumman (2011) พบว่า นโยบายองค์การสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การและมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันกับต่อองค์การ ด้านภาพลักษณ์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 3 ($\beta=0.186$) ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

สามารถสะท้อนถึงภาพลักษณ์ของอาจารย์เช่นกัน มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับก็ทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนั้นได้รับการยอมรับเช่นกัน ทำให้อาจารย์รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ไม่ปฏิบัติตนให้เป็นการเสื่อมเสียเพื่อเป็นการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ International Survey Research (2004) ที่ระบุไว้ว่า ภาพลักษณ์ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกที่มององค์การ ดังนั้นองค์การที่มีภาพลักษณ์ที่ดีสามารถจูงใจให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป โดยภาพลักษณ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 4 ($\beta=0.185$) เนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานเป็นเรื่องที่อาจารย์เห็นว่ามีค่าสำคัญ เพราะทุกคนมีครอบครัว และต้องการเวลาส่วนตัว หากไม่สามารถจัดสรรเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ก็มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้ ทำให้อาจารย์รู้สึกอึดอัด รู้สึกเบื่อหน่าย และอาจนำสู่การตัดสินใจลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gubman (1998) พบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์การ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับที่ 5 ($\beta=0.145$) ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์คาดหวังเพียงแค่นี้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ต้องรับผิดชอบ และจากการทดสอบเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในมหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของ Alhawary & Aborumman (2011) ผลการศึกษา พบว่า เงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมากกว่าการเคารพและการยอมรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Calland (2012) ระบุว่า มี ค่าตอบแทนความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และกลยุทธ์ในการจ่ายค่าตอบแทนให้อาจารย์ในอัตราที่เท่าเทียมกันทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในของกำกับรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน

2. มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรดูแลความแตกต่างด้านผลประโยชน์และสวัสดิการของอาจารย์ให้มีความเท่าเทียมกันระหว่างอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกับอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนควรจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ให้เท่าเทียมมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองและพัฒนางานของอาจารย์ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนและเป็นธรรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยใช้กรอบความคิดบูรณาการระหว่างแนวคิดระดับองค์กรและระดับปัจเจกบุคคลกับอาจารย์มหาวิทยาลัยในภาพกว้างมากยิ่งขึ้น เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยในเขตภูมิภาคหรือทั่วประเทศ

2. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องให้ครอบคลุมและกว้างขวางขึ้น เช่น สาเหตุที่ทำให้อาจารย์ตัดสินใจ

3. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนารูปแบบตลอดจนแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติและสามารถดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับมหาวิทยาลัยให้ยาวนานที่สุด

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกียรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). “ภาวะสมองไหลวิกฤตการณ์ระดับโลก” www.kriengsak.com/node/1411. Retrieved on 7 March 2015.

ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ. (2553). “แนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ” www.rajabhatwork.com/upload/images/.../New-higher-ed Retrieved on 23 August 2015.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย”. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 37(142), 16 - 32.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2542). “ความเป็นของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : อดีตถึงปัจจุบัน” <https://inin2539.wordpress.com/>

มหาวิทยาลัย/ความเป็นมาของมหาวิทยาลัย/ Retrieved on 19 September 2015.

อุทุมพร จามรมาน. (2542). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง การเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ภาษาอังกฤษ

Alhawary, F. A. & Aborumman, A. H. (2011). “Measuring the Effect of Academic Satisfaction on Multi - Dimensional Commitment: A Case Study of Applied Science Private University in Jordan.” *International Business Research*. 4 (2), 153 - 160.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.”

Journal of Occupational Psychology, 63 (1), 1 - 18.

Burke. (2003). “Employee Engagement” http://www.burke.com/eos/prac_EmployeeEngagement.891?_1.htm. Retrieved on 17 May 2015.

Calland, D. R. (2012). *Organizational Commitment among employees at a private nonprofit university in Virginia*. Doctoral Dissertation, Capella University.

Gubman, E. L. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw - Hill

International Survey Research. (2004). “Employee Engagement Model” <http://www.ISRIN SIGHT.com> Retrieved on 17 May 2015

Porter, L.W. and others. (1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians.” *Journal of Applied Psychology*. 59 (5), 603 - 609.

Steers, R. M. (1977). “Antecedents and outcomes of organizational commitment.” *Administrative science quarterly*, 22(1), 46 - 47