ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Factors of Good Governance Affected to Organizational Commitment of Persons of Nakhon Sawan Rajabhat University

ปราณี ตปนียวรวงศ์[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานตามแนวคิดธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามแนวคิดธรรมาภิบาลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 315 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis--CFA) และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดธรรมาภิบาลที่ส่งผลความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 96 (R^2 = 0.96)

คำสำคัญ: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน ธรรมาภิบาล ความผูกพันองค์การ

ABSTRACT

The purposes of this research was to factors analysis the concept of good governance affected to organizational commitment of persons of Nakhon Sawan Rajabhat University. The researcher gathered relevant data from 315 copies of a questionnaire distributed to the persons of Nakhon Sawan Rajabhat University. Techniques of statistical analysis used by the researcher in analyzing the data collected were Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM).

[1]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Findings show that the concept of good governance were determined to be the rule of law, morality, transparency, participation, responsibility and utility were mutually explanatory of variances in organizational commitment of persons of Nakhon Sawan Rajabhat University at 96 percent (R^2 = 0.96).

Keywords: confirmatory factor analysis, good governance, organizational commitment

บทนำ

การบริหารงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสำหรับทุกองค์การ เนื่องจากจะส่งผลถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน ซึ่งแนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานนั้นเป็นสัญญาณบ่งบอกถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การอีกทางหนึ่งด้วย ประเทศไทยได้มีการกล่าวถึงการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันซึ่งมีการประกาศใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 ได้รับรองการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการไว้ในหลายส่วน เช่นกำหนดให้ต้องมีการพัฒนางานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐ ใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการบริหารราชการ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

นอกจากการบริหารที่กล่าวข้างต้นแล้ว บุคลากรในแต่ละองค์การก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จหรือไม่ อย่างที่ได้มีการกล่าวกันว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

เนื่องจากคนคือทรัพยากรที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้นำนโยบายที่ฝ่ายบริหารกำหนดมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จะเห็นได้ว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทย ตั้งแต่ฉบับที่ 8 จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์การจึงต้องพยายามที่จะรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพขององค์การเอาไว้ โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การให้ได้ การสร้างแรงจูงใจทางหนึ่งคือ องค์การจะต้องเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้น จะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์การจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงเป็นสิ่งที่สามารถยึดเหนี่ยวให้บุคลากรอยู่กับองค์การต่อไป

สถาบันในระดับอุดมศึกษาซึ่งถือว่าเป็นแหล่งที่ผลิตบุคลากรของประเทศที่สำคัญควรเป็นผู้นำในการเผยแพร่แนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดมีขึ้นในสังคมไทย โดยสถาบันการศึกษาควรนำรูปแบบการบริหารตามแนวคิดธรรมาภิบาลมา

ใช้ในสถาบันการศึกษาให้ได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในมหาวิทยาลัย เนื่องจากถ้ามีการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมืองการปกครอง (Kaufmann & Kraay, 2008) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร ในส่วนของการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่เชื่อมโยงกับความผูกพันองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในแนวทางที่เป็นการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลที่เชื่อมโยงกับความผูกพันองค์การของบุคลากรยังไม่มีความเด่นชัด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานตามแนวคิดธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม (rule of law) หมายถึง การที่มหาวิทยาลัย มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างเป็นธรรม และครอบคลุมภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการชี้แจงและเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายดังกล่าวและกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบต่าง ๆ

2. หลักคุณธรรม (morality) หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความถูกต้องดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดหลักความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการรณรงค์ให้บุคคลากร/ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม

3. หลักความโปร่งใส (transparency) หมายถึงมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างความไว้วางใจให้แก่สังคมและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นได้โดยสะดวก และมีกระบวนการในการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ และต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2539

4. หลักการมีส่วนร่วม (participation) หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย/ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมแสดงความคิดเห็น การประเมินผลงานขององค์การและของผู้บริหาร รวมถึงเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

5. หลักความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึงมหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจนมีกระบวนการในการวางแผนอย่างเป็นระบบ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ รวมถึงมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียตระหนักถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อบุคลากร มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของบุคลากร มีความมุ่งหวังและตั้งมั่นยึดถือในนโยบาย รวมถึงกล้ายอมรับผลการกระทำ

6. หลักความคุ้มค่า (utility) หมายถึงการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ ที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่

ส่วนรวม รณรงค์ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า รวมถึงมีการตรวจสอบติดตามและสรุปผลการใช้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานตามแนวคิดธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการสำรวจและเก็บรวบรวม ข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงการผสมผสานการศึกษาเอกสารงานวิจัย บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและแนวคิดที่เกี่ยวกับ การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 500คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากกรอบของประชากร ที่ได้จัดทำขึ้น โดยคำนึงถึงความน่าจะเป็น (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) การคำนวณขนาดของตัวอย่างใช้เป็นสัดส่วนของจำนวนตัวแปรสังเกตได้โดยใช้ 15 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร การวิเคราะห์ครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัวแปร จึงประมาณค่าและคำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 315 ตัวอย่าง (21 x 15)

ตาราง 1

กรอบของประชากร

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร		รวม
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
1	คณะครุศาสตร์	52	7	59
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	60	9	69
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	96	14	110
4	คณะวิทยาการจัดการ	54	9	63
5	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	82	12	94
6	สำนักงานอธิการบดี	-	46	46
7	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	30	30
8	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	20	20
9	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	3	3
10	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	4	4
11	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	2	2
	รวม	344	156	500

ที่มา: งานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2554

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามแนวคิดธรรมาภิบาลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประกอบด้วย 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) คำถามเกี่ยวกับหลักนิติธรรม 2) คำถามเกี่ยวกับหลักคุณธรรมของผู้บริหาร 3) คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยหลักความโปร่งใส 4)คำถามเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วม 5) คำถามเกี่ยวกับหลักความรับผิดชอบ 6) คำถามเกี่ยวกับหลักความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร 7) คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของบุคลากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) ที่มีค่าคะแนนระหว่าง 1 ถึง 5 โดยค่าคะแนน 1 หมายถึงข้อความนั้น ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีการปฏิบัติน้อยที่สุด และค่าคะแนน 5 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีการปฏิบัติมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามชนิดเลือกตอบ ที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับประกอบการอภิปรายผลการศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของเนื้อหาและโครงสร้างของข้อคำถาม (content validity) โดยวิธีวิเคราะห์ข้อคำถามและพิจารณาประเมินการให้ค่าคะแนนเพื่อตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item Objective Congruence Index--IOC) กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาให้ค่าคะแนนความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยได้กำหนดค่าคะแนน +1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ค่าคะแนน 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และค่าคะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากได้รับแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา (content validity) มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 115-116; สุวิมล ติรกานันท์, 2548, หน้า 145)

หลังจากตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในเรื่องของความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบเบื้องต้น (pre-test) กับตัวอย่างโดยมิให้ซ้ำกับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) จำนวน 30คน โดยผู้วิจัยต้องการตรวจสอบความถูกต้องของมาตรวัดตัวแปรจึงนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) และการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ตามลำดับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 13; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 123; ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544, หน้า 124-127; Hair et al., 2006, p. 137)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานตามแนวคิดธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครสวรรค์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบช่วงเวลาเดียว (cross-sectional) การรวบรวมข้อมูลพบว่า แบบสอบถามได้รับการตอบกลับรวมจำนวนทั้งสิ้น 334 ฉบับ มีแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วน 19 ฉบับ จึงไม่นำมารวมในการวิเคราะห์ หลังจากตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการตอบกลับครบถ้วนแล้ว จึงได้ดำเนินการจัดทำคู่มือลงรหัสข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อบรรยายคุณสมบัติและลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ศึกษา ด้วยสถิติพรรณนา (descriptive analysis) คือค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มตัวแปรที่ได้นำมาศึกษาทั้งหมด มีความถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎี รวมถึงวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability analysis) และทำการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Prelis 2.52 โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปร ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis--CFA) เพื่อตรวจสอบความสามารถของตัวชี้วัดที่ใช้วัดตัวแปรที่เป็นนามธรรมในเรื่องความเที่ยงและความตรงเชิงโครงสร้างของมาตรวัดตัวแปรและวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (path analysis) ของตัวแปรด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.52

ผลการวิจัย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 57.5 มีอายุระหว่าง 25 -35 ปี มากที่สุดร้อยละ 60.0 รองลงมามีอายุมากกว่า 35 ปีไม่เกิน 45 ปี ร้อยละ 22.5 และมีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 3.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดร้อยละ 55.2 รองลงมาคือสมรสแล้วร้อยละ 42.9 และน้อยที่สุดคือหย่า/หม้ายร้อยละ 1.9 สถานภาพภายในมหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 42.8 รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาร้อยละ 23.2 และน้อยที่สุดคือลูกจ้างประจำร้อยละ 4.4 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ร้อยละ 57.5 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนร้อยละ 32.4 และน้อยที่สุดคือรองศาสตราจารย์ร้อยละ 0.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ร้อยละ 30.5 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอกร้อยละ 7.0 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 28.9 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมากกว่า 3 ปีไม่เกิน 6 ปี ร้อยละ 26.3 รองลงมาคือ 1 – 3 ปี ร้อยละ 26.0 และน้อยสุดคือปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วมากกว่า 20 ปีร้อยละ 4.8

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันหรือการวิเคราะห์โมเดลการวัดเป็นการตรวจสอบความสามารถของตัวชี้วัดที่ใช้วัดตัวแปรที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (ตัวแปรแฝง) ในเรื่องของความตรง โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักปัจจัย (factor loading) และตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ทีละตัวแปรดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exog-

enous Variable) โดยมีตัวแปรความผูกพันองค์การ (organization commitment) เป็นตัวแปรแฝงภายใน (Exogenous Variable) ผลการวิเคราะห์จะพิจารณาค่าความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นค่า Chi -Squsre (χ^2) หารด้วยค่าองศาอิสระ (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.50 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05ค่า Goodness of Fit Index--GFIค่า Comparative Fit Index--CFI และค่า Adjusted Goodness of Fit Index --AGFIควรมีค่ามากกว่า 0.90ค่า *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือมีค่ามากกว่า 0.05

หลักนิติธรรม การวิเคราะห์โมเดลวัดหลักนิติธรรม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 2

ตาราง 2

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลวัดหลักนิติธรรม

ตัวแปร	น้ำหนักปัจจัย			ค่าสัมประสิทธิ์
	Loading	*SE*	*t*-value	R^2
กฎระเบียบสอดคล้องกับภารกิจ				
LAW 1	0.81	0.04	19.38**	0.77
LAW 2	0.76	0.04	19.69**	0.78
LAW 3	0.79	0.04	19.98**	0.80
การประชาสัมพันธ์กฎระเบียบทั่วถึง				
LAW 4	0.87	0.04	19.37**	0.77
LAW 5	0.94	0.05	20.38**	0.82
การบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด				
LAW 6	0.90	0.04	20.34**	0.83
LAW 7	0.87	0.05	18.20**	0.72
LAW 8	0.90	0.05	18.20**	0.73

**$p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ (ตัวชี้วัด) มีค่าน้ำหนักปัจจัยที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.83 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวัดตัวแปรแฝงนั้น มีความเที่ยงในการวัด โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดสูงสุดคือ LAW 6 (มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามระเบียบ) ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.83 และตัวแปรที่มีความเที่ยงในน้อยสุดคือ LAW 7 (มีการลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.72 และผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.26 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาด

เคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.29 ค่า GFI ค่า CFI และค่า AGFI เท่ากับ 0.99, 1.00 และ 0.96 ตามลำดับค่า Chi-square เท่ากับ 16.37 และ *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ *p* มีค่าเท่ากับ 0.23 ผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

หลักคุณธรรม การวิเคราะห์โมเดลวัดหลักคุณธรรม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 3

ตาราง 3

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลวัดหลักคุณธรรม

ตัวแปร	น้ำหนักปัจจัย			ค่าสัมประสิทธิ์
	Loading	*SE*	*t*-value	R^2
ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม				
MOR 1	0.84	0.04	20.32**	0.82
MOR 2	0.85	0.04	21.28**	0.86
ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด				
MOR 3	0.83	0.04	19.70**	0.78
MOR 4	0.89	0.04	22.24**	0.90
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร				
MOR 5	0.87	0.04	19.76**	0.78
MOR 6	0.94	0.04	21.14**	0.85
MOR 7	0.87	0.04	20.20**	0.80

**$p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ (ตัวชี้วัด) มีค่าน้ำหนักปัจจัยที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.90 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวัดตัวแปรแฝงนั้น มีความเที่ยงในการวัด โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดสูงสุดคือ MOR 4 (ผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด) ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.90 และตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดน้อยสุดคือ MOR 5 (ผู้บริหารมีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.78 และผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 0.55 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่า GFIค่า CFI และค่า AGFI เท่ากับ 0.99 1.00 และ 0.99 ตามลำดับค่า Chi-square เท่ากับ 4.96 และ *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ *p* มีค่าเท่ากับ 0.838 ผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

หลักความโปร่งใส การวิเคราะห์โมเดลวัดหลักความโปร่งใส เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 4

ตาราง 4

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลวัดหลักความโปร่งใส

ตัวแปร	น้ำหนักปัจจัย			ค่าสัมประสิทธิ์
	Loading	*SE*	*t*-value	R^2
การบริหารงานมีความชัดเจนตรวจสอบได้				
TRN 1	0.86	0.04	19.84**	0.80
TRN 2	0.85	0.04	19.63**	0.78
TRN 3	0.91	0.05	20.07	0.79
TRN 4	0.89	0.04	20.55	0.82
มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง				
TRN 5	0.90	0.04	20.45**	0.81
TRN 6	0.97	0.04	22.24**	0.90
มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน				
TRN 7	0.85	0.05	18.84**	0.75
TRN 8	0.83	0.05	17.91**	0.70

**$p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ (ตัวชี้วัด)มีค่าน้ำหนักปัจจัยที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.90 หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวัดตัวแปรแฝงนั้น มีความเที่ยงในการวัด โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดสูงสุดคือ TRN 6 (เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไป ตรงมา) ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.90 และตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดน้อยสุดคือ TRN 8 (จัดให้มีระบบการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.70 และผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.37ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความ คลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.34ค่า GFIค่า CFI และค่าAGFI เท่ากับ 0.99 1.00 และ 0.96 ตามลำดับค่า Chi-square เท่ากับ 16.42 และ *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ *p* มีค่าเท่ากับ 0.173 ผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

หลักการมีส่วนร่วม การวิเคราะห์โมเดล วัดหลักการมีส่วนร่วม เพื่อตรวจสอบความตรง เชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 5

ตาราง 5

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลวัดหลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปร	น้ำหนักปัจจัย			ค่าสัมประสิทธิ์
	Loading	*SE*	*t*-value	R^2
ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย				
PAR 1	0.88	0.05	19.33**	0.78
PAR 2	0.91	0.04	20.72**	0.85
บุคลากรมีส่วนร่วมพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน				0.74
PAR 3	0.85	0.05	18.80**	0.84
PAR 4	0.90	0.04	20.72**	0.76
PAR 5	0.90	0.05	19.27**	
บุคลากรมีส่วนร่วมการกำหนดแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย				
PAR 6	0.79	0.04	18.29**	0.72
PAR 7	0.89	0.04	19.77**	0.81

**$p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ (ตัวชี้วัด) มีค่าน้ำหนักปัจจัยที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.85 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวัดตัวแปรแฝงนั้น มีความเที่ยงในการวัด โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดสูงสุดคือ PAR 2 (เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวางแผน) ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.85 และตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดน้อยสุดคือ PAR 6 (แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน/กำหนดแนวทางการพัฒนา) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.72 และผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 0.73 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.34 ค่า GFI ค่า CFI และค่า AGFI เท่ากับ 1.00 1.00 และ 0.98 ตามลำดับค่า Chi-square เท่ากับ 4.3 และ *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ *p* มีค่าเท่ากับ 0.628 ผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

หลักความรับผิดชอบ การวิเคราะห์โมเดลวัดหลักความรับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 6

ตาราง 6

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลวัดหลักความรับผิดชอบ

ตัวแปร	น้ำหนักปัจจัย			ค่าสัมประสิทธิ์
	Loading	*SE*	*t*-value	R^2
กำหนดนโยบายสอดคล้องกับภารกิจ				
RES 1	0.78	0.04	18.96**	0.76
RES 2	0.77	0.04	19.99**	0.81
RES 3	0.80	0.04	19.29	0.77
มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม				
RES 4	0.83	0.05	16.94**	0.68
RES 5	0.80	0.04	18.02**	0.76
RES 6	0.71	0.05	15.71**	0.59
รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
RES 7	0.89	0.05	18.78**	0.74
RES 8	0.82	0.04	20.41**	0.82
RES 9	0.89	0.04	20.47**	0.82

**$p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ (ตัวชี้วัด) มีค่าน้ำหนักปัจจัยที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.82 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวัดตัวแปรแฝงนั้น มีความเที่ยงในการวัด โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดสูงสุดคือ RES 8 และRES 9 (ดำเนินงานโดยยึดมั่นนโยบาย และกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำ) ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.82 และตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดน้อยสุดคือ RES 6 (ตระหนักถึงหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อบุคลากร) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.59 และผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.35ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.033ค่า GFIค่า CFI และค่า AGFI เท่ากับ 0.99 1.00 และ 0.96 ตามลำดับค่า Chi-square เท่ากับ 18.9 และ *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ *p* มีค่าเท่ากับ 0.17 ผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

หลักความคุ้มค่า การวิเคราะห์โมเดลวัดหลักความคุ้มค่า เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 7

ตาราง 7

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของโมเดลวัดหลักความคุ้มค่า

ตัวแปร	น้ำหนักปัจจัย			ค่าสัมประสิทธิ์
	Loading	*SE*	*t*-value	R^2
บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
UTI 1	0.85	0.04	19.27**	0.78
UTI 2	0.86	0.04	19.77**	0.81
สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร				
UTI 3	0.85	0.05	18.57**	0.74
UTI 4	0.80	0.04	19.39**	0.78
มีการประเมินผลการใช้ทรัพยากร				
UTI 5	0.82	0.04	18.79**	0.77
UTI 6	0.85	0.05	18.65**	0.76

**$p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรที่ศึกษามีค่าน้ำหนักปัจจัยที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.81 หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวัดตัวแปรแฝงนั้น มีความเที่ยงในการวัด โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดสูงสุดคือ UTI 2 (มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุฯ ตามความจำเป็น) ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.81 และตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดน้อยสุดคือ UTI 3 (รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.74 และผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 0.87ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00ค่า GFIค่า CFI และค่า AGFI เท่ากับ 1.00 1.00 และ 0.98 ตามลำดับค่า Chi-square เท่ากับ 3.49 และ *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ *p* มีค่าเท่ากับ 0.480 ผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

ตัวแปรความผูกพันองค์การของบุคลากร

การวิเคราะห์โมเดลวัดความผูกพันองค์การของบุคลากร มี 3 ตัวแปรคือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (OCOMIT1) 2) ต้องการทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์การ (OCOMIT2) และ 3) ต้องการอยู่กับองค์การต่อไป (OCOMIT3) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงของตัวแปร (construct reliability) ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 8

ตาราง 8

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของวัดตัวแปรความผูกพันองค์การของบุคลากร

ตัวแปร	น้ำหนักปัจจัย			ค่าสัมประสิทธิ์
	Loading	SE	t-value	R^2
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ				
COMIT 1	0.67	0.05	14.07**	0.53
COMIT 4	0.74	0.05	15.35**	0.59
COMIT 5	0.80	0.05	17.00**	0.69
ต้องการทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์การ				
COMIT 6	0.82	0.04	19.57**	0.77
COMIT 7	0.88	0.04	22.04**	0.90
ต้องการอยู่กับองค์การต่อไป				
COMIT 8	0.86	0.04	21.11**	0.88
COMIT 9	0.71	0.05	15.11**	0.55
COMIT 10	0.63	0.06	11.51**	0.36

** $p< 0.01$

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 8 พบว่า ตัวแปรที่ศึกษามีค่าน้ำหนักปัจจัยที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.90 หมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวัดตัวแปรแฝงนั้น มีความเที่ยงในการวัด โดยตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดสูงสุดคือ COMIT 7 (เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย) ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.90 และตัวแปรที่มีความเที่ยงในการวัดน้อยสุดคือ COMIT10 (ไม่เคยคิดลาออกไปทำงานที่อื่น) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.36 ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2/df เท่ากับ 0.87ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00ค่า GFIค่า CFI และค่า AGFI เท่ากับ 0.99 1.00 และ 0.95 ตามลำดับค่า Chi-square เท่ากับ 17.24 และ p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ p มีค่าเท่ากับ 0.0693 ผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเพื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีตัวแปรที่เป็นตัวแปรแฝง (latent variable) ไม่สามารถวัดค่าได้โดยตรงจำนวน 7 ตัวประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 6 ตัวแปร 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า สำหรับตัวแปรแฝงภายในคือความผูกพันองค์การของบุคลากร

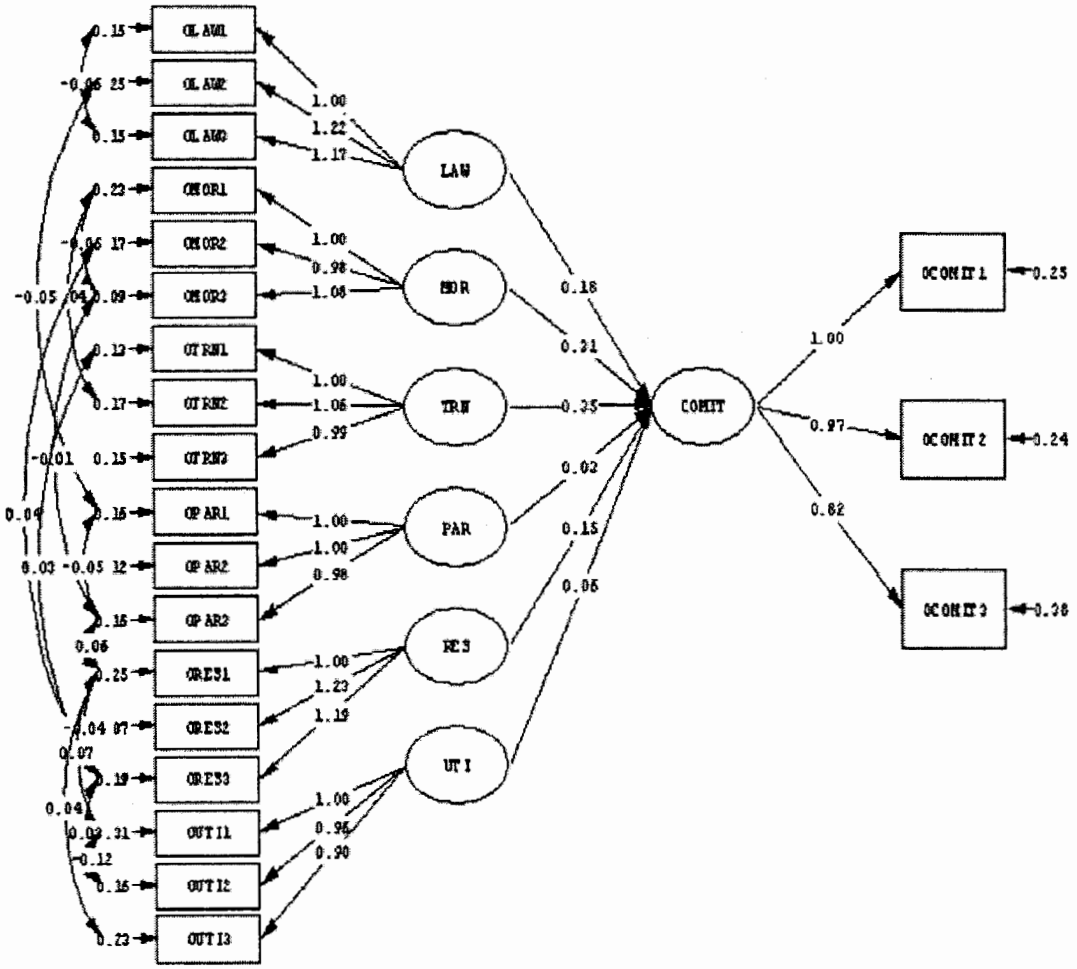
สำหรับตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) หรือตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยนำผลของการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้วิธีการรวมข้อคำถาม (composite score) ที่มากกว่า 1 ข้อ ให้เป็นกลุ่มของตัวแปร (item parceling) เพื่อลดจำนวนตัวชี้วัดในสมการโครงสร้างซึ่งเป็นวิธีที่มีการยอมรับสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เนื่องจากเป็นวิธีการที่สามารถแก้ปัญหากรณีตัวอย่างในการศึกษามีน้อยได้ เช่นปัญหาที่เกี่ยวกับสัดส่วนของตัวอย่างต่อตัวแปรความไม่แน่นอนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ เป็นต้น และเป็นวิธีการในการจัดการเรื่องของจำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสม เมื่อมีข้อคำถามที่วัดตัวแปรในมิติเดียวกันมากกว่า 1 ข้อ (Hair et al., 2006; Holt, 2004) ดังข้อมูลตามตาราง 9

ตาราง 9

สรุปตัวชี้วัดสำหรับตัวแปรในโมเดลโครงสร้างเชิงเส้น

ตัวแปร (construct)	ตัวชี้วัด (composite indicator)	สัญญลักษณ์
1. หลักนิติธรรม	1) มีกฎระเบียบสอดคล้องกับภารกิจ	OLAW1
(LAW)	2) การประชาสัมพันธ์กฎระเบียบทั่วถึง	OLAW2
	3) การบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	OLAW3
2. หลักคุณธรรม	1) ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม	OMOR 1
(MOR)	2) ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	OMOR 2
	3) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากร	OMOR 3
3. หลักความโปร่งใส	1) การบริหารงานมีความชัดเจนตรวจสอบได้	OTRN 1
(TRN)	2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	OTRN 2
	3) มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน	OTRN 3
4. หลักการมีส่วนร่วม	1) เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	OPAR 1
(PAR)	2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน	OPAR 2
	3) บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย	OPAR 3
5. หลักความ	1) กำหนดนโยบายสอดคล้องกับภารกิจ	ORES 1
รับผิดชอบ	2) มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม	ORES 2
(RES)	3) รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	ORES 3
6. หลักความคุ้มค่า	1) บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	OUTI 1
(UTI)	2) สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร	OUTI 2
	3) มีการประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ	OUTI 3
7. ความผูกพันองค์การ	1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	OCOMIT1
(COMIT)	2) ต้องการทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์การ	OCOMIT2
	3) ต้องการอยู่กับองค์การต่อไป	OCOMIT3

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง



Chi-Square=160.88, df=142, P-value=0.13275, RMSEA=0.021

ภาพ 1 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างภายหลังการปรับแต่งโมเดล โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อน (error variance) ของการวัดตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง ของปัจจัยการบริหารตามแนวคิดธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ แสดงตามภาพ 1 และตาราง 10

ตาราง 10

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ

ตัวแปรผล	R^2	ตัวแปรเหตุ					
		LAW	MOR	TRN	PAR	RES	UTI
COMIT	0.96	0.18**	0.31**	0.35**	0.03	0.15**	0.06**

**$p < 0.01$

จากภาพ 1 และตาราง 10 สรุปได้ว่าความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้รับอิทธิพลส่วนใหญ่จากแนวคิดการบริหารตามหลักความโปร่งใส โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.35 รองลงมามีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.31คือหลักคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสิติที่ 0.01 สำหรับการบริหารตามหลักการมีส่วนร่วมนั้น มีอิทธิพลทางตรงน้อยที่สุด เท่ากับ 0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดปัจจัยการบริหารตามแนวคิดธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ทั้ง 6 ปัจจัย โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันทีละตัวแปร ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) โดยมีตัวแปรความผูกพันองค์การ (organization commitment) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน (Exogenous Variable) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่กำหนดตามทฤษฎีทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีวัดค่าความสอดคล้อง เช่นค่า Chi -Squsre (χ^2) หารด้วยค่าองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2.50 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.05ค่า Goodness of Fit Index--GFI ค่า Comparative Fit Index--CFI และค่า Adjusted Goodness of Fit Index –AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า *p*-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งถือว่าผลการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกปัจจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยการบริหารตามแนวคิดธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ทั้ง 6 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้ร้อยละ 96 (R^2 = 0.96) โดยปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุดได้แก่ การบริหารตามหลักความโปร่งใส มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ของศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2550) ที่สรุปว่า การบริหารตามหลักความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง รวมถึงควรมีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (3 ed.). กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร.(2550). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. *2*(1 สิงหาคม 2552), 20

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). *การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี* (Good Governance) รายงานประจำปี 2541-2543 กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง

สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง

สุวิมล ติรกานันท์. (2548). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภมาส องศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา, & รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (พฤษภาคม 2548). *เอกสารประกอบการอบรมการใช้โปรแกรมลิสเรล: โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ รุ่นที่ 6*. Paper presented at the การใช้โปรแกรมลิสเรล: โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี.

Harzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. 1959. *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.

Maslow, Abraham H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

****