

ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
Organizational Commitment to Private University Lecturers
in Bangkok Metropolitan Region

กฤตภาคิน มิ่งโสภา¹, ปิยภรณ์ ชูชีพ² และ ชนะเกียรติ สมานบุตร³
Krittapakhin Mingsopa¹, Piyaporn Chuchee² and Chanakiat Samarnbutra³

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
Faculty of Business Administration, Rangsit University, Thailand
Corresponding Author E-mail: krittapakhin.m@gmail.com¹

Received: 2024-7-25; Revised: 2025-3-25; Accepted: 2025-3-28

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งศึกษาบทบาทตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 24 แห่ง รวมทั้งสิ้น 585 คน ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.22$, CFI = 1.00, NFI = 0.99 GFI=0.97, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.05) โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตามลำดับ ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 92 ข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากองค์การ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความสมดุลชีวิตการทำงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพของอาจารย์ให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมดุลชีวิตและการทำงาน, อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The objective of this research were to study the influence of transformational leadership, perceived organization support, work motivation, and work life balance that affected the work performance and organizational commitment. Including the study of the role of the mediating variables of organizational commitment and good organizational citizenship behavior. The sample group used in this research was 585 lecturers from 24 private universities in Bangkok and surrounding area by probability sampling under the stratified random sampling. The data analysis was used Structural Equation Modeling: SEM with LISREL program.

The research results found that The research results found that the structural equation model is consistent with the empirical data based on $\chi^2/df = 2.22$, CFI = 1.00, NFI = 0.99 GFI=0.97, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.05. It was found that the work performance was indirectly influenced through organizational commitment and the most influenced were organizational citizenship behavior, motivation, and work life balance respectively with statistically significant at 0.05 and all variables can explain 92 percent of the work performance variable.

Keywords: Organization Commitment, Work Performance, Transformational Leadership, Work-Life Balance, Private University Lecturers

บทนำ

เป้าหมายสำคัญของการจัดการการศึกษามีจุดมุ่งหมายสำคัญคือเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาสังคม การเมือง และเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ ตลอดจนมีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง การพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการออกแบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครู การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) โดยการพัฒนาเริ่มตั้งแต่การช่วยให้อ่านออกเขียนได้และคิดเป็น การส่งเสริมค่านิยม จริยธรรม และความเป็นพลเมือง ตลอดจนสร้างความเท่าเทียมในสังคมได้อย่างยั่งยืน กล่าวได้ว่าการศึกษาคือหนึ่งในปัจจัยสำคัญพื้นฐานของคุณภาพชีวิตประชาชน ซึ่งหากประชาชนในประเทศได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพได้อย่างทั่วถึงนั้นจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาคืออาวุธที่ทรงพลังที่สุดในการนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงโลก (ณัฐธรรัตน์ หาญศรี, 2562) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีความพยายามที่จะปฏิรูประบบการศึกษาหลาย 10 ปี แต่ยังพบปัญหาทางการศึกษาหลายประการที่ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม การปฏิรูปในบางประการกลับยิ่งทำให้ปัญหานั้นแย่ลงกว่าเดิม เช่น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลให้ภาระงานด้านเอกสารของอาจารย์ผู้สอนมากขึ้น ทำให้อาจารย์ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมสอนน้อยลง ซึ่งส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพแย่ลงตามได้ ปัญหาอันจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานการผลิตทรัพยากรบุคคลนั้น ได้แก่ การที่บุคลากรมีอัตราการเข้า-ออกตลอดเวลา มีผลทำให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเกิดความยุ่งยาก การทดแทนอัตรากำลังคนไม่ทันต่อเหตุการณ์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรให้ยาวนานมากที่สุด ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีอัตราการลดลงของบุคลากรในแต่ละปี (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2561)

ทั้งนี้จากสถิติในช่วงภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า มีบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นอาจารย์ลดลงมากกว่า 1 พันคน โดยในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนทั้งสิ้น 11,239 คน และในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นอาจารย์ทั้งสิ้น 10,268 คน จนถึง ปี พ.ศ. 2566 เหลือเพียง 10,015 คน การสูญเสียบุคลากรทางการศึกษานี้ทำให้

สถาบันอุดมศึกษาชาตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศจนอาจจะเรียกได้ว่าเป็นภาวะสมองไหล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ปี 2561-2566

รายการ	จำนวนบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา (คน)					
	พ.ศ.2561	พ.ศ. 2562	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566
มหาวิทยาลัยเอกชน	11,239	11,544	11,378	10,268	9,978	10,015

ที่มา: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566

จากแนวโน้มข้างต้น กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งหากอาจารย์ที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีภาวะกระตือรือร้นในการสอนและทำงานวิจัย ทำให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม อาจารย์บางคนอาจพบปัญหาในการรักษาแรงจูงใจในระยะยาว เช่น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง การรับมือกับความรู้สึกละเลย ความไม่มั่นคงในงาน หรือปัญหาทางอารมณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่สนับสนุนผลกระทบที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในบริบทการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้ ความสามารถ และทักษะ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำในสถานศึกษา ที่จะต้องมีวิสัยทัศน์ แกร่งบันดาลใจ และการมุ่งเน้นการพัฒนารายบุคคล จนก่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากแค่ไหน แต่หากภาระงานนั้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพวกเขาอาจทำให้พวกเขาตัดสินใจที่จะละทิ้งงานจนไปถึงการตัดสินใจลาออก ดังนั้น การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (สุพิศ ศรีบัว และจุฬาพรธรรณ ณะแพทย์, 2564) นอกจากนี้ Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart & Adis (2017) เสนอว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพอใจของบุคลากรในการทำงาน และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยลดความเครียดและการออกของบุคลากร จากการศึกษาของ Veisesh, Ghetarani, Karami & Karami (2014) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ จากการทบทวนบริบททางการศึกษาที่ได้ให้ไว้ได้ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่น่าสนใจอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันการศึกษาของภาคเอกชน ซึ่งคณาจารย์ในสถาบันเหล่านี้มีหน้าที่ไม่ใช่เพียงการให้วิชาและองค์ความรู้ทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังการเสริมการเติบโตทางปัญญาและการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจให้แก่ผู้เรียน ซึ่งการที่บุคคลนั้นจะสามารถถ่ายทอดและทำหน้าที่ได้อย่างดีนั้น จะต้องมาจากแรงจูงใจในการทำงาน การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเพียงพอ และการมีความเป็นอยู่ที่ดีจากการมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการแสดงออกของพฤติกรรมที่ดีของบุคลากร และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการ

ทำงาน ส่งผลกระทบอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรนั้นทำหน้าที่ตัวแปรส่งผ่านอย่างไรไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงทำให้ผลการศึกษานี้ ใช้ประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรทางการศึกษานั้นมีความสามารถในการแข่งขันสูงและยังรักษาเสถียรภาพในการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ศึกษาบทบาทตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิทยาศาสตร์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นแบบกำหนดแบบสัดส่วน (Proportion Allocation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 585 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ภายใต้หลักการแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ข้อคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-List) ส่วนที่ 2 – 9 เป็นข้อคำถามแบบ Rating Scale โดยใช้ข้อคำถามประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปเป็นแบบตรวจรายการ (Check-List) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร กลุ่มสาขาวิชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ และมหาวิทยาลัยที่สังกัด

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3) รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน และ 4) การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) สภาพการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 4) ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสมดุลด้านเวลา 2) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม 3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ และ 4) ชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 6 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลาในการทำงาน และ 4) ค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 8 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความอดทนอดกลั้น 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความสำนึกในหน้าที่ และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น และส่วนที่ 9 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพบว่ามีค่ามากกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 ทุกตัวแปร จึงถือว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยง สามารถเชื่อถือได้ ตามวิธีการของกัลยา วาณิชยบัญชา และฐิตา วาณิชยบัญชา (2558)

การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การวิเคราะห์

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำมาเสนอให้อยู่รูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยรูปแบบการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อเปรียบเทียบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ใช้เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่า Chi-square ค่า p-value ค่า Chi-square/df ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับปรุงแล้ว (AGIF) ค่าวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ และดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) (Vieira, 2011) โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ดังนี้

1) การตรวจสอบการแจกแจงเป็นปกติ เพื่อวัดการกระจายตัวของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness: SK) โดยจะต้องมีค่าบวกไม่เกิน 2.00 และค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) บวกไม่เกิน 5.00 จึงถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นปกติ (Meyer, Gamst & Guarino, 2006)

2) แบบจำลองการวัด (Measurement Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แก่ การตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ด้วยการ 1) ตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป นอกจากนี้การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) และ 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยการตรวจสอบความแตกต่างหรือการจำแนกของแต่ละองค์ประกอบจากการเปรียบระหว่างค่ารากที่สองของ

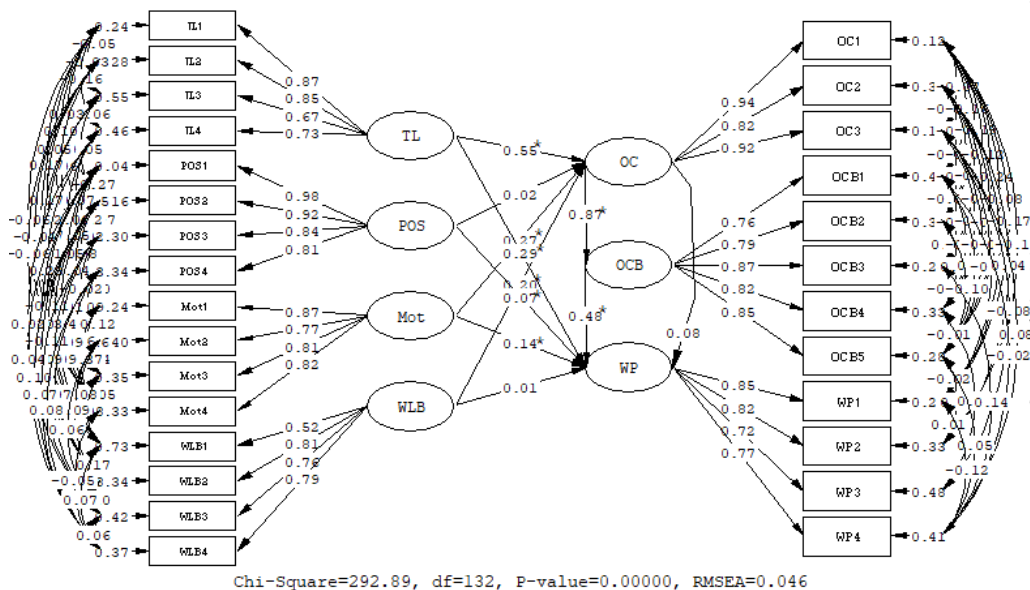
AVE กับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน หากค่า AVE มากกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Fornell & Larcker, 1981)

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสังเกตได้ เป็นการตรวจสอบตัวแปรแฝงในแบบจำลองว่าตัวแปรสังเกตได้ที่สร้างขึ้นมานั้น สามารถวัดตัวแปรแฝงได้ ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์สมการโครงสร้างของแบบจำลองต่อไปโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบการวัด (Measurement Model Fit) โดยใช้สถิติ (Goodness of Fit Statistics) ของตัวแบบที่กำหนดขึ้นตามหลักสถิติ โดยขอบเขตของดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 (Schumacker & Lomax, 2010)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และ บทบาทตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าดัชนีความกลมกลืน คือ $\chi^2/df = 2.22$, CFI = 1.00, NFI = 0.99, GFI=0.97, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.05 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่าสมการโครงสร้างในการศึกษาค้างนี้ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของโมเดลดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สมการโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรในสมการโครงสร้างหลังปรับโมเดล ความผูกพันต่อองค์การของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพล	ตัวแปรผล		
		ความผูกพันต่อ องค์การ (OC)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การ (OCB)	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (WP)
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (TL)	DE	0.55*	-	0.29*
	IE	-	0.48*	0.27*
	TE	0.55*	0.48*	0.56*
การรับรู้การ สนับสนุนจาก องค์การ (POS)	DE	0.02	-	0.07*
	IE	-	0.02	0.01
	TE	0.02	0.02	0.08*
แรงจูงใจในการ ทำงาน (Mot)	DE	0.27*	-	0.14*
	IE	-	0.24*	0.13*
	TE	0.27*	0.24*	0.27*
ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน (WLB)	DE	0.20*	-	0.01
	IE	-	0.18*	0.10*
	TE	0.20*	0.18*	0.11*
ความผูกพันต่อ องค์การ (OC)	DE	-	0.87*	0.08
	IE	-	-	0.40*
	TE	-	0.87*	0.48*
พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของ องค์การ (OCB)	DE	-	-	0.48*
	IE	-	-	-
	TE	-	-	0.48*
R ²		0.85	0.76	0.92

$\chi^2 = 292.89$, $df = 132$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 2.22$, CFI = 1.00, NFI = 0.99 GFI=0.97, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.05

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

* $|t| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$

โมเดลสมการโครงสร้างความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ค่า $\chi^2 = 292.89$, $df = 132$, $p = 0.000$ มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่าดัชนีความกลมกลืน คือ $\chi^2/df = 2.22$, CFI = 1.00, NFI = 0.99 GFI=0.97, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.29 รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.14 และตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 ส่วนตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่มีอิทธิพลทางตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) ตัวแปรความผูกพันขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.27 และตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.20 ส่วนตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรง นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรทั้งหมดนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันขององค์กรได้ร้อยละ 85

3) ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าได้รับอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.40

4) ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.87

5) ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.48

6) ภาพรวมของโมเดลสมการโครงสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริณพทลที่มีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า

6.1) ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.13 และตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.10 ส่วนตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.56 , 0.08, 0.27 และ 0.11 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 92

6.2) ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.48 รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.24 และตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.18 ส่วนตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 76

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น อาจารย์จะต้องได้รับการบริหารงานจากผู้นำที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และสามารถสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม จากสิ่งที่อาจารย์ได้รับนี้สร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์การ ส่งผลให้อาจารย์แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้น การเป็นสมาชิกที่ดีนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นการ

หลอมรวมปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร แล้วแสดงออกให้ลักษณะของพฤติกรรมที่ดี ดังการศึกษาของ Hermanto, Srimulyani & Pitoyo (2024) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีตัวแปรคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมพบว่าได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าอาจารย์มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เกิดจากการหลอมรวมพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผ่านผู้นำขององค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังการศึกษาของ Putri & Meria (2022) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร แล้วผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการศึกษาของ พัทธ์หทัย จารุทวีผลบุญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะผู้ใกล้ชิดของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางจริยธรรมและประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายในภาคธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในภาคธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ องค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพดังการศึกษาของ Rachman (2022) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง อีกทั้งองค์กรจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับอาจารย์เพื่อความคงอยู่ และมีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังการศึกษาของ Puspitasari & Darwin (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และระดับสวัสดิการต่อประสิทธิภาพของพนักงานในยุค milenial ผ่านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างตัวแปรสมดุลระหว่างชีวิตกับงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรก็มีความสำคัญ ถ้าอาจารย์รับรู้ถึงความตั้งใจและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานจากองค์กร ก็ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามมาเช่นกัน ดังการศึกษาของ Wijaya (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทของพฤติกรรมพลเมืองในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ SMEs โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ SMEs โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง และการศึกษาของ เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้สนับสนุนองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ผลจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ โดยเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานควรมีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

2) ผลจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ส่งเสริมความสมดุลชีวิต-งาน เช่น การบริหารเวลา การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างความสุข เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาว ผู้นำควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และสื่อสารถึงเป้าหมายและทิศทางองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกร่วมกัน

3) ผลจากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารควรออกแบบระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นสร้างความรู้สึผูกพัน เช่น การให้รางวัลเชิดชูเกียรติ การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ และกิจกรรมเสริมสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษาได้ โดยควรให้ความสำคัญกับการศึกษารูปแบบการนำของผู้บริหารที่เหมาะสมและการสร้างแรงจูงใจในระยะยาว สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงบริบทอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และกลยุทธ์การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจนในการจัดการปัญหาการลาออกของอาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *สารสนเทศอุดมศึกษา*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก <https://info.mhesi.go.th/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- เฉลิมพร เย็นเยือก และพิมพ์ใจ บุญนิล. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(2), 113-124.

- ณัฐวรรธน์ หาญศรี. (2562). *ความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาในประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก https://www.gsbresearch.or.th/wpcontent/uploads/2019/10/GR_report_edu_inter_detail-1.pdf
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญญฤณ วัทโธ และวิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 2(3), 27-39.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)*. เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก วันที่ 31 ตุลาคม 2561, หน้า 1-61.
- สุพิศ ศรีบัว และ จุฬพาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). การบริหารสถานศึกษากับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 783-798.
- เสาวนีย์ สมันต์ศิริพร. (2563). บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(5), 397-412.
- Darwin, R.J. (2021). Impact of Performance Management and Work Life Balance on Employee Engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 3520–3526.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). London: Pearson Education Limited.
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. London: Sage.
- Putri, N., & Meria., L. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8–21.
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Journal of Theoretical and Applied Management*, 15(3), 376-393.
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (2010). *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Routledge.
- Veisesh, S., Ghetarani, H., Karami, M. & Karami, F. (2014). Investigating the Relationship Between Citizenship Behavior and Organizational Learning of the Custom Personnel in MEHRAN Town. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(1), 296-307.

- Vieira, A. L. (2011). *Interactive LISREL in Practice: Getting Started with a SIMPLIS Approach*. New York: Springer
- Wijaya (2023) Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support A Review of the Literature. *The Journal of Applied Psychology*, 8(7), 698-714.