



Original Research Article

DOI: 10.14456/jdl.2023.26

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในกรุงเทพมหานคร

Good Governance Application Affecting Organizational Commitment of Private University Personnel in Bangkok

ธีรเดช สอนงทวิพร^{1*}Teeradej Sngtaweepon^{1*}

ARTICLE INFO

Name of Author:

Corresponding Author*

1. ดร.ธีรเดช สอนงทวิพร

อาจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนวัตกรรม
กรุงเทพ

Dr. Teeradej Sngtaweepon

Lecturer, Faculty of Business
Administration, North Bangkok
University, Thailand.Email: parinyaeak1@gmail.com

คำสำคัญ:

ธรรมาภิบาล; หลักนิติธรรม; หลักการมีส่วนร่วม;
ความผูกพันต่อองค์การ

Keywords:

Good Governance; Rule of Law
Virtue; Participation; Organizational
Commitment

Article history:

Received: 10/07/2023

Revised: 25/07/2023

Accepted: 05/09/2023

Available online: 25/09/2023

How to Cite:

Sngtaweepon, T. (2023). Good
Governance Application Affecting
Organizational Commitment of Private
University Personnel in Bangkok. Journal
of Dhamma for Life, 29(3), 66-80.

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study good governance application of Thai private universities; 2) to study organizational commitment of Thai private university personnel; 3) to study a relationship between good governance and organizational commitment of Thai private university personnel; and 4) to analyze good governance principles that have an influence on organizational commitment of Thai private university personnel. The samples used in this study were 321 university personnel working in the selected private universities in Bangkok. The research questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used in this study consisted of percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis (MRA). The research results showed that good governance application, in total, was at high level ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.92). In particular, rule of law had the highest mean value ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.86), followed by participation ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.90), virtue ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.91), consensus orientation ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.93), transparency ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.92), accountability ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.95), decentralization ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.97) and economy ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.98). The organizational commitment of Thai private university personnel, in total, was at high level ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.91). In particular, confidence and acceptance of organizational goals had the highest mean value ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.90), followed by willingness to work for the organization ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.91) and need for maintaining organizational membership ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.92). Good governance was positively related to organizational commitment of Thai private university personnel, and rule of law had the highest correlation with organizational commitment. Good governance had an influence on organizational commitment, and participation had the highest influence on organizational commitment of Thai private university personnel.

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย 4) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์และพนักงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย จำนวน 321 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หลักนิติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.86) รองลงมาได้แก่หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.90) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.91) หลักฉันทานุมัติร่วม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.93) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.92) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.95) หลักการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.97) และหลักความประหยัด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.98) 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.91) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ 3) ธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับความเชื่อมั่นที่ .01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงที่สุด ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรมกับความผูกพันต่อองค์การ 4) การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยที่ระดับความเชื่อมั่นที่ .01 หลักการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

บทนำ

หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดและแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม คุณธรรม ความประหยัด คัมค่า ความถูกต้อง ความชอบธรรมโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การได้ ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ถวิลวดี บุรีกุล, 2546) ดังนั้น สถาบันการศึกษาใน

ปัจจุบัน จึงควรใช้หลัก ธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสถาบัน เพื่อให้มีการใช้หลักนิติธรรมคือการออกระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน และมีการบังคับใช้ระเบียบและข้อบังคับอย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎกติกา และหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงาน ชุมชน และสังคม อาชว์ภูริชญ์) น้อมเนียนและคณะ, 2561)

ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ในสังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติและช่วยลดความขัดแย้งขององค์กร ชุมชนและประชาชนได้ ซึ่งอานันท์ ปันยารชุน (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การผสมผสานประโยชน์ที่หลากหลายและช่วยลดความขัดแย้งได้ ศรีพิชชา สิริธิดากัจจร แก้วพิจิตร (2551) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมืองตามวิถีทางธรรมาธิปไตย เป็นการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ดีตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง สามารถปฏิบัติได้ มีความดีงาม มั่นคง มีความโปร่งใส มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมออกความคิดเห็น ทุกขั้นตอนสามารถตรวจสอบและมีคำตอบ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ และมีการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น เนื่องจากพนักงานจะมีความภาคภูมิใจว่าองค์กรของตนยึดมั่นในหลักนิติธรรม มีการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเท่าเทียมกัน มีความโปร่งใสในการดำเนินการ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายที่สำคัญขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานหรือบุคลากรที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือเป็นสมาชิกขององค์กรจึงได้ทุ่มเทเสียสละเวลาและกำลังความรู้ ความสามารถของตนเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น องค์กรที่เจริญก้าวหน้าในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีวิธีการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Channuwong (2008) และ Steer (1977) นั้น หมายถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการร่วมทำกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งสามารถวัดได้จาก (1) บุคลากรมีความเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ยอมรับกฎกติกาและแนวทางที่องค์กรวางไว้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (2) บุคลากรมีความเต็มใจ เสียสละเวลา และทุ่มเทอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความขยัน มุ่งมั่นทำงานด้วยความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ (3) บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสมัครใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือแม้แต่วเวลาพบกับวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานก็ไม่คิดจะละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรเพื่อทำงานที่อื่น

ผู้วิจัยเห็นว่า หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความประหยัด หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมุ่งฉันทามติ สามารถ

ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นสมาชิกขององค์กร หุ่นเทและเสียสละทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้งสี่ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมระบบบรรณมาภิบาลและความโปร่งใสในมหาวิทยาลัยอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่องการประยุกต์ธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
4. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
2. หลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์และพนักงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย จำนวน 2,500 คน ผู้วิจัยใช้สุทธทาโร่ ยามาเน่ ในการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยได้แจกแบบสอบถามไปยังมหาวิทยาลัยเอกชน 10 แห่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1. ตัวอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และ 2) หลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความประหยัด หลักการกระจายอำนาจ และหลักฉันทานุมัติร่วม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และความผูกพันต่อองค์กรจากเอกสาร ประกอบด้วย หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความวิจัย และบทความทางวิชาการ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ธรรมาภิบาลในองค์กร จำนวน 30 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี 30Alpha Coefficient ของ Cronbach เมื่อได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ของแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้เพื่อดำเนินการทำการวิจัยต่อไป

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ในการสร้างประเด็นคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.92 หาค่าความเชื่อมั่น Reliability ของแบบสอบถามโดยทดลองใช้แบบสอบถามกับประชาชนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหารและบุคลากรในสถานที่ทำงานเพื่อเป็นตัวแทนในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่บุคลากร และกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะมีการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจนก่อน
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ได้แบบสอบถามกลับมา 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.04
3. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Five Rating Likert Scale) มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences-SPSS) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามดังนี้ คือ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์ในการแปลผลหรือความหมายของค่าเฉลี่ย นำนักคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย

3.41-4.20 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยรายละเอียดมีดังนี้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.0 และ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 28 สำหรับอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 ถึง 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 ถึง 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีอายุระหว่าง 26 ถึง 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.2 มีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็น 11.8 และมีอายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.1 สำหรับสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 26.5 หย่าร้าง คิดเป็น ร้อยละ 3.4 และ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.8 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.0 และ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 17.8 สำหรับรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000 ถึง 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.1 ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 ถึง 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.8 ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.2 ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.7 และ ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 45,001 ถึง 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.2 สำหรับอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 ถึง 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 16 ถึง 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 26 ถึง 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การประยุกต์ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
ตารางที่ 1 การประยุกต์ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยโดยภาพรวมและรายด้าน

หลักธรรมภิบาล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หลักนิติธรรม	3.54	0.86	มาก	1
2. หลักคุณธรรม	3.48	0.91	มาก	3
3. หลักความโปร่งใส	3.42	0.92	มาก	5
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.51	0.90	มาก	2
5. หลักความรับผิดชอบ	3.41	0.95	มาก	6
6. หลักความประหยัด	3.39	0.98	ปานกลาง	8
7. หลักการกระจายอำนาจ	3.40	0.97	ปานกลาง	7
8. หลักฉันทานุมัติร่วม	3.43	0.93	มาก	4
โดยรวม	3.44	0.92	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.90) ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.91) หลักฉันทานุมัติร่วม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.93) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.92) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.95) หลักการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.97) หลักความประหยัด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทยโดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	3.56	0.90	มาก	1
2. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	3.48	0.91	มาก	2
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.39	0.92	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.47	0.91	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.91) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์การ

Variables	LAW	VIR	TRA	PAR	ACC	ECO	DE	CO	OC
LAW	1	.810**	.683**	.708**	.824**	.718**	.816**	.823**	.824**
VIR		1	.633**	.781**	.834**	.765**	.813**	.748**	.793**
TRA			1	.803**	.826**	.703**	.728**	.825**	.796**
PAR				1	.814**	.693**	.812**	.812**	.803**
ACC					1	.773**	.815**	.783**	.795**
ECO						1	.828	.815**	.782**
DE							1	.790**	.613**
CO								1	.713
OC									1

** p<.01

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมั่นใจที่ร้อยละ 99 หรือมี P-Value น้อยกว่า .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างหลักธรรมาภิบาลอันประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความประหยัด หลักการกระจายอำนาจ และหลักฉันทานุมัติร่วม มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในอยู่ระหว่าง .633 ถึง .834 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่มากที่สุดได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างหลักคุณธรรม (VIR) กับ หลักความรับผิดชอบ (ACC)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาล (GGO) กับความผูกพันต่อองค์การ (OC) ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .615 ถึง .824 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรม (LAW) กับความผูกพันต่อองค์การ (OC)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ				p	
	b	SE	β	T		
ค่าคงที่	.337	.098		3.478*	.001	
หลักนิติธรรม (LAW)	.124	.061	.129	2.045*	.002	
หลักคุณธรรม (VIR)	.205	.059	.228	1.155*	.000	
หลักความโปร่งใส (TRA)	.149	.051	.165	2.948*	.003	
หลักการมีส่วนร่วม (PAR)	.448	.048	.485	4.353*	.000	
หลักความรับผิดชอบ (ACC)	.163	.056	.179	2.971*	.003	
หลักความประหยัด (ECO)	.120	.041	.124	6.113*	.003	
หลักการกระจายอำนาจ (DE)	.115	.089	.109	7.115*	.005	
หลักฉันทานุมัติร่วม (CO)	.113	0.90	.105	7.118*	.006	
R ² =		.781	F =		186.785*	
Adjust R ² =		.777	SE =	.394	P =	.005

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า ในภาพรวม ตัวแปรอิสระ คือหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 186.785$ และค่า $p = .005$ (โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 77.7 (Adjust $R^2 = 0.777$ (ที่เหลืออีกร้อยละ 22.3 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ หลักการมีส่วนร่วม (Beta = .485, $p < .01$) หลักคุณธรรม (Beta = .228, $p < .01$) หลักความรับผิดชอบ (Beta = .179, $p < .01$) หลักความโปร่งใส (Beta = .165, $p < .01$) หลักนิติธรรม (Beta = .129, $p < .01$) หลักความประหยัด (Beta = .124, $p < .01$) หลักการกระจายอำนาจ (Beta = .109, $p < .01$) และหลักฉันทานุมัติร่วม (Beta = .105, $p < .01$) ตามลำดับ

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ = .337 (ค่าคงที่) + .448 (หลักการมีส่วนร่วม) + .205 (หลักคุณธรรม) + .163 (หลักความรับผิดชอบ) + .149 (หลักความโปร่งใส) + .124 (หลักนิติธรรม) + .120 (หลักความประหยัด) + .115 (หลักการกระจายอำนาจ) + .113 (หลักฉันทานุมัติร่วม)

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ = .485 (หลักการมีส่วนร่วม) + .228 (หลักคุณธรรม) + .179 (หลักความรับผิดชอบ) + .165 (หลักความโปร่งใส) + .129 (หลักนิติธรรม) + .124 (หลักความประหยัด) + .109 (หลักการกระจายอำนาจ) + .105 (หลักฉันทานุมัติร่วม)

อภิปรายผล

การประยุกต์ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์หลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความประหยัด หลักการกระจายอำนาจ และหลักฉันทานุมัติร่วม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ว่า โดยภาพรวม มหาวิทยาลัยเอกชนไทยให้ความสำคัญเรื่องหลักธรรมาภิบาลพอสมควรโดยผู้บริหาร อาจารย์และพนักงานมีการประยุกต์ธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการบริหารงานตั้งอยู่ในกฎกติกาที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สินีนาถ ฉลาดล้ำ (2560) และ ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2551) ที่กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักเกณฑ์การบริหารงานตามหลักธรรมาธิปไตย ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบที่ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับ มีการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความความโปร่งใสในการดำเนินการ มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ และมีการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุรัชย์ ขวัญเมือง (2548) ที่กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บนพื้นฐานของความถูกต้อง ชอบธรรม โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความโปร่งใสในการดำเนินการ การออกกฎระเบียบที่เป็นธรรมและมีการบังคับใช้อย่างยุติธรรมและเสมอภาค และการปลุกจิตสำนึกและยึดมั่นในหลักคุณธรรมคือมีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิทยา บวรวัฒนา (2546) ที่กล่าวว่า การดำเนินการตามหลักนิติธรรมคือการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ ข้อค้นพบนี้ สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จก้าวหน้าและความมั่นคงของมหาวิทยาลัยเอกชน เพราะความผูกพันต่อองค์การทำให้พนักงานรักองค์การทุ่มเท เสียสละและทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล(2557) และ ประภาส ศิริภาพและคณะ (2564) ที่พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การยอมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละอดทน ขยัน และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และถือว่าเป้าหมายขององค์การเป็นส่วนหนึ่งของความความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Buchanan (1994) and Steer et al (1985) ที่ค้นพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การยอมมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะทำให้องค์การตลอดไป นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Channuwong (2015) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างหลักธรรมาภิบาลอันประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการกระจายอำนาจ และหลักฉันทานุมัติร่วม มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาล (GGO) กับความผูกพันต่อองค์การ (OC) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .613 ถึง .824 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักนิติธรรม (ACC) กับความผูกพันต่อองค์การ (OC) สามารถอธิบายได้ว่า หลักนิติธรรม คือ การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับและการบังคับใช้อย่างยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัชย์ ขวัญเมือง (2548) ที่กล่าวว่า หลักนิติธรรม คือ การออกกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และ

กฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ อย่างยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า ในภาพรวม ตัวแปรอิสระ คือหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 77.7 ($Adjusted R^2 = 0.776$ (ที่เหลืออีกร้อยละ 22.3 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ หลักการมีส่วนร่วม ($Beta = .485, p < .01$) หลักคุณธรรม ($Beta = .228, p < .01$) หลักความรับผิดชอบ ($Beta = .179, p < .01$) หลักความโปร่งใส ($Beta = .165, p < .01$) หลักนิติธรรม ($Beta = .129, p < .01$) หลักความประหยัด ($Beta = .124, p < .01$) หลักการกระจายอำนาจ ($Beta = .109, p < .01$) และหลักฉันทานุมัติร่วม ($Beta = .105, p < .01$) ตามลำดับ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) มีความสำคัญมากต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Steer et al. (1985) และ Channuwong (2018) ซึ่งพบว่า เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือตัดสินใจทำภารกิจสำคัญ พนักงานจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรมากขึ้น จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายเป็นเรื่องที่น่าภาคภูมิใจอย่างยิ่ง นอกจากนี้ พนักงานจะรู้สึกว่า ผลประโยชน์เป็นผลประโยชน์ของตน และพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละเวลา กำลังกายและกำลังใจกระทำการทุกอย่างเพื่อความสำเร็จและความเจริญอย่างยั่งยืนขององค์กร และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ถวิลวดี บุรีกุล (2546) บุชบง ชัยเจริญวัฒน์และบุญมี ลี (2554) (และ ศรัณย์ จันทร์ดี) (2543) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ได้บังคับบัญชาร่วมทำการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น จะช่วยปิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกตนมีความสำคัญและมีความหมายต่อการดำเนินการขององค์กร

นอกจากนี้ หลักคุณธรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของบวรศักดิ์ อวรรณโณ (2542) และสุรัชย์ ขวัญเมือง (2548) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรจะเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน หากผู้บริหารและบุคลากรใช้หลักคุณธรรมคือ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์ สุจริต จริตใจ มีเมตตา และดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะหลักคุณธรรมจะช่วยจัดระบบอุปถัมภ์ ซึ่งระบบอุปถัมภ์จะทำให้ได้คนที่มีเส้น มีสายเข้ามาทำงาน แต่จะไม่ได้คนที่มีความสมบัติตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งคุณธรรมจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปลูกฝังให้อยู่ในจิตสำนึก โดยผู้บริหารจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของยินดี ศรีศักดิ์หิรัญ (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม” ซึ่งพบว่า ระบบคุณธรรมจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองและทำให้บุคลากรมีความรักและความสามัคคีกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยเอกชนไทยควรนำหลักธรรมาภิบาลคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความประหยัด หลักการกระจายอำนาจ และหลักฉันทานุมัติร่วม มาประยุกต์ใช้อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยเอกชนไทยควรออกกฎระเบียบและข้อบังคับโดยคำนึงถึงหลักนิติธรรม คือ มีการออกกฎระเบียบที่ถูกต้อง เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่าย และมีการบังคับใช้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
3. มหาวิทยาลัยเอกชนไทยควรมีการพิจารณาเพิ่มผลประโยชน์และสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทน ให้กับบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรอัตราจ้าง ซึ่งมีเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าเกณฑ์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทยเช่น โครงสร้างองค์กรและภาวะผู้นำในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นโดยลำดับ
2. มหาวิทยาลัยเอกชนไทยควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรพนักงานให้มากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชน

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2546). ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 2(3), 45-56.
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. (2545). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า :
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ บุญมี ลี. 2554. *รายงานการวิจัยตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี Indicators of Good Governance*. สถาบันพระปกเกล้า นนทบุรี : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- ประภาส ศิริภาพ สุขุมพงษ์ ชาญนวงค์ เฉลียว วิฑูรปกรณ์ วีระ ลาดหนองขุ่น จุริภรณ์ เมฆินไกรลาศ (2664). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย. วารสารการปกครอง, 10(1), 197-220.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2546). *การบริหารเชิงบูรณาการ*. นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ศรัณย์ จันทร์ดี). 2543 .(หลักนิติธรรมและความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์กับการพัฒนาประชาธิปไตยศึกษาจาก : .ทัศนคติของนายอำเภอทั่วประเทศ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร). 2549 .(การใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในสถานศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สินีนารถ ฉลาดลั่น. (2560). *การศึกษาวิเคราะห์การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามแนวพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอกชนไทย.
- สุรัชย์ ขวัญเมือง. (2548). *ธรรมาภิบาล.วารสารครุศาสตร์*, 33(2), 36-48.
- สุขุมพงษ์ ชาญนวงค์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยรัฐบาลในเขตเมืองหลวงกรุงเทพมหานคร: การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 14(2), 18-39.
- อาชวีภุริชญ์ น้อมเนียน สุขุมพงษ์ ชาญนวงค์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา. (2561). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์การในประชาคมอาเซียน .วารสารการปกครอง* ,7(1), 67-86.
- อานันท์ ปันยารชุน. (11 กรกฎาคม 2542: 2). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- Buchanan, B. (1994). Building organization commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 5(2), 352-358.
- Channuwong, S. (2018). The relationship between good governance principles and organizational justice: A case study of Bangkok Government Officials. *Asia Pacific Social Science Review*, 18(3), 43-56.
- Channuwong, S. (2015). Organizational commitment of university staff and lecturers: A case Study of Mahamakut Buddhist University. *Journal of Community Development Research*, 8(3), 34-46.
- Channuwong, S. (2008). Human resource management of the private and public universities in Bangkok metropolitan areas: A comparative study. *Journal of Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 14 (2), 176-191.
- Steer, R.M., Ingron, G.R., & Mowday, R.T. (1985). *Managing effective organization: An introduction*. Boston: Kent Publishing.