

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา

ปริญญา妮พนธ์

ขอ

จุฬาลงกรณ์ ชัยนารถ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา

ปริญญา妮พนธ์

ของ

จุฬาลักษณ์ ขัยนารถ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสอดคล้องกับการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ของ

จุฬาลักษณ์ ขัยนารถ

เสนอต่อบ้านพิพิธภัณฑ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

จุฬาลงกรณ์ ชัยนารถ. (2552). การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา. ปริญญาโท. ภาควิชาชีวิตการทำงาน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รองศาสตราจารย์ ดร. เอกสาร์ ทองคำบริรุจง.

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 910 คน ลูกเลือกโดยกลุ่มสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 4 ฉบับ เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.910, 0.857, 0.905 และ 0.870 ตามลำดับ สถิติที่ใช้เคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.54

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ยกเว้น ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
- รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 / df = 2.95$, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.04 และ SRMR = 0.03)
- คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณลักษณะของผู้นำมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บรรยายกาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47, 0.30, และ 0.24 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26, 0.23 และ -0.02 ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานร้อยละ 72

A STUDY OF CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIP OF FACTORS
INFLUENCING QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS IN EDUCATIONAL
AREA OF SERVICE NAKHONRATCHSIMA PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
JURALUK CHAINAD

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2009

Juraluk Chainad. (2009). *A Study of Causal Structural Relationship of Factors Influencing Quality of Working Life of Teachers in Educational Area of Service Nakhonratchasima Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Chusri Wongrattana, Assist. Dr.Sakeson Tongkhambanchong.

This research intended to study relationships between factors of causal variables Influencing were personal factors, leader traits, social support and organization climate on quality of working life, the structural relationship model of causal variables influencing on quality of working life, and effect size between causal variables and quality of working life. Causal variables that used in this research were learning motive, personal factors, leader traits, social support and organization climate. In this research, 910 Teachers were selected by two-stage random sampling from teachers in educational area I, Nakhonratchasima province. The instruments which used in collecting data were questionnaires and were rating scales in five levels. Reliabilities of four questionnaires were 0.910, 0.857, 0.905, and 0.870 respectively. The data were analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) with using program LISREL version 8.54.

The research findings were as follows:

1. There were positive relationships significant at the .01 between factors of all causal variables and quality of working life except the personal factors
2. The structural relationship model was fit with the empirical data. ($\chi^2 / df = 2.95$, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.04 และ SRMR = 0.03)
3. Quality of working life was most affected by leader traits, organization climate, and social support which direct effect size were 0.47, 0.30 and 0.24 respectively. Causal variables which had indirect effect on quality of working life were leader traits, social support and personal factors which effect size were 0.26, 0.23 and -0.02 respectively. All causal variables could explain the variance of quality of working life at 72%.

บริบูรณ์นิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา

ของ

茱ฟ้าลักษณ์ ชัยนาท

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้上演เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ตันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ)

..... ประธาน

(ผู้อำนวยศาสตรารายร่วมวิหาร พันธ์พานิช)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวพง เซ็มເໝົງ)

ประกาศคุณภาพ

บริษัทฯ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เป็นเพราะได้รับความกุณานช่วยเหลืออย่างดีเยี่ยมจาก รองศาสตราจารย์ศูรศรี วงศ์รัตนะ เป็นประธานกรรมการควบคุมบริษัทฯ และอาจารย์ ดร.สกสวรค์ ทองคำบรรจง เป็นกรรมการควบคุมบริษัทฯ ที่ได้ສละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับความกุณานจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธ์พานิช และอาจารย์ ดร.สุวพร เข็ม夷ง ซึ่งเป็นกรรมการสอบบิณฑ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้บริษัทฯ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนวัฒน์ นิติธรรมนันทร์ อาจารย์สมเกียรติ ท่านอกผู้อำนวยการสถานศึกษาอาสา แสงสว่าง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาอรพิน เจริญสุข และอาจารย์ อนงค์ แทนเจ็ดริว ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และคณาจารย์ทุกคนในโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือและที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตบริษัทฯ สาขาการวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา ที่มีส่วนช่วยให้คำปรึกษา คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีมาตลอด

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิรัตน์ ชัยนารถ คุณแม่ปิยวรรณ ชื่นกลาง ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ

สารบัญ

| บทที่ | | หน้า |
|-------|--|------|
| 1 | บทนำ | 1 |
| | ภูมิหลัง | 1 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย | 2 |
| | ความสำคัญของการวิจัย | 3 |
| | ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| | กรอบแนวคิดของการวิจัย | 6 |
| | รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐาน | 7 |
| | สมมติฐานในการวิจัย | 8 |
| 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| | เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | 11 |
| | ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน | 11 |
| | แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | 12 |
| | ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน | 13 |
| | องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน | 14 |
| | ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | 17 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | 18 |
| | เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | 21 |
| | เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะบุคคล | 22 |
| | เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ | 23 |
| | ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ | 24 |
| | ลักษณะของคุณลักษณะของผู้นำ | 24 |
| | เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม | 27 |
| | ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม | 27 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม | 28 |
| | ประเภทเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม | 28 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 2 (ต่อ) | |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยายการศองค์การ | 30 |
| ความหมายของบรรยายการศองค์การ | 30 |
| แนวคิดเกี่ยวกับบรรยายการศองค์การ | 31 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | 35 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 37 |
| การทำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง | 37 |
| การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 42 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 52 |
| การจัดกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล | 53 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 57 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 65 |
| สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 65 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 67 |
| ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น | 67 |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแห่ง | 73 |
| ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | 79 |
| 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ | 87 |
| สรุปผลการวิจัย | 87 |
| อภิปรายผล | 89 |
| ข้อเสนอแนะ | 92 |
| บรรณานุกรม | 95 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--------------------------|------|
| ภาคผนวก | 102 |
| ภาคผนวก ก..... | 103 |
| ภาคผนวก ข..... | 105 |
| ภาคผนวก ค..... | 110 |
| ภาคผนวก ง..... | 119 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | 121 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนโรงเรียนและจำนวนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและเพศ..... | 38 |
| 2 โรงเรียนและจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มในขั้นแรก..... | 41 |
| 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | 41 |
| 4 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกับกลุ่มนี้ของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา..... | 56 |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบี้ยว ความโด่ง และ ค่าสถิติโค - สแควร์ทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติรายตัวแปร ($n = 910$ คน)..... | 68 |
| 6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะ บุคคล..... | 70 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของตัวแปรแฟรงและ ตัวแปรสังเกตได้..... | 71 |
| 8 เมทริกซ์สนับสนุนระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยกับองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน..... | 73 |
| 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 74 |
| 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบรรยายกาศองค์กร..... | 75 |
| 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม..... | 77 |
| 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณลักษณะของผู้นำ..... | 78 |
| 13 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม..... | 81 |
| 14 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดในโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 83 |
| 15 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE)..... | 85 |
| 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 106 |

บัญชีตราง (ต่อ)

| ตราง | หน้า |
|---|------|
| 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ..... | 107 |
| 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม..... | 108 |
| 19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดปริยาการศองค์การ..... | 109 |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 1 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ“คุณภาพชีวิต การทำงาน”ตามภาวะสันนิษฐาน | 7 |
| 2 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม..... | 43 |
| 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 74 |
| 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของคุณภาพชีวิตในเชิงรายภาคองค์การ..... | 76 |
| 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของคุณภาพชีวิตในเชิงรายบุคคล..... | 77 |
| 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของคุณภาพชีวิตในเชิงรายบุคคล..... | 78 |
| 7 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต หลังการปรับรูปแบบ..... | 82 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาวะการณ์ที่มีการผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งด้านบวกและลบแก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก “คุณภาพของคน” ในประเทศไทยนั้นที่จะเป็นกำลังสำคัญในการคัดและเลือกสรรสิ่งใหม่ คงสิ่งเก่าอันเป็นสิ่งที่ดีงามของวัฒนธรรมไทยไว้ด้วย การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน และความจริงที่เป็นที่ยอมรับว่า “ครู” คือศูนย์กลางของการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาที่ดีมาจากการครูที่ดี” แต่กระนั้นการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศและนอกประเทศล้วนส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อระบบการผลิต การพัฒนาและวิถีชีวิตของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 51)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปโดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนไป ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลอย่างมากต่อสภาพการดำรงชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อครูที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญยิ่งขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะหากครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้กับงานที่ทำ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานตลอดจนบุคคลจากหน่วยงานอื่น ในทางตรงกันข้ามหากครูไม่มีสภาพการทำงานที่ดีอาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายขององค์กร จึงนับว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลดีต่อครูยิ่งขึ้น (ชญาณี เยี่ยมระยับ. 2545: 1)

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานภายในห้องเรียน Gilner ที่ว่า ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 63) และจากงานวิจัยประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ด้านครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูนั้นมีประเด็นปัจจัยการตัดสินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

เงินเดือนไม่พอ ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า การไม่ได้รับการยกย่องจากสังคม และการขาดความปลอดภัยในชีวิต

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งพบว่าการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านมาส่วนใหญ่ศึกษาในสองแนวทาง แนวทางแรก คือ ศึกษาเชิงสำรวจเพื่อบรรยายสภาพหรือบอกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางที่สอง คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อขอรับรายได้บัญชีจ่ายที่เป็นเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในกราฟทดสอบไม่เดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงาน กราวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางที่สอง เนื่องจากได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น เคอร์เชและคิวเลีย (Kerce; & Kewley. 1993), เลвин (Lewin. 1981), และดีลามोเทและทาคิชิ瓦 (Delamotte; & Takezawa. 1984) เป็นต้น ซึ่งนิยามที่สมบูรณ์ที่สุดโดยการสังเคราะห์จากนักวิชาการหลายท่าน เสนอโดยแนวคิดของวัลตัน (Walton. 1975: 12), ไฮส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 199 – 200) และแคสซิโอ (Cascio. 1998: 27 - 28) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร และสังคมสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่า ข้อเสนอเชิงนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เสนอโดยแนวคิดของวัลตัน (Walton. 1975: 12) มีความสมบูรณ์และเหมาะสม จึงได้มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งนี้ เพื่อศึกษาตัวแปรที่เป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการป้องกันและปรับปรุงการบริหารงานของครู และเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครุ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การ ว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามสภาพจริงของครุในจังหวัดนครราชสีมา หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ครุ และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้นำความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างหรือพัฒนาครุให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานอันเป็นการตอบสนองความต้องการของสังคมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครุผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 17 โรงเรียน และมีจำนวนครุทั้งสิ้น 1,426 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครุผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน และมีจำนวนครุทั้งสิ้น 910 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วย

1.1 อายุ

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous variable) ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอันกลาง (Intervening variable) ได้แก่

2.1.1 คุณลักษณะของผู้นำ

2.1.2 การสนับสนุนทางสังคม

2.1.3 บรรยายกาศองค์กร

2.2 ตัวแปรสุดท้าย (Ultimate dependent variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง คุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยที่ครูจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานนั้น ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่วัลตัน (Walton.1975: 12) ได้ศึกษาไว้ ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ กับตำแหน่งตามสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ

1.2 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

1.3 ธรรมาภูมิในองค์กร (Constitutionalism) ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับนโยบาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

1.4 การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน มีบรรยายกาศความเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางตรง ทางอ้อมหรือทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกุณภาพชีวิตการทำงาน โดยประกอบด้วย ตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์กร

3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล (Personal factors) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะสถานภาพ และข้อมูลพื้นฐานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1 อายุ (Age) หมายถึง อายุปัจจุบันของครู นับเป็นปีตามปฏิทิน

3.2 ประสบการณ์ในการทำงาน (Years of experience) หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่รับราชการครู คิดเป็นจำนวนปี

4. คุณลักษณะของผู้นำ (Leader Traits) หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และให้ความไว้วางมือในนั้นจะทำให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี ประกอบด้วย

4.1 ความรู้ความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถซึ่งเกิดจากการได้ศึกษา อบรม ฝึกอบรม ให้ความรู้ และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยช่วยให้ครูคิดและทำในสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น

4.2 คุณธรรมและจริยธรรม (Ethics) หมายถึง ความดีงามที่อยู่ในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจ ความเห็นอกเห็นใจ และความละอายต่อความชั่ว

4.3 ความสามารถในการสื่อสาร (Communication ability) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสื่อสารข้อมูล ความคิด การตัดสินใจได้ทันเวลา ชัดเจน มีรูปแบบหลากหลายสามารถสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่ครูได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ประกอบด้วย

5.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่ครูได้รับความรัก ความห่วงใย การยกย่อง ให้ความมั่นใจและความไว้วางใจ และให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

5.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การที่ครูได้รับการให้คำแนะนำ การให้แนวทาง ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้

5.3 การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal Support) หมายถึง การที่ครูได้รับการให้ข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำไปประเมินตนเอง

6. บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในด้านต่างๆ ที่แสดงถึงความต่อผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะรับรู้โดยทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย

6.1 กระบวนการสำคัญขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการดำเนินงาน ขององค์การในเรื่องของการรวมข้อมูลสำคัญขององค์การ การเผยแพร่ข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และระบบการให้รางวัล ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีความสำคัญทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโต

6.2 การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับระบบโครงสร้าง ขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานขององค์การ มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การแบ่งคํบบัญชา การประเมินผล กฎระเบียบต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

6.3 ระบบสังคมภายใน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การ โครงสร้างทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในด้านอำนาจ ความผูกพัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

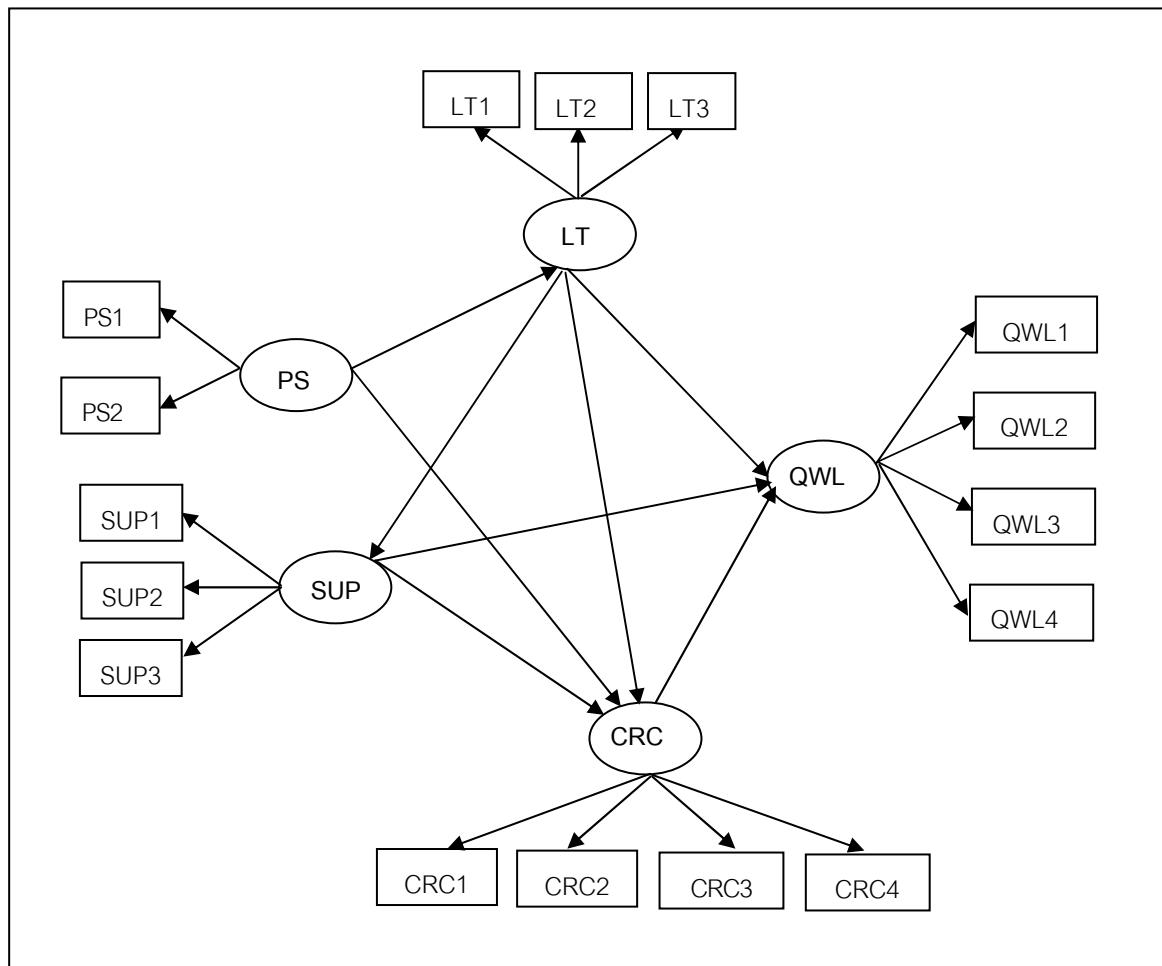
6.4 เทคโนโลยีขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการปฏิบัติการในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือการบริการที่สำคัญในองค์การ และระดับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการขององค์การ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า องค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกับการดำเนินงานในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับตัวครู ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มภาพชีวิตการทำงาน โดยคุณลักษณะของผู้นำจะมีบทบาทส่งผลให้ครูได้รับการสนับสนุนจากสังคมภายในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลทำให้ครูเกิดบรรยายกาศขององค์การ (Rowe; & Kahn. 1998; อ้างอิงจาก Robert; & other. 2001) และความพอดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของครู (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544: 35 - 40)

จากที่กล่าวมา คุณนับว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีพร้อมทั้งคุณลักษณะภายนอก และคุณลักษณะภายใน ซึ่งคุณลักษณะที่ผู้วิจัยศึกษามีดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลและคุณลักษณะของผู้นำมีผลทำให้ครูเกิดบรรยายกาศขององค์การ (Steers; & Porter. 1979: 364; นิภา แก้วศรีงาม. 2532; Werther; & Davis. 1982; อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2545: 43; อ้างอิงจาก ชัยยง ขามรัตน์. 2543) มีการสนับสนุนทางสังคม (ทวารุณ ใจชุมชื่น. 2543; เกษรา ชัยรังสีเลิศ. 2547: 7; อ้างอิงจาก Keith; & John. 1997: 39) และยังพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อกลุ่มภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านการบริหาร (พาณิช ศกุลวัฒน์. 2537: 24) บรรยายกาศขององค์การที่ดีส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้นทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย (นิภา แก้วศรีงาม. 2532)

จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์กร ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานตามภาวะสันนิษฐาน

หมายเหตุ

| | | |
|------|-----|--------------------------------|
| QWL | แทน | คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย |
| QWL1 | แทน | ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ |
| QWL2 | แทน | ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน |
| QWL3 | แทน | ธรรมนูญในองค์การ |
| QWL4 | แทน | การบูรณาการด้านสังคม |
| PS | แทน | ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล |
| PS1 | แทน | อายุ |
| PS2 | แทน | ประสบการณ์ในการทำงาน |
| LT | แทน | คุณลักษณะของผู้นำ |
| LT1 | แทน | ความรู้ความสามารถ |
| LT2 | แทน | คุณธรรมและจริยธรรม |
| LT3 | แทน | ความสามารถในการสื่อสาร |
| SUP | แทน | การสนับสนุนทางสังคม |
| SUP1 | แทน | การสนับสนุนด้านอารมณ์ |
| SUP2 | แทน | การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร |
| SUP3 | แทน | การสนับสนุนด้านการประเมิน |
| CRC | แทน | บรรยายกาศองค์การ |
| CRC1 | แทน | กระบวนการสำคัญขององค์การ |
| CRC2 | แทน | การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ |
| CRC3 | แทน | ระบบสังคมภายใน |
| CRC4 | แทน | เทคโนโลยีขององค์การ |

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาโครงการสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยต่างๆ ได้แก่ บรรยายกาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามภาวะสันนิษฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ตัวແປງປັບປຸງຕ່າງໆ ໄດ້ແກ່ ບរຍາກາສອງຄໍກາຣ ກາຣສນັບສູນທາງສັງຄມ ຄຸນລັກຊະນະຂອງຜູ້ນໍາ ປັຈຈີຍດ້ານລັກຊະນະບຸຄຄລມືອິທີພລຕ່ອຄຸນກາພ໌ວິຕກາຣທໍາງນໍາ ໂດຍມືອິທີພລທັງທາງຕຽງແລະທາງອ້ອມດັ່ງນີ້

3.1 ບරຍາກາສອງຄໍກາຣມືອິທີພລທາງຕຽງຕ່ອຄຸນກາພ໌ວິຕກາຣທໍາງນໍາ

3.2 ຄຸນລັກຊະນະຂອງຜູ້ນໍາມືອິທີພລທາງຕຽງຕ່ອຄຸນກາພ໌ວິຕກາຣທໍາງນໍາແລະມືອິທີພລທາງອ້ອມຜ່ານບරຍາກາສອງຄໍກາຣ ແລະກາຣສນັບສູນທາງສັງຄມ

3.3 ກາຣສນັບສູນທາງສັງຄມມືອິທີພລທາງຕຽງຕ່ອຄຸນກາພ໌ວິຕກາຣທໍາງນໍາແລະມືອິທີພລທາງອ້ອມຜ່ານບරຍາກາສອງຄໍກາຣ

3.4 ປັຈຈີຍດ້ານລັກຊະນະບຸຄຄລມືອິທີພລທາງອ້ອມຕ່ອຄຸນກາພ໌ວິຕກາຣທໍາງນໍາຜ່ານບරຍາກາສອງຄໍກາຣ ແລະຄຸນລັກຊະນະຂອງຜູ້ນໍາ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
 - 2.1.1 อายุ
 - 2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.2.2 ลักษณะของคุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.3.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.3.3 ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยายกาศองค์กร
 - 2.4.1 ความหมายของบรรยายกาศองค์กร
 - 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยายกาศองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ทราบ ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบ การพัฒนา และประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การทำงาน ตลอดจนทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษา การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ยังเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้จัดขอนำเสนอทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและทำให้ผู้วิจัยทราบและสามารถที่จะนำความหมายที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้ประโยชน์ในการนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ ได้มีองค์กรและนักวิชาการศึกษาให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายทัศนะดังนี้

แคสซิโอ (Cascio. 1998: 18 - 19) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออก เป็นสองส่วน ส่วนที่หนึ่ง หมายถึง การกำหนดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและ ส่วนที่สอง หมายถึง การปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนจากภายในองค์กรทั้งการให้คำปรึกษา และนิเทศ ความใกล้ชิดกับบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการให้โอกาสในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนเน้นการทำงานร่วมกัน

ลุthan และเดวิส (Luthan; & Davis. 1989: 387 - 388) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็นความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ศุภภาพองค์กร การสื่อสารแบบเปิด ระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงาน ประสิทธิภาพของการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะของบุคลากรในการทำงาน

วัลตัน (Walton. 1975: Online) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็น การทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการและความประณญาของบุคลากร โดยการศึกษาคุณลักษณะ บุคลากรและแนวทางในการทำงานของแต่ละคน รวมถึงสภาพด้านบุคคลหรือสังคมในภาคดำเนินงาน ให้งานประสบความสำเร็จ

ทัศนา แสงศักดิ์ (2549: 24) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงาน เป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอดีและความไม่พอดีในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533: 6) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป

พจน์ เดลิมสาร (2546: 22 - 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการทำงานที่สอดคล้องกับทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538: 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากการความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยที่ครูจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานนั้น ซึ่งสามารถวัดได้จาก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมมูลค่าในองค์กร และการบูรณาการด้านสังคม เป็นต้น

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มนุษย์ยอมมีความประณานาที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรนั้นๆ ซึ่งการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพซึ่งแนวคิดการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนี้ได้วัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวความคิดนี้คือ เฟรดเดอริก ดับบลิว เทอเลอร์ (Frederick W. Taylor) โดยมุ่งที่หลักเกณฑ์และระบุแบบปฏิบัติงานชั้นໄสที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในขณะที่เอนรี เฟโยร์ (Henry Fayol) ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารทั่วไปที่เน้นตัวผู้บริหารและหลักการบริหาร ต่อมาร์ตัน เมโย (Elton Mayo) ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความของคน โดยค้นพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยความพึงพอใจและสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับองค์กร (ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์. 2526: 4)

ความต้องการของมนุษย์เป็นเหตุจูงใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวของ มันเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิธีทางอันหนึ่ง เพื่อจะหาเงินให้มากขึ้นให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้นหรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคลแต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงานหรือเจ้าน้ำที่ ต่างๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มา ซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพของชีวิตตน (เทพพนม เมืองเม่น; และสวิง สุวรรณ. 2529: 100) นอกจากนี้จากความคิดของมนุษย์ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีคุณลักษณะบางประการ เพื่อความสุขของมนุษย์เองและสังคมส่วนรวม ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิต (อุ่นตา นพคุณ. 2526: 9) หรือชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับความพึงพอใจในสภาพ ที่ตนมีอยู่ เป็นอยู่หรือได้รับอยู่หรือสภาพการดำรงชีวิตในชุมชนหรือสังคม (อุทุมพร จำรมาน. 2528: 28) จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวคิดการทำงานใหม่ที่คำนึงถึงการจัดรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดี ในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์กร (Guest. 1982: 88) และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า (Davis. 1977: 3) ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life)

1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยนั่ต่อการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนั้นการศึกษาความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น โดย จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการศึกษาเสนอถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไวยากรณ์ดังนี้

จอห์สัน (Johnson. 1999: Online) เสนอความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ช่วยสร้างยุทธศาสตร์และความเข้มแข็งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงคุณภาพของสภาพแวดล้อม ในการทำงาน สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร ปรับปรุงระบบการเงิน ลดค่าใช้จ่ายสนับสนุนผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม และที่สำคัญสร้างวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จร่วมกัน

โมริน (Morin. 2006: Online) เสนอความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าที่ผู้นำ สามารถจ้างบุคลากรทำงานได้ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และสร้างความมุ่งมั่น ในการทำงาน พัฒนาสัญญาช่วยให้ผู้จัดการฟูมพักและสร้างวัฒนธรรมความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคลากร และผู้ร่วมงาน (High – involvement culture) และเกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ทศนา แสงศักดิ์ (2549: 57) เสนอความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า มีประโยชน์ต่อการพัฒนาผลผลิตและบริการ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมแก่บุคลากร ทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้น และองค์การเกิดประสิทธิผล ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างดี

1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีกี่องค์ประกอบ โดยจากการศึกษาพบว่ามีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทัศนะดังนี้

วัลตัน (Walton.1975: 12) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอ กับภาระที่ต้องรับ ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกหลักณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสียหาย จนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะอาดกระสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถให้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความสามารถอย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกป้องด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวขององค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดช่วงเวลาการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่าเครื่องอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings.1985: 199 - 200) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย 8 ด้านสำคัญดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเทียบกับรายได้จากการอื่นๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ งานท้าทาย งานที่มีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยายกาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเดราพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชาอยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยายกาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากการงาน (Total lift space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากการงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรฯ สามารถประยุกต์และรับผิดชอบต่อสังคม

แคสซิโอ (Cascio. 1998: 27-28) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้

9 ด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
3. ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
4. ความเป็นอยู่ที่ดี
5. การสื่อสาร
6. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
7. การพัฒนาสู่มืออาชีพ
8. การมีส่วนร่วมของบุคลากร
9. ความภูมิใจสูงใน การเป็นสมาชิกขององค์กร

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18 - 19) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้

4 ด้านดังนี้

1. สุขภาพทางกาย (Physical well - being) พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม สวัสดิการสำหรับสุขภาพพลาنمัยสำหรับพนักงาน

2. สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional well - being) มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่หุ่งเหิน ไม่โแห่่าย ไม่ติงกังวล นั่นหมายความว่า หน่วยงานมีการให้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ (Spiritual well - being) รู้สึกเป็นสุขและเพิ่งพอใจชีวิตของตน ครอบครัวสังคมตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพทางสังคม (Social well - being) เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว จึงเป็นผู้เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้พนักงานมีสุขภาพทางสังคม จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกเว้นภาระตัวชีวิตของเพื่อนพนักงานจะดีขึ้น

สุทธินันทน์ พรมสุวรรณ. (2543: 32 - 35) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่จะเหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) โดยพนักงานระดับล่างมักจะมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน เงินสัมนา รางวัลต่างๆ ส่วนพนักงานระดับผู้บริหารมักจะมีความต้องการผลตอบแทนทางด้านจิตใจ เช่น คำชมเชย คำสรรเสริญ คำสำคัญ เป็นต้น

2. ความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน (Safe and Healthy Work Environment) ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพของพนักงานทุกคนในองค์กร เพราะถ้าพนักงานมีสุขภาพดีการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ

3. การเติบโตและการรับประกันความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ผู้บริหารต้องสนใจเรื่องความมั่นคงในงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบธุรกิจรวมทั้ง (Constitutionalism) ผู้บริหารที่ดีควรตระหนักรถึงกฎระเบียบตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ เช่น สิทธิและเสรีภาพของการทำงานการร่วมแรงกล้าไม่ละเมิดทางเพศ

5. ความเกี่ยวข้องทางสังคม (Social Relevance) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความเป็นอิสระเกี่ยวกับความคิดเห็นที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน และมีโอกาสพบปะบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อลดระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

6. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Employees Capacities) พนักงานจะมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากพนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนับเสียงศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวัลตัน (Walton.1975: 12) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมาภัยในองค์กร และการรู้ว่าการด้านสังคม

1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther; & Davis.1982: 66 - 67) เสนอปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน เหล่านี้ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยายกาศในองค์การ การบริหารจัดการเป็นบรรยายกาศในองค์การอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ในขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากรажาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจะครอบคลุมถึง

- 3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ
- 3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ
- 3.4 วัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงานและความซื่อสัตย์

สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การ สามารถชูใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

จากปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะเกิดจากปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การ

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.6.1 งานวิจัยในประเทศไทย

จันทร์ แทนสุโพธิ์ และคนอื่นๆ (2545: 23) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายกาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยายกาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

จุวิพร แจ้งธรรมมา (2545) "ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถอธิบาย คุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ อายุ"

ตติยา เออมซูตร (2542) "ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานของงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01"

เดชิต บรรจงอักษร (2546: ออนไลน์) "ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พาหะชั้นป্রதวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมของ นายทหารชั้นป্রதวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ วุฒิการศึกษา และจำนวนบุคคลในครอบครัว สำหรับอายุ อาชญากรรม สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน รายได้ ภาระหนี้สินในครอบครัว พบร่วมกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน"

นลินี พงษ์ขาวล (2543: 88 - 87) "ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลในแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01"

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) "ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยายศาสตร์รวมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ผลการวิจัยพบว่า บรรยายศาสตร์รวมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วม ในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 และสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้"

ณัฐ เนลิมสาร (2540) "ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับ กลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม"

พาณิช ศกุลวัฒนะ (2537: ๖) "ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหานครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01"

วรารณ์ ประกอบผล (2543) "ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่"

ตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ ลักษณะงาน การปักครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

วัฒนธรรม ระยับศรี (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม:กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิศณุ มหาปุณณวนนท์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสุรินทร์ ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ครูมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมหวัง พิธิyanุวัฒน์ และคณะ (2540: ก-ง) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ตามแนวคิดของเคอร์ซ และเคเวลีย์ (Kerce; & Kewley. 1993) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภูมิหลังของข้าราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยเสริม 13 ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

สินชัย ฉายรัศมี (2543: 121) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

สุชาติ ลี้ตรภูล (2547: 18 - 21) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันราชภัฏเชียงราย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเพศชายและหญิง ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันราชภัฏเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลเรื่อง เพศ จำนวนบุตร ค่าตอบแทน ระยะเวลาในการทำงานต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

สุนิสา หรือเจริญ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล วิชาชีพ สังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวิทยาบาล สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุบัน โยธุม (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งเพศ อายุ อาชีพคู่สมรส รายได้คู่สมรส ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545: 96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยายกาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า บรรยายกาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เคลลี่ (โกลเมศ กุลอุดมโภคากุล. 2546: 46-48; ข้างอิงจาก Kelly. 1995: 1765 - 4) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน คาดว่าโดยการศึกษาภารกิจที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 243 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาดว่า 16 แห่ง ในสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บีดอยน์และเอด加ร์ (Beaudoin; & Edgar. 2003: Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและเป็นองค์ประกอบของชีวิตในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการสื่อสาร

เลวิส (ทัศนา แสรวงศักดิ์. 2549: 83; ข้างอิงจาก Lewis. 2001: Online) ได้ศึกษาองค์ประกอบภายในและภายนอกที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในศูนย์ดูแลรักษาสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เหมาะสม รูปแบบการนิเทศ คุณลักษณะ และบทบาทของผู้นำองค์การ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรปัจจัยที่มีความเป็นไปได้ว่าจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรปัจจัยจากเนื้อหาทฤษฎี แนวคิด

และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการอธิบายความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโจน์ (2544) เสนอว่า ลักษณะงานและคุณสมบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสนใจ ความสนใจในงาน อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในงาน โดยลักษณะเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ในปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสองเกตเวย์ 2 ตัวแปร คือ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1.1 อายุ

มาสแลค และเจคสัน (Maslach; & Jackson. 1981: 60) เสนอว่าอายุเป็นสิ่งสะท้อนประสบการณ์ของบุคคลทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์ทั้งในเรื่องของบุคคลและเหตุการณ์เรื่องราวต่างๆ มาก ทำให้สามารถใช้ดุลยพินิจพิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างสุขุมรอบคอบ ประกอบกับการที่มีบุณฑิภาวะทางอารมณ์สูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ทำให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเข้าใจความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ ได้ดี จินตนา ญาติบรรทุก (2529: 9) เสนอว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับบุณฑิภาวะปกติ เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นระดับบุณฑิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย บุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำการสามารถปรับเปลี่ยนไปตามวัย โดยเมื่อบุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ผ่านงานมากก็ทำให้มองโลกกว้าง ใกล้และครอบคลุมลึกซึ้ง

อายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยเกี่ยวกับอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผ่านมิติ สกุลวัฒน์ (2537: ๙) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลมหาครเชียงใหม่ พบร่วมกับ อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสมหวัง พิธิyanวัฒน์ และコンะ (2540: ก – ง) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบร่วมกับ อายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ อายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวก เช่นเดียวกับสุพจน์ แก้วจรัสลายแสง (2536) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรภกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี พบร่วมกับ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และจากการวิจัยของจุรีพร แจ้งธรรมมา (2545), สุนิสา หรือเจริญ (2545), สุลิน (สุนิสา หรือเจริญ. 2545: 26; ข้างต้นจาก Hulin. 1965: 195) และคนอื่นๆ พบร่วมกับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ อายุ

จากการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าอายุน่าจะมีอิทธิพลทางข้อมโดยผ่านคุณลักษณะของผู้นำ และบรรยายการคงค์กรตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นตัวบ่งบอกถึงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในบางครั้งอาจใช้คำว่า อายุราชการ กันยา สุวรรณแสง (2536: 81) เสนอว่าประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแยกออกจากกันไม่ได้ ประสบการณ์เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และในเวลาเดียวกันนั้นผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงทำให้บุคคลได้เรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน ปริยาพร วงศ์อนุตรโวจัน (2544: 67) เสนอว่า ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่ง ก็มีผลต่อการรับรู้ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินเรื่องต่างๆ ต่อไป บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ย่อมมีความชำนาญ มีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรด้วยธงชัย ลันติตวงษ์ (2533: 54) ประสบการณ์ทำให้มนุษย์มีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลกระทบวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผจญ เนลิมสาร (2540) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเคลื่อนไหว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมหวัง พิธิyanวัฒน์ และคณะ (2540: ก – ง) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวก และจากการวิจัยของสุนิสา หรือเจริญ (2545), สุพจน์ แก้วจรัสลายแสง (2536) และคนอื่นๆ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน

จากการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานน่าจะมีอิทธิพลทางข้อมโดยผ่านคุณลักษณะของผู้นำ และบรรยายการคงค์กรตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะทราบถึงความหมาย แนวคิดพื้นฐาน ลักษณะของคุณลักษณะของผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ ตลอดจนทราบถึงความสัมพันธ์หรืออิทธิพลที่ตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำมีต่อตัวแปรปัจจัยอื่นๆ และทำให้ทราบความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรปัจจัยต่างๆ

ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำ โดยจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำผู้วิจัยขอนำเสนอในประเด็นดังนี้

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาความหมายของคุณลักษณะของผู้นำจะทำให้มีความเข้าใจความหมายและสามารถนำความหมายที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไปโดยจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคุณลักษณะของผู้นำพบว่า มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำไว้หลายทัศนะดังนี้

เนตรพันโน ยะวิราษ (2547: 63) ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำว่า เป็นลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เขื่อมั่น และให้ความร่วมมือในอันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ทศนา แสงศักดิ์ (2549: 6) ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความเพียงพอในชีวิต ความสามารถในการสื่อสาร และการให้มีส่วนร่วม

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำหมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครุเกิดความเชื่อถือ เขื่อมั่น และให้ความร่วมมือในอันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี

2.2.2 ลักษณะของคุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำจะเป็นประโยชน์ในการที่จะทราบว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะของผู้นำมีลักษณะอย่างไร และทำให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของผู้นำตลอดจนทำให้ทราบว่า คุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยใดบ้าง โดยจากการศึกษาเอกสารและแนวคิดพบว่า มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีคุณลักษณะของผู้นำไว้อย่างหลากหลายดังนี้

วงศ์ ประเสริฐศรี (2544: 35 - 40) เสนอคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

- คุณลักษณะทั่วไป เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพอใจกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนดูอุบคุณหรือมีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน และมีลักษณะเด่น ซึ่งการที่มีลักษณะเด่น หมายถึง เป็นลักษณะที่มีเหนือบุคคลอื่นในด้านต่างๆ เป็นต้นว่า

1.1 มีสติปัญญา และความสามารถ มีความรู้ ทักษะการพูด การตัดสินใจ และวิจารณญาณ

1.2 มีบุคลิกภาพ กระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 มีความรับผิดชอบ มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.4 มีลักษณะด้านสังคม มีส่วนร่วมในสังคม เป็นที่นิยมชมชอบ มีเชื่อสิ่งมีชีวิต เช่น ความสามารถในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความสามารถในการเจรจา

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สมพนธ์กับงาน เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ได้แก่ ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น ความสามารถในการยึดหยุ่นได้ สามารถปรับตัว สามารถควบคุมภาษาในตนเอง กล้าในการเผชิญกับความเสี่ยงและปัญหา

เนตร์พัฒนา ยาริราชา (2547: 63 - 64) เสนอคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งทั้งทางกายและทางใจ
2. รู้จักวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานดี
3. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. ให้ความเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน
5. มีความซื่อตรง
6. มีความรู้ความสามารถ
7. มีความเต็ดขาด
8. เป็นผู้เฉลี่ยวลาด
9. เป็นผู้ที่มีความสามารถและศิลปะในการสังงาน
10. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จในการทำงาน

จุฑา เทียนไทย (2548: 147 – 149) เสนอทักษะของความเป็นผู้นำควรประกอบไปด้วย คุณสมบัติที่จำเป็นในเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้

1. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เป็นทักษะที่ผู้นำต้องรู้จักปรับตัวเองและองค์กรของตนให้เข้ากับสภาพการณ์ที่อยู่รอบตัว มีความรู้สึกไวกับสิ่งรอบด้าน เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รับรู้และยอมรับที่จะปรับตัวเอง

2. การติดต่อสื่อสาร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการเขียน การสนทนา ผู้นำประณีตที่เก่งกาจหรือเขียนเก่งอย่างเดียว นับว่ายังไม่เพียงพอ ต้องเก่งทั้ง 2 ด้าน จึงจะถือว่าสมบูรณ์

3. การพัฒนานบุคคลกรอื่น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในด้านการบริหารพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านนี้หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ตลอดจนประสบการณ์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจสิง เหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการแข่งขันทางการตลาดในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดหรือสร้างบรรยายกาศที่จะเป็นผู้สนับสนุนให้พนักงานได้เห็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความคิดสร้างสรรค์

5. พร้อมรับความรู้ใหม่ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ความรู้หรือทักษะใหม่ๆ พร้อมที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

นิศาสตร์ ศิลปเดช (2540: 167 - 170) เสนอการปฏิบัติตนเพื่อเป็นคนมีคุณภาพ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีพื้นฐานของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. รักษาสุขภาพอนามัย ดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ การรักษาสุขภาพอนามัยของบุคคลจะทำได้โดยการออกกำลังกาย พักผ่อน รับประทานอาหารที่มีคุณค่าการมีสุขภาพดี ที่ดีคือเป็นคุณภาพพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งส่งผลไปสู่ความสามารถด้านร่างกาย สติปัญญา และการทำงานประกอบอาชีพของบุคคล

2. ศึกษาหากความรู้ การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล คนที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าจะมีโอกาสดีกว่า จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา สามารถช่วยตนเองและสังคม เป็นอย่างดี การที่มีความรอบรู้ในเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ นั้น สามารถวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะนำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นผู้ที่ได้เปรียบและมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่า

3. ไฟห้าความก้าวหน้า แม้จะมีความรู้ความสามารถมาก แต่เมื่อคิดปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ไม่ว่าชีวิตตนเองหรือสิ่งที่อยู่รอบๆ ก็ไม่มีประโยชน์ คนที่มีคุณภาพต้องพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า และนำมาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้ดีขึ้นด้วย

4. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บุคคลที่นับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องถึงพร้อมทั้งคุณลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายใน ปฏิบัติตนไปในทางที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งแก่ตนเอง

และผู้อื่น คุณธรรมที่ควรปฏิบัติผังให้เกิดขึ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความชื่อสัตย์สุจริต ความโอบอ้อมอารี ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

5. ร่วมมือในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม รู้จักร่วมมือในการดำเนินชีวิตตั้งแต่สังคมที่เล็กที่สุดคือ ครอบครัว แล้วขยายไปสู่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งจะช่วยให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชีวิต

คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2548: 79) เสนอการนำเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ให้ได้ผลในการดำรงชีวิต โดยนำมาประยุกต์ใช้กับตนเองทั้งในชีวิตประจำวันและการดำเนินชีวิตต่างๆ ร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงการพึ่งตนเองเป็นเบื้องต้น เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่ในด้านต่างๆ โดยให้ฝึกอย่างต่อเนื่อง ใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ชื่อสัตย์ไม่ลอก ความรู้จักพอขยันหมั่นเพียร ไม่เบียดเบี้ยนกัน อดทน รู้จักแบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ทำให้เกิดความสุขและความพอใจในการดำเนินชีวิต

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในองค์การ ดังนั้นการพัฒนาการบริหารองค์กรของผู้นำจะมีประสิทธิผลได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานของครูเป็นสำคัญ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำจะมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านบรรยากาศขององค์กร และการสนับสนุนทางสังคมตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

2.3.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

คอมบ์ (พิชญา ทองอยู่เย็น. 2547: 37; อ้างอิงจาก Cobb. 1976: 300 - 314) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลได้รับข่าวสารที่ทำให้เข้าเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความสนใจ เขา เห็นคุณค่าของเข้า และเขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม

ปีเตอร์ และเมอร์เดธ (Peter; & Meredith. 1991: 122) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง แหล่งต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลเมื่อเกิดช่วงเวลาวิกฤติและช่วยให้พวกเข้าปรับตัวกับชีวิตของเข้าได้

ทอยล์ (บุญศรี ชัยชิตามร. 2534: 26; อ้างอิงจาก Thoits . 1986) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลในเครือข่ายทางสังคมให้การช่วยเหลือสมาชิกในเครือข่าย ด้านอารมณ์ สังคม และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วย หรือความเครียดได้ในระยะเวลาอันสั้น และความภาคภูมิใจอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลเผชิญ กับเหตุการณ์เครียดในชีวิตได้ การส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจและการเข้าใจความรู้สึกของเขากับการให้ความช่วยเหลือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เคียท และ约翰 (ເກຫຍາ ຂ້ອງວັງສີເລີສ. 2547: 7; อ้างอิงจาก Keith; & John. 1997: 39) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนทางสังคม เป็นสื่อสารอย่างหนึ่งภายในที่ทำงานที่ลูกจ้างต้องการมันจะทำให้ลูกจ้างรับรู้ว่าเขามีคนเอาใจใส่ รู้สึกนับถือตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีค่าเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเชื่อใจและอบอุ่นใจ จะนำมาซึ่งสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจรวมไปถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการสื่อสารที่ถือเป็นการสนับสนุนที่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานควรมีคือการให้ข้อมูลป้อนกลับต่อผลการปฏิบัติงาน ตอบคำถามที่ลูกน้องถาม ลูกจ้างหรือลูกน้องจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกว่ามีการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้น

จากการความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือหรือมีการแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูลข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมพื้นฐาน โดยการสนับสนุนทางสังคมนี้อาจได้มาจากบุคคลในครอบครัว บุคคลในที่ทำงาน หรือผู้ที่อยู่รอบตัวเขา ก็ได้

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นแนวความคิดที่ถูกเสนอถึงว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในช่วงชีวิต (Rowe; & Kahn. 1998; อ้างอิงจาก Robert; & other. 2001) ดังนั้นจึงนับได้ว่ามีความสำคัญไม่น้อย เป็นจามิน (Benjamin. 1985: 37) เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคม มีผลต่อชีวญี่ปุ่น ใจและความรู้สึกว่ามีชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังมีผลทางอ้อมต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและลดความซึมเศร้า เมื่อเกิดความเครียด

มโนทัศน์ของการสนับสนุนทางสังคม ได้รับความสนใจอย่างมากในศาสตร์ทางสังคม พฤติกรรม และสุขภาพ งานวิจัยจำนวนมากพบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพและพฤติกรรมอนามัย ทั้งยังมีความสัมพันธ์กับความเจ็บป่วยและการตาย (บุญศรี ชัยชิตามร. 2534: 25) การดำเนินชีวิตต้องอยู่ภายใต้กรอบของสังคม และต้องได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ บุคคลย่อมได้การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทำให้บุคคลสามารถเผชิญต่อสิ่งที่เข้ามาด้วยความทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพภารณ์ของภาระปฎิสัมพันธ์และสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (วิลาวัณย์ พิชิปัสสา. 2540: 29; อ้างอิงจาก นิตาพร มีกิงทอง. 2542: 34)

2.3.3 ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

บราวน์ (ເກຫຍາ ຂ້ອງວັງສີເລີສ. 2547: 19; อ้างอิงจาก Brown. 1987) การสนับสนุนทางสังคม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การให้ความรัก ความห่วงใย การยกย่องให้ความมั่นใจและความไว้วางใจ และให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือให้บริการโดยตรงรวมทั้งการให้สิ่งของ เงินทอง

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการแก้ปัญหา และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับภาระทำงานของเขา

ซาราชัน และคนอื่นๆ (Sarason; & other. 1990: a) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทั่วไป หมายถึง แรงสนับสนุนที่ได้รับจากแหล่งสนับสนุนในเชิงกว้างไม่เฉพาะเจาะจงในปัญหาใดๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องทั่วๆ ไปในชีวิตประจำวัน ได้แก่

1.1 การที่บุคคลได้รับความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทั้งในด้านเครือข่ายสังคม หรือชุมชน ซึ่งความเป็นมิตร ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและกับสมาชิกในที่ทำงานเพื่อนบ้าน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนดังกล่าว

1.2 การสนับสนุนทางอารมณ์ ได้แก่ ความสละเวณสบาย การได้รับความเอาใจใส่ต่อความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งส่วนมากแล้วจะได้รับมาจากคู่ครอง ความสัมพันธ์ในครอบครัว หรือเพื่อน ซึ่งการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นจะมองในแนวว้าง ส่วนการได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จะมองไปแนวลึก

2. การสนับสนุนที่เฉพาะเจาะจงจะเกี่ยวข้องกับปัญหาการปรับตัวที่มีต่อความเครียด โดยตรงและโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเกี่ยวข้องกับที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่โรงเรียน ซึ่งการสนับสนุนประเภทนี้ ได้แก่

2.1 การให้ความช่วยเหลือ หรือเรียกว่าการช่วยให้รู้สึกสนับสนุนเอง ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสามารถในการจัดการกับสิ่งท้าทายต่างๆ มักจะเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน แต่ไม่ได้มองลึกซึ้งเท่ากับการสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งอาจได้มาจากครอบครัว หรือเพื่อนสนิท และเพื่อนร่วมงาน

2.2 การสนับสนุนทางข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการได้รับคำแนะนำหรือบอกกล่าวซึ่งถือเป็นการรู้คิดพื้นฐานมากกว่าอารมณ์

2.3 การได้รับการสนับสนุนทางสิ่งของที่จับต้องได้เกี่ยวกับการได้รับการช่วยเหลือด้านเครื่องมือเครื่องใช้ หรือสิ่งอื่นๆ เช่น เงิน หรือเกี่ยวกับงาน เช่น ช่วยซ่อมรถยนต์ หรืออาจเป็นการจัดสถานรับเลี้ยงเด็ก ให้เงินยืม หรือให้ค่าอาหาร ค่าเดินทาง

เฮาส์ (House. 1981: 13 - 23) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ความไว้วางใจ ความรักความจริงใจ ความเอาใจใส่ และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ
 2. การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) หมายถึง การช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของคนในเรื่องวัสดุ สิ่งของ เงิน และแรงงาน
 3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และเป็นข้อมูลข่าวสารที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้
 4. การสนับสนุนทางด้านการประเมิน (Appraisal Support) หมายถึง การได้รับความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือข้อมูลที่นำไปใช้ในการประเมินตนเอง การรับรองทำให้เกิดความมั่นใจ แล้วนำไปปรับเปลี่ยนเทียบตนเองกับผู้ร่วมสังคม ตลอดจนเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
- 瓦特奧維斯 (Waters. 1960: 10 -15) ได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 แหล่ง ได้แก่

1. กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) เป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความผูกพันกันมาก มีปฏิสัมพันธ์แบบเชิงลึกหน้า มีการติดต่อทางสังคมกันอย่างไม่เป็นทางการ มีความสนใจสนมกันเป็นการส่วนตัว สัมพันธภาพภายในเป็นแบบผ่อนคลาย สมาชิกในกลุ่มให้ความสนใจในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน คือ ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท

2. กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) สมาชิกกลุ่มทุติยภูมิ มีความรู้สึกผูกพันกันไม่มาก สมาชิกกลุ่มนี้ปฏิสัมพันธ์และสัมพันธภาพระหว่างกันอย่างเป็นทางการ ไม่สนใจในความเป็นบุคคลของกันและกัน การรวมกลุ่มมักจะมาจากหน้าที่ ไม่ได้มาจากการสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มในวิชาชีพ และกลุ่มสังคมต่างๆ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการที่ครูได้รับการส่งเสริมจากสังคมและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทำให้ครูสามารถเชิญต่อสิ่งที่เข้ามาด้วยความทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมน่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านบรรยากาศของศูนย์การตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของศูนย์การศึกษา

2.4.1 ความหมายของบรรยากาศของศูนย์การศึกษา

การศึกษาความหมายของบรรยากาศของศูนย์การศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำให้ผู้วิจัยสามารถที่จะเข้าใจความหมายและนำไปใช้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาวิจัยได้อย่างถูกต้องและยังเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของบรรยากาศของศูนย์การ

เพื่อที่จะนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่ถูกต้อง โดยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของบรรยายการองค์การนั้นได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวไว้หลายทัศนะดังนี้

โคทเทอร์ (Kotter. 1978: 9 -10) ให้ความหมายของบรรยายการองค์การว่าเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ

ฟอร์ชัด และกิลเมอร์ (อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2545: 35; อ้างอิงจาก Forehand; & Gilmer. 1964) ให้ความหมายของบรรยายการองค์การว่าเป็นกลุ่มของลักษณะที่อธิบายลึกลงขององค์กร และบอกถึงความแตกต่างขององค์การจากองค์การหนึ่ง ซึ่งลักษณะนั้นจะต้องอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง และสิ่งนั้นจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น

สมยศ นาวีการ และผุสดี รุ่มตาม (2520: 595) ให้ความหมายของบรรยายการองค์การว่าเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวก็ได้รับรู้ในสภาพเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อมและบรรยายการจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545: 36) ให้ความหมายบรรยายการองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพอดีที่สมาชิกมีต่องค์กร

จากการหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยายการองค์การ หมายถึง การรับรู้ของครุภัณฑ์เกี่ยวกับลักษณะขององค์การในด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร ระบบสังคมภายใน และเทคโนโลยีขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยายการองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยายการองค์การ เป็นความพยายามที่จะศึกษา และทำความเข้าใจถึงการรับรู้ของคนในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ บรรยายการองค์การจึงเป็นภาพสะท้อนในลักษณะรวมยอดขององค์การส่วนที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสิ่งสำคัญเหล่านี้นักวิชาการทางด้านองค์การต่างเห็นพ้องกันว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ลิเคิร์ส (Likert. 1976: 73) เสนอบรรยายการองค์การไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานผู้รู้ถึงความเป็นไปภายในองค์การ และผู้นำแสดงความใจร้ายที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายขององค์กรทุกระดับ

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุง สภาพการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำ และผู้ปฏิบัติ

5. เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม

สตีส และพอร์ตเตอร์ (Steers; & Porter. 1979: 369 - 370) เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การที่มีการควบคุมจากส่วนกลาง มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับ ระบุเบี้ยบแบบแผนที่เป็นทางการมาก พนักงานรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การมีลักษณะเข้มงวดกว่าเดิมและน่ากลัว ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ฝ่ายบริหารให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจและการวินิจฉัยของตนเองเพื่อการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารให้ความสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์กรจะมีลักษณะของความไว้วางใจ เปิดเผยและรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มจะสร้างบรรยากาศของการควบคุมเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด มีความยึดหยุ่นน้อย และมีบรรยากาศเชื่อถือไว้วางใจในระดับต่ำ ส่วนในองค์การที่ใช้เทคโนโลยีซึ่งคล่องตัวเปลี่ยนแปลงง่าย โดยเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะนำไปสู่บรรยากาศของความไว้วางใจ มีการสร้างสรรค์ และยอมรับความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรได้ เช่น วิกฤตการณ์สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออก พนักงานจะรู้สึกว่า บรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่นและขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจะกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ที่ผู้บริหารจัดให้พนักงานการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และให้อิสระในการทำงาน จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่มุ่งความสำเร็จ พนักงานมีความรู้สึกว่าผู้บริหารต่อการบูรณาการอย่างมากขององค์การ แต่ในทางตรงข้ามองค์การที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จะทำให้ขาดความรู้สึกว่าผู้บริหารและขาดความคิดริเริ่ม

โคทเทอร์ (อุรุนี เอกกวังศ์ตระกูล. 2545: 35; ข้างอิงจาก Kotter. 1978) เสนอองค์ประกอบของบริษัทองค์การไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. กระบวนการสำคัญขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเบรียบเสมือนจุดศูนย์กลางขององค์การ กระบวนการขององค์การเบรียบเสน่ห์บนแล่งความเก็บข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีความหลากหลายของกระบวนการ โดยทั่วไปองค์การที่มีลักษณะเชิงระบบจะประกอบด้วยการนำเข้า การเบลี่ยนแปลงการดำเนินการของกระบวนการ การส่งออก เช่น การรับรู้ข่าวสาร การดำเนินการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กระบวนการเหล่านี้มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจขององค์การเพื่อให้เกิดความสูญเสียขององค์กรน้อยที่สุด และทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้

2. สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ได้แก่ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การคุณภาพ ระบบการทำงาน นโยบาย บุคลากรในองค์การ ผู้วางแผนภายนอก แล้วผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และการบริการขององค์การ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์และนักทฤษฎีองค์การได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการภายในองค์กร จะต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมเหล่านี้นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. บุคลากรและทรัพย์สินอื่น หมายถึง ขนาดขององค์การ หรือจำนวนบุคลากร รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ด้วย ซึ่งปริมาณทรัพยากรในองค์การและสภาพภารณ์ของทรัพยากร มีความสำคัญมากในการพัฒนาองค์กรในอนาคต องค์กรที่มีบุคลากรมีทัศนคติในทางที่ดีองค์กร จะถือเป็นทรัพย์สินขององค์กรและต่องาน โดยจะสามารถสร้างความตึงเครียดแก่ผู้แข่งขันได้มากกว่า ในองค์กรที่มีบุคลากรซึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องค์กร

4. การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ ซึ่งอธิบายระบบที่เป็นทางการทั้งหมดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการใช้เครื่องจักรกล หรืออุปกรณ์ภายในองค์การ การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการจะรวมถึงโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ การออกแบบงาน การแบ่งแผนก สายการบังคับบัญชา ระเบียบข้อบังคับและการวางแผน ระบบการว่าจ้าง และการพัฒนา ระบบการวัด และการให้รางวัล ซึ่งโครงสร้างเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และกระบวนการขององค์กร และความจำเป็นต่อความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

5. ระบบสังคมภายใน หมายถึง ค่านิยมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในด้านการมีอำนาจ ความผูกพัน ความไว้วางใจ ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศ ขององค์กร

6. เทคโนโลยีขององค์การ หมายถึง เทคโนโลยีที่เป็นหลักและใช้ในการปฏิบัติการ ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือการบริการที่สำคัญในองค์การ และระดับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นส่วนสำคัญในกระบวนการขององค์การ

7. บทบาทสำคัญของการร่วมงาน อธิบายถึงวัตถุประสงค์ขององค์การลุทธิ์ ขององค์การ ลักษณะของบุคคลในองค์การ ความสัมพันธ์ความร่วมมือในกลุ่มบุคลากรในการติดตาม ควบคุม และประเมินนโยบายที่สร้างขึ้นว่ามีการนำไปใช้มากน้อยเพียงใด

สมยศ นาวีกุล (2529: 75 - 77) เสนอวิธีการไว้ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหาร ระดับสูงสุด และคนงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่า พนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจ อาจมีความเข้าใจในตัวเองว่ามี ความสำคัญน้อย ระยะทางดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยายกาศความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคล มาก เพราะว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นจะทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อ การสร้างบรรยายกาศ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองความพอใจของพนักงาน

3. ความซับซ้อนของระบบ องค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของ ระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวน แล้วลักษณะของการเกี่ยวข้อง ระหว่างกันกับส่วนต่างๆ ของระบบ

4. เป้าหมาย องค์กรย่อมแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการ กับสาธารณะ สุข เป็นต้น

5. สายใยการติดต่อสื่อสาร เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของบรรยายกาศเพราะส่าย ภายในองค์กร จะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการณ์จัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และ การเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องหลัง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวอนุญาตในองค์กร จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กร นั้นได้

บรรยายกาศองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากครุ มีความพึงพอใจในบรรยายกาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะทำงานหนักอย่างเต็ม ความสามารถ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นบรรยายการองค์การน่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่ผู้จัดตั้งสมมติฐานไว้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นอร์เบค (Norbeck. 1982) ศึกษาพบว่า อายุมีอิทธิพลต่อปริมาณและชนิดของการสนับสนุนทางสังคม เช่น ในวัยเด็กบุคคลจะมีความต้องการในการดูแลซึ่งกันและกัน และสนับสนุนจากบุคคลอื่นในปริมาณที่สูง เมื่ออายุมากขึ้นความต้องการสนับสนุนทางสังคมจะลดลงและจำนวนบุคคลที่ให้การสนับสนุนทางสังคมจะขยายวงกว้าง ครอบครัว ญาติ และเพื่อน ขนาดของกลุ่มจะเพิ่มขึ้นในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เมื่อบุคคลเข้าสู่วัยสูงอายุจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมลดน้อยลง ทั้งนี้เนื่องมาจากการสังคมมีขนาดเล็กลง มีการตายและแพ้พิภาก ดังนั้น อายุน่าจะมีอิทธิพลทางข้อมูลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านแรงสนับสนุนทางสังคม และบุคคลที่มีคู่สมรสป่วยด้วยโรคหัวใจซึ่งเป็นชนชั้นกลางจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าบุคคลที่มีคู่สมรสป่วยที่มีรายได้ต่ำ

เวร์ทเทอร์และเดวิส (อธุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2545: 40 – 41; อ้างอิงจาก Werther; & Davis. 1982) ศึกษาพบว่า บรรยายการขององค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ

สตีลและพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1979: 364) ศึกษาพบว่า บรรยายการองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยที่สิ่งที่สร้างให้เกิดบรรยายการที่เหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การมีสมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี รวมถึงการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างบรรยายการองค์การที่ดีได้

เกษรา ชัยรังสีเลิศ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบร่วมกับตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ และแรงสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทรงคนะ ใจชุมชื่น (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรแบบนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างาน พบร่วมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 181) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับชีวสังคม และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบร่วมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลในการทำนายชีวสังคมของครูกับความพึงพอใจในการทำงานได้ดี

พราพรรณ คงประสมิทธี (2542: 71; อ้างอิงจากสนิสา หรือเจริญ. 2545: 16) ศึกษาบรรยายการทำงานตามทัศนะของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บรรยายการการทำงานของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นอกจากปัจจัยเชิงสาเหตุ จะส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ยังส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย โดยมีรูปแบบภาวะสัมผัสรู้ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน และตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จาก การศึกษาภัยในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้อง และสามารถอ้างอิงสู่ประชากรได้ อย่างแม่นยำ ผู้วิจัยตระหนักรถึงการควบคุมแหล่งของความคลาดเคลื่อนต่างๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ใน กระบวนการวิจัย ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มโดยคำนึงถึงธรรมชาติของประชากร และความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในประชากรที่ศึกษา ดำเนินการสร้างแบบวัดและเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยความรอบคอบและถี่ถ้วน ซึ่งนำเสนอด้วยผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 17 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,426 คน โดยมี รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ที่ | ขนาดโรงเรียน | โรงเรียน | จำนวนครู |
|-----|--------------|---------------------|----------|
| 1 | ขนาดใหญ่ | สุนารีวิทยา | 205 |
| 2 | | โคราชพิทยาคม | 103 |
| 3 | | ราชสีมาวิทยาลัย | 188 |
| 4 | | ราชสีมาวิทยาลัย 2 | 112 |
| 5 | | บุญวัฒนา | 167 |
| 6 | | สุรธรรมพิทักษ์ | 127 |
| 7 | | สุนารีวิทยา 2 | 77 |
| 8 | | บุญเหลือวิทยานุสรณ์ | 96 |
| 9 | | โนนสูงศรีราษฎร์ | 70 |
| 1 | ขนาดกลาง | บุญวัฒนา 2 | 59 |
| 2 | | มหาสารินีบดี | 69 |
| 3 | | มะค่าวิทยา | 24 |
| 4 | | ศรีสุขาวิทยา | 35 |
| 5 | | มหาปราสาทเพชรวิทยา | 27 |
| 1 | ขนาดเล็ก | พุดชาพิทยาคม | 18 |
| 2 | | นครราชสีมาวิทยาลัย | 30 |
| 3 | | โคนดพิทยาคม | 19 |
| รวม | | | 1,426 |

ที่มา: ฝ่ายข้อมูลสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (2551, 8 พ.ย.).

หมายเหตุ เกณฑ์ในการจัดขนาดของโรงเรียนผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์ของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกตามขนาดดังนี้

| | | | | |
|-----------|---------------|---------|---|----------|
| ขนาดที่ 1 | จำนวนนักเรียน | 1 | - | 120 คน |
| ขนาดที่ 2 | จำนวนนักเรียน | 121 | - | 200 คน |
| ขนาดที่ 3 | จำนวนนักเรียน | 201 | - | 300 คน |
| ขนาดที่ 4 | จำนวนนักเรียน | 301 | - | 499 คน |
| ขนาดที่ 5 | จำนวนนักเรียน | 500 | - | 1,499 คน |
| ขนาดที่ 6 | จำนวนนักเรียน | 1,500 | - | 2,499 คน |
| ขนาดที่ 7 | จำนวนนักเรียน | มากกว่า | | 2,500 คน |

ในการจัดขนาดโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ของสำนักนโยบายและแผนพัฒนาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบร่วมมีความคล้ายคลึงกันในขนาดโรงเรียนขนาดที่ 6 และขนาดที่ 7 ซึ่งขนาดโรงเรียนที่ 6 และ ขนาดที่ 7 มีลักษณะที่เป็นโรงเรียนประจำจังหวัด และมีขนาดใหญ่ซึ่งมีความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งสื่อ เทคโนโลยี และบุคลากร ทางการศึกษาจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนในด้านการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน จึงจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และพบความคล้ายคลึงกันอีกในขนาดโรงเรียนขนาดที่ 1 ขนาดที่ 2 ขนาดที่ 3 และ ขนาดที่ 4 ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก หรือเป็นโรงเรียนประจำอำเภอ หรือตำบล นั้นๆ ซึ่งจะพบความแตกต่างอย่างเด่นชัดทั้งจำนวนนักเรียน บุคลากรทางการศึกษา สื่อ และเทคโนโลยี ทางด้านการศึกษาและการสื่อสาร รวมทั้งงบประมาณที่จะสนับสนุน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ไม่เป็นไปอย่างที่ควร ทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้อย่างไม่เต็มศักยภาพเท่าไรนัก จากลักษณะดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาจัดกลุ่มใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของโรงเรียนดังกล่าว โดยให้โรงเรียนขนาดที่ 6 และขนาดที่ 7 เป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดที่ 5 เป็นโรงเรียนที่มีขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดที่ 1 ขนาดที่ 2 ขนาดที่ 3 และขนาดที่ 4 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยขนาดของโรงเรียนจะป่วยถูดังในตารางในข้อของขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครุภัสดอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน และมีจำนวนครุภัสดิน 910 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการดังนี้

1. สำรวจข้อมูลของประชากรจากแหล่งข้อมูลทุกภูมิ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame)

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักการของการสุ่ม ด้วยการกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of Error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence : $1 - \alpha$) ที่ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยอาศัยข้อมูลในการประมาณ ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ($e = Z_{0.5/2} S_{\bar{x}}$) เท่ากับ 1.5 คะแนน จากคะแนนเต็มของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่า ใน ด้านนี้จะมีความแปรปรวนสูงสุด และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าขนาดของความคลาดเคลื่อนดังกล่าว เปียงพอในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจในกรณีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้

2.2 ค่าประมาณความแปรปรวนของกลุ่มประชากร (σ^2) ของกลุ่มโรงเรียนขนาด ต่างๆ ได้มาจากกระบวนการแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าประมาณ ความแปรปรวนของกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 932.087 และกลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง มีค่า เท่ากับ 747.971 และกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเท่ากับ 678.435

2.3 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัย จำนวน 910 คน และจำแนกออกเป็นครุขของกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 698 คน ครุขของ กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 163 คน และครุขของกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 คน

ขั้นตอนที่สอง การดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียน (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) เป็นชั้นของการสุ่ม (Strata) และมีโรงเรียนในแต่ละชั้นเป็น หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) แล้วทำการสุ่มมาวันละ 50 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละชั้น ซึ่งจาก การคำนวณได้จำนวนโรงเรียน 10 โรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 3 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 โรงเรียนและจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มในขั้นแรก

| ขนาดโรงเรียน | จำนวนโรงเรียน | จำนวนครู |
|--------------|---------------|----------|
| ใหญ่ | 5 | 698 |
| กลาง | 3 | 163 |
| เล็ก | 2 | 49 |
| รวม | 10 | 910 |

2. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากโรงเรียน ทั้ง 3 ขนาด ตามจำนวนที่ได้จากการสุ่มในขั้นตอนแรก เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลถือว่าถ้าสุ่มได้โรงเรียนใดแล้วให้ใช้ครุฑั้งหมดในโรงเรียนมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 910 คน จากจำนวนโรงเรียน 10 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มนี้ขนาดใหญ่กว่าที่กำหนดได้เนื่องจากผู้จัดใช้การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจึงจำเป็นต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| ลำดับที่ | ขนาดโรงเรียน | โรงเรียน | จำนวนครู |
|----------|--------------|---------------------|----------|
| 1 | ขนาดใหญ่ | สุราษฎร์ธานี | 205 |
| 2 | | โคราชพิทยาคม | 103 |
| 3 | | บุญวัฒนา | 167 |
| 4 | | สุรัธรรมพิทักษ์ | 127 |
| 5 | | บุญเหลือวิทยานุสรณ์ | 96 |
| 1 | ขนาดกลาง | บุญวัฒนา 2 | 59 |
| 2 | | มหาสาริปดี | 69 |
| 3 | | ศรีสุขวิทยา | 35 |
| 1 | ขนาดเล็ก | นครราชสีมาวิทยาลัย | 30 |
| 2 | | โนนดพิทยาคม | 19 |
| | รวม | | 910 |

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 910 คน ซึ่งเมื่อคูณจากการเก็บจริง พบว่า ค่าความแปรปรวนของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 353.396 ครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 301.922 และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเท่ากับ 221.224 โดยมีความแปรปรวนน้อยกว่าความแปรปรวนที่ใช้ในการประมาณค่า เมื่อพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการประมาณค่า ($S_{\bar{X}}$) ในภาพรวมเท่ากับ .014 และได้ค่าความคลาดเคลื่อน ($e = Z_{0.5/2}S_{\bar{X}}$) เท่ากับ 0.027 และเมื่อนำมาเทียบกับขั้นตอนของการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยได้ประมาณค่า ความคลาดเคลื่อนไว้เท่ากับ 1.5 พบร้า มีค่าที่ลดลง จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีขนาดที่เพียงพอที่จะสามารถนำข้อมูลอ้างอิงไปสู่ประชากรได้ดียิ่งขึ้น

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ธรรมาภูมิในองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. การบูรณาการด้านสังคม | จำนวน 7 ข้อ |

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. ความรู้ความสามารถ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. คุณธรรมและจริยธรรม | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ความสามารถในการสื่อสาร | จำนวน 6 ข้อ |

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 19 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

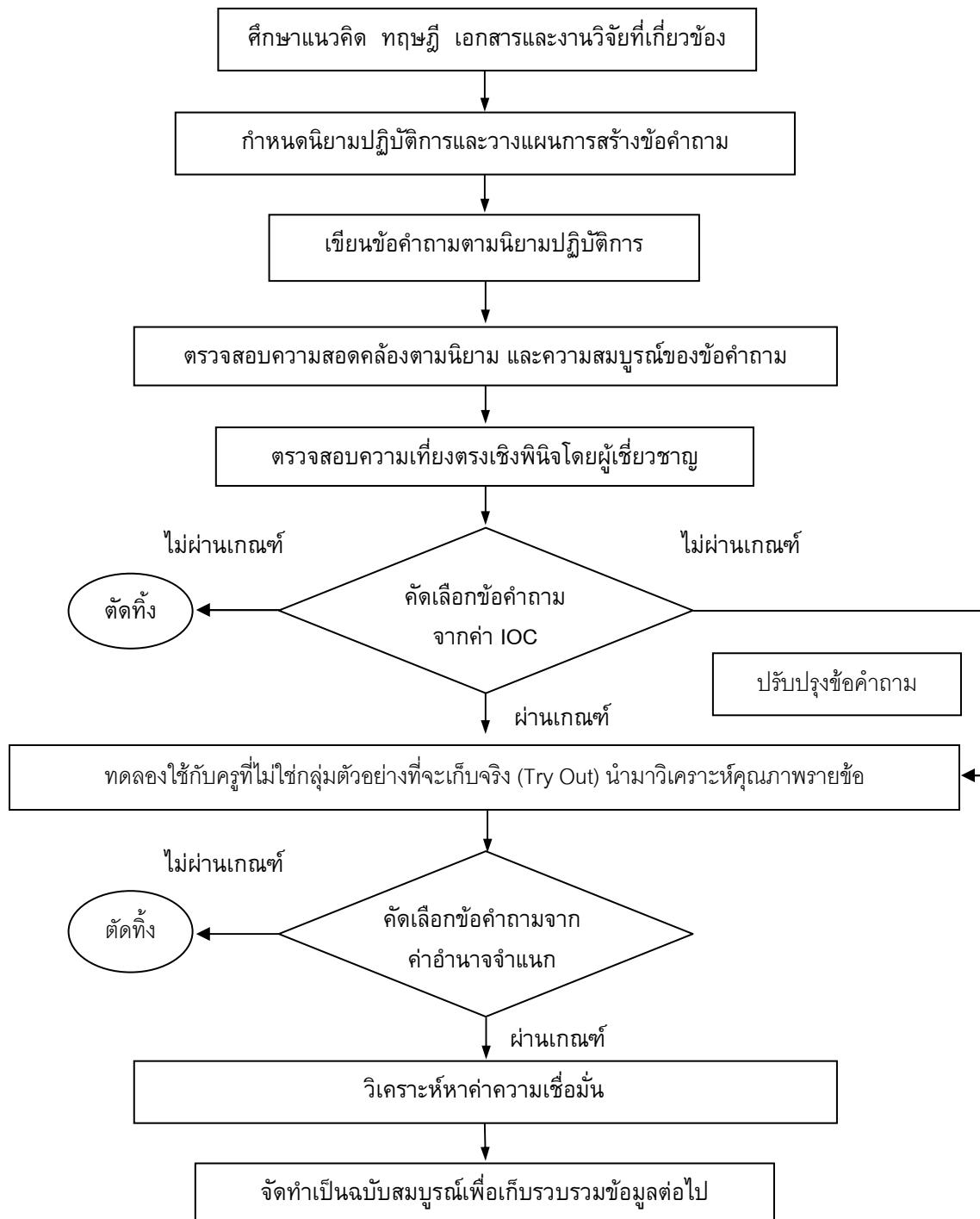
- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. การสนับสนุนด้านข้อมูลเชิงสาร | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. การสนับสนุนด้านการประเมิน | จำนวน 6 ข้อ |

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดบุรยาการองค์กร จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. กระบวนการสำคัญขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ระบบสังคมภายใน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. เทคโนโลยีขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้จัดได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถาม วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้จัดได้ดำเนินการสร้าง ตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามที่กล่าวมาแล้ว โดยมีขั้นตอนการสร้างดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพประกอบ 2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดน่าสนใจในการสร้างแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการสร้างแบบสอบถามนี้มีจุดน่าสนใจเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. ผู้วิจัยศึกษาขอบเขตของเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดตามบทที่ 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. กำหนดนิยามปฏิบัติการโดยพิจารณาให้ครอบคลุมตามแนวคิดของวัลตัน (Walton. 1975: 12) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมนูญในองค์กร และการบูรณาการด้านสังคม

4. กำหนดข้อคำถามของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการและเป็นไปตามสัดส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้เขียนข้อคำถามแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 10 ข้อ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 10 ข้อ ธรรมนูญในองค์กร จำนวน 10 ข้อ และการบูรณาการด้านสังคม จำนวน 10 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

5. นำแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สร้างขึ้นนี้และปรับแก้ข้อคำถามร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาเอกนิพนธ์ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงและครอบคลุมโครงสร้างทฤษฎี แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ

6. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นต้นโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิพากษ์ข้อคำถาม และพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามปฏิบัติการและคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ .50 โดยผลการพิจารณาพบว่า แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 30 ข้อ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามทั้งหมดอีกครั้ง โดยพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนพุทธพิทยาคม

โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนมະค่าวิทยา และโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนสุวนารวีวิทยา 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน เมื่อนำแบบสอบถามมาพิจารณาความสมบูรณ์ พบว่า ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 100 ฉบับ หลังจากนั้นนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) พบว่า ได้แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.083 ถึง 0.684

8. นำผลการวิเคราะห์จากข้อ 7 มาคัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และเป็นข้อที่สมบูรณ์ครอบคลุมตามโครงสร้างนิยามปฏิบัติการ โดยพบว่า ได้ข้อคำถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.221 ถึง 0.684

9. นำแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 2 กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนพุดชาพิทยาคม โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนมະค่าวิทยา และโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนสุวนารวีวิทยา 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจำนวนทั้งสิ้น 100 คน เมื่อนำแบบสอบถามมาพิจารณาความสมบูรณ์ พบว่า ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 100 ฉบับ หลังจากนั้นนำผลการตอบแบบสอบถามมาหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.910 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.214 ถึง 0.703

10. จัดทำแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ฉบับ คือ แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามวัดบรรยายกาศองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

- แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำของทศนา แสงศักดิ์ (2549: 163 - 168) ซึ่งใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.49 - 0.88 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยปรับให้มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ คือ จริงมาก จริงค่อนข้างมาก จริงปานกลาง จริงค่อนข้างน้อย และจริงน้อย ซึ่งถือว่ามีความเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

โดยหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความครอบคลุมตามเงื่อนไข ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากข้อคำถาม 20 ข้อ เหลือข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ซึ่งมีค่าตัวชนิดความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และเมื่อนำแบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครรภ์สีมา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบร่วมกับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.321 ถึง 0.586 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.857

2. แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมของพิชญา ทองอยู่ (2547: 144) ซึ่งใช้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานระดับโลกค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21 - 0.59 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและนิยามศัพท์เฉพาะโดยปรับให้มีลักษณะเป็นมาตรฐานระดับโลกค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ คือ จริงมาก จริงค่อนข้างมาก จริงปานกลาง จริงค่อนข้างน้อย และจริงน้อย ซึ่งถือว่ามีความเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

โดยหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความครอบคลุมตามเงื่อนไข ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากข้อคำถาม 20 ข้อ เหลือข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ซึ่งมีค่าตัวชนิดความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และเมื่อนำแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคมไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครรภ์สีมา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบร่วมกับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.240 ถึง 0.674 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905

3. แบบสอบถามวัดบรรยายกาศองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบรรยายกาศองค์กรของกรุงเทพมหานคร (2545: 243 - 245) ซึ่งใช้กับพยาบาลประจำโรงพยาบาลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานระดับโลกค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.24 - 0.56 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและนิยามศัพท์เฉพาะโดยปรับให้มีลักษณะเป็นมาตรฐานระดับโลกค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ คือ จริงมาก จริงค่อนข้างมาก จริงปานกลาง จริงค่อนข้างน้อย และจริงน้อย ซึ่งถือว่ามีความเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

โดยหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดบรรยายกาศองค์กรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความครอบคลุมตามเงื่อนไข ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากข้อคำถาม 25 ข้อ เหลือข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งมีค่าตัวชนิดความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และเมื่อนำแบบสอบถามวัดบรรยายกาศองค์กรไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครรภ์สีมา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบร่วมกับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.273 ถึง 0.620 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 4 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามวัดบรรยายกาศองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงมาก จริงค่อนข้างมาก จริงปานกลาง จริงค่อนข้างน้อย และจริงน้อย ดังนี้

ตัวอย่างแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านคำถามแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับ

ความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความจริงมากที่สุด

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|--|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนแต่ละเดือนเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายประจำเดือน | | | | | |
| 2. | ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าพเจ้าพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 3. | ธรรมนูญในองค์การ ข้าพเจ้ามีสิทธิ์เสริมภาพในการแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4. | การบูรณาการด้านสังคม ข้าพเจ้ากับเพื่อนครูให้ความเคารพในความเป็นบุคคล ซึ่งกันและกัน | | | | | |

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความจริงมากที่สุด

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | ความรู้ความสามารถ ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้จากการประชุม / อบรม / สัมมนา มาพัฒนาสถานศึกษาเสมอ | | | | | |
| 2. | คุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำความดี | | | | | |
| 3. | ความสามารถในการสื่อสาร ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั่วไปในและ ภายนอกสถานศึกษาด้วยความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ | | | | | |

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความจริงมากที่สุด

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | การสนับสนุนด้านอารมณ์ ข้าพเจ้าได้รับความรักความห่วงใยจากผู้บริหารและเพื่อนครู | | | | | |
| 2. | การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากผู้บริหารและเพื่อนครู | | | | | |
| 3. | การสนับสนุนด้านการประเมิน สถานศึกษาของข้าพเจ้ามีการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ข้าพเจ้าเพื่อพัฒนาศักยภาพ | | | | | |

ตัวอย่างแบบสอบถามวัดบรรยายการศองค์การ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความจริงมากที่สุด

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | กระบวนการสำคัญขององค์การ สถานศึกษาของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การ เสนอข้อคิดเห็นก่อนการกำหนดแผนการดำเนินงาน | | | | | |
| 2. | การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาของข้าพเจ้ามีการกระจาย อำนาจทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว | | | | | |
| 3. | ระบบสังคมภายใน บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4. | เทคโนโลยีขององค์การ สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม | | | | | |

เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

เกณฑ์การตรวจให้คะแนนของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นดังนี้

| | ข้อความทางบวก | | | ข้อความทางลบ | |
|------------------|---------------|---|-------|--------------|-------|
| จริงมาก | ได้ | 5 | คะแนน | 1 | คะแนน |
| จริงค่อนข้างมาก | ได้ | 4 | คะแนน | 2 | คะแนน |
| จริงปานกลาง | ได้ | 3 | คะแนน | 3 | คะแนน |
| จริงค่อนข้างน้อย | ได้ | 2 | คะแนน | 4 | คะแนน |
| จริงน้อย | ได้ | 1 | คะแนน | 5 | คะแนน |

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

1. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อเป็นดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย |
|-------------|---|
| 4.50 – 5.00 | มีคุณลักษณะที่พิจารณาอยู่ในระดับดี |
| 3.50 – 4.49 | มีคุณลักษณะที่พิจารณาอยู่ในระดับค่อนข้างดี |
| 2.50 – 3.49 | มีคุณลักษณะที่พิจารณาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | มีคุณลักษณะที่พิจารณาอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี |
| 1.00 – 1.49 | มีคุณลักษณะที่พิจารณาอยู่ในระดับไม่ดี |

2. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับ เป็นดังนี้

2.1 เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งฉบับ จำนวน 28 ข้อ

คะแนนเต็ม 140 คะแนน

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย |
|-----------------|---|
| 126.00 – 140.00 | มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี |
| 98.00 – 125.99 | มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี |
| 70.00 – 97.99 | มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 42.00 – 69.99 | มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี |
| 28.00 – 41.99 | มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี |

2.2 เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้นำทั้งฉบับ จำนวน 17 ข้อ

คะแนนเต็ม 85 คะแนน

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย |
|---------------|--|
| 76.50 – 85.00 | มีคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| 59.50 – 76.49 | มีคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับค่อนข้างมาก |
| 42.50 – 59.49 | มีคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| 25.50 – 42.49 | มีคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย |
| 17.00 – 25.49 | มีคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับน้อย |

2.3 เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมทั้งฉบับ จำนวน 19 ข้อ

คะแนนเต็ม 95 คะแนน

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย |
|---------------|---|
| 85.50 – 95.00 | การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก |
| 66.50 – 85.49 | มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก |

| | |
|---------------|--|
| 47.50 – 66.49 | มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 28.50 – 47.49 | มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย |
| 19.00 – 28.49 | มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับน้อย |

2.4 เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยบัญชาการศองค์การทั้งฉบับ จำนวน 20 ข้อ

คะแนนเต็ม 100 คะแนน

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย |
|----------------|--|
| 90.00 – 100.00 | มีบัญชาการศองค์การอยู่ในระดับดี |
| 70.00 – 89.99 | มีบัญชาการศองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างดี |
| 50.00 – 69.99 | มีบัญชาการศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง |
| 30.00 – 49.99 | มีบัญชาการศองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี |
| 20.00 – 29.99 | มีบัญชาการศองค์การอยู่ในระดับไม่ดี |

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบันทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน ในสังกัดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลยื่นต่อผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือครูที่จะให้ข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้มีจำนวนมากกว่าจำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 30 เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับหรือการตอบข้อมูลไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อถึงกำหนดเวลาที่นัดหมายกับโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบด้วยตัวเอง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 30–31 มีนาคม 2552

4. สำหรับการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 7 โรงเรียน โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย และชี้แจงวิธีการตอบให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจ และวางแผนให้ไว้ไม่ผลกราบทบใดๆ ต่อครู เพื่อให้ครูตอบได้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด และในขณะที่ครูตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมของครูเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งบันทึกการสังเกตเพื่อนำมาพิจารณาร่วมกับคำตอบของครู สำหรับอีก 3 โรงเรียนที่ผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยตนเองนั้น เนื่องมาจาก ในช่วงเวลาดังกล่าวทาง

โรงเรียนมีกิจกรรมปัจจินนิเทศของนักเรียน ทำให้ไม่สะดวกในการจัดเวลาเพื่อให้ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยจึงได้ขอความอนุเคราะห์โดยการขอรับข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครุที่เกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อที่จะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้รัดกุม และได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5. นำแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับที่ได้จากการลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบที่ไม่สมบูรณ์หรือมีร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจทำแบบทดสอบ โดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดได้ หลังจากคัดเลือกแล้วได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 910 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.74 ของครุภูลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริงจำนวน 931 ฉบับ

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.50 และโปรแกรม LISREL for Window Version 8.54 ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และประยุกต์ศึกษา ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่กำหนดได้

2. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการเจกเจงของตัวแปรแต่ละตัว สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที (*t*)

4. วิเคราะห์หาความเบี้ยว (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และแปลงข้อมูลเป็นคะแนนมาตรฐานด้วยโปรแกรมเตรียมข้อมูล PRELIS ในโปรแกรม LISREL

5. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเข้ามั่นคงของเดลการ์ด (Measurement Model) ของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสมสำหรับตัวแปรที่กำหนดได้โดยใช้โปรแกรม LISREL

6. วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้โปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood)

Estimates = ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่กำหนดและมีค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้แก่

6.1 ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index)

6.1.1 ค่าไค – สแควร์ (Chi – Square: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการทดสอบโมเดลต้องการให้ค่าไค – สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เพราะต้องการยืนยันว่าโมเดลภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกันถ้าค่าไค – สแควร์มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โมเดลตามภาวะสันนิษฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับข้อมูลต่อไป จนเมื่อได้ค่าไค – สแควร์ต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงแสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าหากปรับแล้วยังพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติให้พิจารณาค่าดัชนีตัวอื่นๆ ประกอบ เนื่องจากถ้าจำนวนกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่ จะพบว่า ค่าไค – สแควร์จะมีนัยสำคัญ

6.1.2 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค – สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi – Square Ratio) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างไค – สแควร์กับองศาอิสระ (ไค – สแควร์หารด้วยองศาอิสระ) ค่าดัชนีอัตราส่วนระหว่างค่าไค – สแควร์กับจำนวนองศาอิสระรวมมีค่าอยู่ระหว่าง 2 – 5 โดยมูลเลอร์ (servi ชัดแจ้ง. 2548: 29; อ้างอิงจาก Mueller. 1996) เสนอว่า ควรมีค่าน้อยกว่า 3 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ไว้ว่า ควรมีค่าน้อยกว่า 3

6.1.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และค่า 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า .90 (สุชาต ประสิทธิ์รุ้งสินธุ์ และคนอื่นๆ. 2549: 214)

6.1.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และค่า 1 ค่าดัชนี AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนี AGFI ควรมีค่าสูงกว่า 90 (สุชาต ประสิทธิ์รุ้งสินธุ์ และคนอื่นๆ. 2549: 214)

6.1.5 ดัชนีรากมาตราฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยเปรียบเทียบระหว่างความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่า .05 (สุชาต ประสิทธิ์รุ้งสินธุ์ และคนอื่นๆ. 2549: 213)

6.1.6 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared of Error Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค – สแควร์ว่าโมเดลลิสเทลตามภาวะสันนิษฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อีกส่วนแล้วค่าสถิตินี้ค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของศาสตร์ ค่าดัชนี RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ควรมีค่าต่ำกว่า .05 จึงแสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Good Fit) ถ้าอยู่ระหว่าง .05 - .08 แสดงว่าพอใช้ได้และถ้าอยู่ระหว่าง .08 - .10 แสดงว่าไม่ค่อยดี (Mediocre) และถ้ามากกว่า .10 แสดงว่าไม่ดีเลย (Poor Fit) (สุชาต ประสิทธิรัฐสินธุ์ และคนอื่นๆ. 2549: 208)

6.2 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลพื้นฐาน (Baseline) กับโมเดลตามทฤษฎีหรือโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน ซึ่งโมเดลพื้นฐานจะถูกเรียกว่า “Null” หรือ “Independence” เป็นโมเดลที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดคือ ไม่มีเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรหรือโมเดลที่เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมมีค่าเป็นศูนย์ โดยดัชนีที่อยู่ในประเภทนี้ ได้แก่

6.2.1 NFI (Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลที่ทดสอบนั้นก็ยิ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลโดยค่า NFI ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30 – 3; ข้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

6.2.2 IFI (Incremental Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี NFI มาปรับแก้ด้วยการนำเอาค่า df มาปรับแก้เฉพาะตรงส่วนตัวหารของ NFI แตกต่างจาก NFI ที่นำเอา df มาปรับแก้ทั้งส่วนตัวตั้งและตัวหาร โดยค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มาก โมเดลก็ยิ่งกลมกลืน โดยค่า IFI ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 3; ข้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

6.2.3 CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่มาปรับแก้ปัญหาของ RFI เพื่อให้ดัชนีมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ดัชนีนี้จึงเป็นดัชนีที่มาจากการของค่าไค–สแควร์แบบ Noncentrality ด้วย เช่นกัน และเป็นดัชนีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยควรมีค่าต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 31; ข้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

6.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Index)

ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัดถูกพัฒนาขึ้นจากแนวคิดที่ว่า โมเดลที่ยิ่งเพิ่มเส้นอิทธิพลก็ยิ่งมีแนวโน้มว่าจะมีความกลมกลืนกับข้อมูล เนื่องจากโมเดลนั้นจะยิ่งเข้าใกล้กับการเป็นโมเดล Just Identified model นอกจากรากนี้โมเดลที่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรจำนวนมากจะทำให้การแปลความหมายยากลำบากด้วย ดังนั้นดัชนีนี้จะเป็นดัชนีที่ช่วยในการตัดสินใจว่าโมเดลที่มีเส้นอิทธิพลจำนวนมากนั้นจำคุ้มค่ากับการเสีย df หรือไม่ (โมเดลที่เพิ่มเส้นอิทธิพล 1 เส้น จะทำให้ df ลดลงไป 1)

ด้วยเหตุนี้ค่าดัชนีปะ岡านี้จึงมักนำไปใช้ในลักษณะเปรียบเทียบกับค่าดัชนีเดียวกันของอีกโมเดลหนึ่ง หรือไม่เดลทางเลือกเพื่อพิจารณาว่าโมเดลใดจะมีความกลมกลืนในเชิงประยุทธ์มากกว่ากัน ดัชนีปะ岡านี้ได้แก่

6.3.1 PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี GFI มาปรับเพื่อให้ดัชนีสะท้อนถึงความประยุทธ์ นั่นคือ ค่าดัชนีจะถูกปรับให้มีค่าลดน้อยลงโดยเทียบกับจำนวนเส้นอิทธิพล ดัชนีจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้ามีค่าสูงแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความประยุทธ์สูง ด้วย โดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 31; ข้างต้นจาก James; et al. 1989)

6.3.2 PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี NFI มาปรับในเรื่องของความประยุทธ์ของโมเดล เช่นเดียวกันกับ PGFI ค่าดัชนี PNFI จะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และ มีค่าสูงกว่า PGFI แสดงว่าโมเดลมีความประยุทธ์สูงโดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 31; ข้างต้นจาก James; et al. 1989)

จากข้อ 6.1 ถึง 6.3 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา

| ดัชนีวัดความกลมกลืน | สถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล | เกณฑ์การพิจารณา |
|-------------------------------------|--|---|
| ดัชนีวัดความกลมกลืน สัมบูรณ์ | - χ^2 (Chi – Square) - Relative Chi – Square Ratio - GFI (Goodness of Fit Index) - AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) - SRMR (Standardized Root Mean Squared Residual) - RMSEA (Root Mean Squared of Error Approximation) | ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ < 3.00 $> .90$ $< .05$ $< .05$ |
| ดัชนีวัดความกลมกลืน เชิงเปรียบเทียบ | - NFI (Normed Fit Index) - IFI (Incremental Fit Index) - CFI (Comparative Fit Index) | $\geq .90$ $\geq .90$ $\geq .90$ |
| ดัชนีวัดความกลมกลืน เชิงประยุทธ์ | - PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index) - PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) | $\geq .90$ $\geq .90$ |

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในตาราง 4 นั้นใช้พิจารณาโมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่ได้ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะต้องทำการปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีดัดแปลงโมเดล (Model Modification Indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าได้ - สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบางคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นั้นนำไปใช้ในการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

7. นำเสนองานวิเคราะห์ข้อมูล
คุณภาพชีวิตการทำงาน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^K \frac{N_g S_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z_{.05}} + \sum_{g=1}^K N_g S_g^2}$$

| | | | |
|-------|-----------------------------|-----|--|
| เมื่อ | n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| | N | แทน | จำนวนครูทั้งหมด |
| | K | แทน | จำนวนขนาดของโรงเรียน |
| | S _g ² | แทน | ค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู |
| | e | แทน | ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า |
| | N _g | แทน | จำนวนครูในแต่ละชั้น |
| | W _g | แทน | $\frac{N_g}{N}$ |

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตรของโรวีเนลลีและแฮมเบลตัน ดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. 2547: 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

| | | | |
|-------|----------|-----|--|
| เมื่อ | IOC | แทน | ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |
| | $\sum R$ | แทน | ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ |
| | N | แทน | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ |

2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คำนวณโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) (บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. 2547: 165 - 166)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

| | | | |
|-------|----------|-----|------------------------------------|
| เมื่อ | r_{xy} | แทน | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
| | X | แทน | คะแนนรายข้อของแบบสอบถาม |
| | Y | แทน | คะแนนรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทุกข้อ |
| | N | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |

2.3 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. 2547: 220)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

| | | | |
|-------|----------|-----|---------------------------------|
| เมื่อ | α | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น |
| | K | แทน | จำนวนข้อของแบบสอบถาม |

$$\begin{aligned} S_i^2 & \text{ แทน ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ } i \\ S_t^2 & \text{ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ} \end{aligned}$$

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 หากค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบี้ยว ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

3.2 ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) (ழุศรี วงศ์รัตน์. 2544: 314)

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

| | | |
|-------|------------|--|
| เมื่อ | r_{xy} | แทน สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร X กับตัวแปร Y |
| | $\sum X$ | ผลรวมของคะแนน X |
| | $\sum Y$ | ผลรวมของคะแนน Y |
| | $\sum X^2$ | ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง |
| | $\sum Y^2$ | ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง |
| | $\sum XY$ | ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y ทุกคู่ |
| | N | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |

3.3 ทดสอบนายลำดับของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t - test (ழุศรี วงศ์รัตน์. 2544: 317; ข้างต้นจาก Welkowitz. 1971: 158)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; df = N - 2$$

| | | |
|-------|---|---------------------------|
| เมื่อ | t | แทน ค่าจากการแจกแจงแบบที |
| | r | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| | N | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |

3.4 สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 29)

$$F = \text{Log} |\Sigma| + \text{tr}(S\Sigma^{-1}) - \text{Log}|S| + k$$

| | | |
|-------|-------------|--|
| เมื่อ | F | แทน พังก์ชันความกลมกลืน |
| | S | แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง |
| | Σ | แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากการประมาณพารามิเตอร์ |
| | k | แทน จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดในโมเดล LISREL |
| | tr | แทน ผลรวมสมาชิกในแนวทางແยงของเมทริกซ์ |

3.5 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แล้วพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดังนี้

3.5.1 ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index)

3.5.1.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi - Square) ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ว่า พังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$\chi^2 = (N - 1)F [s, \Sigma(\theta)] ; df = [k(k + 1)/2] - t$$

| | | |
|-------|-------------------------|--|
| เมื่อ | χ^2 | แทน ค่าไค - สแควร์ |
| | N | แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| | $F [s, \Sigma(\theta)]$ | ค่าต่ำสุดของพังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ |
| | k | จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ |
| | t | จำนวนพารามิเตอร์อิสระ |

3.5.1.2 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค – สแคร์สัมพัทท์(Relative Chi - Square Ratio) คำนวณได้จากอัตราส่วนของค่าไค – สแคร์กับองศาอิสระ (เสรี ชัดแจ้ง และสุชาดา ก clue ปานี. 2546: 10)

$$\text{ค่าดัชนีอัตราส่วนไค – สแคร์สัมพัทท์} = \frac{\chi^2}{df}$$

$$\begin{array}{lll} \text{เมื่อ} & \chi^2 & \text{แทน} \quad \text{ค่าไค – สแคร์} \\ & df & \text{แทน} \quad \text{องศาอิสระ} \end{array}$$

3.5.1.3 ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลของโมเดลที่ยังไม่ได้ปรับแก้แล้ว ควรจะมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (นงลักษณ์ วิวัฒน์. 2542: 56)

$$GFI = 1 - \left\{ F[s, \Sigma(\theta)] / F[s, \Sigma(0)] \right\}$$

$$\begin{array}{lll} \text{เมื่อ} & GFI & \text{แทน} \quad \text{ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน} \\ & F[s, \Sigma(\theta)] & \text{แทน} \quad \text{ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของ} \\ & & \text{โมเดลจากพารามิเตอร์ } \theta \\ & F[s, \Sigma(0)] & \text{แทน} \quad \text{ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของ} \\ & & \text{โมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์} \end{array}$$

3.5.1.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้แล้วควรจะมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป เช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ดังนี้ (นงลักษณ์ วิวัฒน์. 2542: 56)

$$AGFI = 1 - \left\{ \left(\frac{1}{2d} \right) k(k+1) \right\} (1 - GFI)$$

| | | | |
|-------|------|-----|--|
| เมื่อ | AGFI | แทน | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว |
| | GFI | แทน | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน |
| | d | แทน | องศาอิสระ |
| | k | แทน | จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ |

3.5.1.5 ดัชนีค่าดัดเคลล์อันในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared of Error Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ ว่าไม่เดลลิสเรลตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์ อิสระแล้วค่าสถิติจะมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากร และชั้นของศาสตร์ ค่าดัชนี RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าไม่เดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ (Maruyama. 1998: 24; citing Steiger. 1990)

$$RMSEA = \sqrt{\frac{F_t}{df_t}}$$

| | | | |
|-------|--------|-----|--|
| เมื่อ | F_t | แทน | ค่าต่ำสุดของพังก์ชันความกลมกลืนของไมเดล จากพารามิเตอร์ θ |
| | df_t | แทน | องศาอิสระของไมเดลตามภาวะสันนิษฐาน |

3.5.2 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

3.5.2.1 NFI (Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยิ่งมีค่า เช้าใกล้ 1 ไมเดลที่ทดสอบนั้นก็ยิ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูล โดยค่า NFI ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉบับศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 30 – 31; อ้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

$$NFI = \frac{\chi^2_{null} - \chi^2_{model}}{\chi^2_{null}}$$

| | | | |
|-------|------------------|-----|---|
| เมื่อ | χ^2_{null} | แทน | ค่าสถิติไค - สแควร์ของไมเดลว่าง |
| | χ^2_{model} | แทน | ค่าสถิติไค - สแควร์ของไมเดลตามภาวะสันนิษฐาน |

3.5.2.2 IFI (Incremental Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี NFI มาปรับแก้ ด้วยการนำเอาค่า df มาปรับแก้เฉพาะตรงส่วนตัวของ NFI โดยค่าสูงเข้าใกล้ 1 มาก ไม่เดลก็ยิ่ง กลมกลืน โดยค่า IFI ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (นัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 31; อ้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

$$\text{IFI} = \frac{\chi^2_{\text{null}} - \chi^2_{\text{model}}}{\chi^2_{\text{null}} - df_{\text{model}}}$$

| | | |
|-------|-------------------------|---|
| เมื่อ | χ^2_{null} | แทน ค่าสถิติไค - สแควร์ของไมเดลว่าง |
| | χ^2_{model} | แทน ค่าสถิติไค - สแควร์ของไมเดลตามภาวะสันนิษฐาน |
| | df_{model} | องศาอิสระของไมเดลตามภาวะสันนิษฐาน |

3.5.2.3 CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่มาปรับแก้ปัญหา RFI เพื่อให้ ดัชนีมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ดัชนีนี้จึงเป็นดัชนีที่มาจากการฐานของค่าไค - สแควร์ แบบ Noncentrality ด้วยเช่นกัน และเป็นดัชนีที่ไม่ได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (นัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 31; อ้างอิงจาก Bentler; & Bonett. 1980)

$$\text{CFI} = \left(\frac{\chi^2_{\text{model}} - df_{\text{model}}}{\chi^2_{\text{null}} - df_{\text{null}}} \right)$$

| | | |
|-------|-------------------------|---|
| เมื่อ | χ^2_{null} | ค่าสถิติไค - สแควร์ของไมเดลว่าง |
| | χ^2_{model} | ค่าสถิติไค - สแควร์ของไมเดลตามภาวะสันนิษฐาน |
| | df_{model} | องศาอิสระของไมเดลตามภาวะสันนิษฐาน |
| | df_{null} | องศาอิสระของไมเดลว่าง |

3.5.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหyntax (Parsimonious Fit Index)

3.5.3.1 PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี GFI มาปรับเพื่อให้ดัชนีสะท้อนถึงความประหyntax นั่นคือ ค่าดัชนีจะถูกปรับให้มีค่าลดน้อยลงโดยเทียบ กับจำนวนเส้นอิทธิพล ดัชนีนี้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้ามีค่าสูง แสดงให้เห็นว่าไมเดลมีความประหyntax สูงด้วย โดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (Maruyama. 1998: 241; citing James; Mulik; & Brett. 1982)

$$PGFI = \left(\frac{df_{model}}{\frac{k(k+1)}{2}} \right) \times GFI$$

| | | |
|-------|--------------|------------------------------------|
| เมื่อ | GFI | แทน Goodness of Fit Index |
| | df_{model} | องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสัมนิช្ញาน |
| | K | จำนวนตัวแปรสังเกตได้ |

3.5.3.2 PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่นำเอาดัชนี NFI มาปรับในเรื่องของความประยัดของโมเดลเข้ามาเพิ่มกับ PGFI ค่าดัชนี PNFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และมีค่ายิ่งสูงก็ยิ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความประยัดสูงด้วย โดยควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (Maruyama. 1998: 241; citing James; Mulik; & Brett. 1989)

$$PNFI = \left(\frac{df_{model}}{df_{null}} \right) \times NFI$$

| | | |
|-------|--------------|------------------------------------|
| เมื่อ | NFI | แทน Normed Fit Index |
| | df_{model} | องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสัมนิช្ញาน |
| | df_{null} | องศาอิสระของโมเดลว่าง |

3.5.4 ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่ระบุความเพียงพอของขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้สำหรับการทดสอบโมเดลมากกว่าการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ทำให้ Fit function (F) ส่งผลให้การทดสอบปีคี – สแคร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งมีข้อเสนอแนะว่าค่า CN ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200 (บริณฑิช ธรรมนารถสกุล. 2544: 66; ข้างต้นจาก Bollen. 1989: 277; citing Hoelter. 1993: 141 - 162)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดคราชสีมา ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผลดังนี้

| | | |
|---------------|---------|--|
| \bar{X} | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| CV | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย |
| SE | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| K | หมายถึง | จำนวนข้อของแบบสอบถาม |
| SK | หมายถึง | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| KU | หมายถึง | ค่าความโดดเด่น |
| δ | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก |
| ε | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายใน |
| λ | หมายถึง | น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน |
| TE | หมายถึง | ขนาดอิทธิพลรวม |
| IE | หมายถึง | ขนาดอิทธิพลทางอ้อม |
| DE | หมายถึง | ขนาดอิทธิพลทางตรง |
| χ^2 | หมายถึง | ค่าสถิติไค - สแควร์ |
| df | หมายถึง | องศาอิสระ |
| R^2 | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การ 설명 |
| SMC | หมายถึง | ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วยความแปรปรวนของตัวแปรແ Pang |
| ρ_c | หมายถึง | ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรແ Pang |
| ρ_v | หมายถึง | ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ |
| t-test | หมายถึง | ค่าสถิติที |
| n | หมายถึง | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| GFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน |
| AGFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ |
| RMSEA | หมายถึง | ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ |

| | | |
|------|---------|--|
| SRMR | หมายถึง | ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ |
| CN | หมายถึง | ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| NFI | หมายถึง | Normed Fit Index |
| IFI | หมายถึง | Incremental Fit Index |
| CFI | หมายถึง | Comparative Fit Index |
| PGFI | หมายถึง | Parsimonious Goodness of Fit Index |
| PNFI | หมายถึง | Pasimonious Normed Fit Index |
| QWL | หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงาน |
| QWL1 | หมายถึง | ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ |
| QWL2 | หมายถึง | ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน |
| QWL3 | หมายถึง | ธรรมาภูมิในองค์กร |
| QWL4 | หมายถึง | การบูรณาการด้านสังคม |
| PS | หมายถึง | ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล |
| PS1 | หมายถึง | อายุ |
| PS2 | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงาน |
| LT | หมายถึง | คุณลักษณะของผู้นำ |
| LT1 | หมายถึง | ความรู้ความสามารถ |
| LT2 | หมายถึง | คุณธรรมและจริยธรรม |
| LT3 | หมายถึง | ความสามารถในการสื่อสาร |
| SUP | หมายถึง | การสนับสนุนทางสังคม |
| SUP1 | หมายถึง | การสนับสนุนด้านอารมณ์ |
| SUP2 | หมายถึง | การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร |
| SUP3 | หมายถึง | การสนับสนุนด้านการประเมิน |
| CRC | หมายถึง | บรรยายกาศองค์กร |
| CRC1 | หมายถึง | กระบวนการสำคัญขององค์กร |
| CRC2 | หมายถึง | การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร |
| CRC3 | หมายถึง | ระบบสังคมภายใน |
| CRC4 | หมายถึง | เทคโนโลยีขององค์กร |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

- 1.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย
- 1.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล
- 1.3 การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง
- 1.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน
- 1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรແ Pang

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 การเตรียมข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จะทำการตรวจสอบการขาดหายของข้อมูล ตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์จริง เพื่อให้ทราบลักษณะธรรมชาติของข้อมูล ในเบื้องต้น มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไป เพื่อจะได้จัดเตรียมข้อมูลให้เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมของผลวิเคราะห์ต่อไป ดังจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการจัดเตรียมข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย

ผลการวิเคราะห์การขาดหายไปของข้อมูล พบว่า การขาดหายไปของข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสูม เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามลืมตอบคำถามบางข้อ ทำให้ข้อมูลส่วนนั้นขาดหายไปแต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแบบสอบถามฉบับนั้นมีความสมบูรณ์ของการตอบมากกว่าร้อยละ 95 ผู้วิจัยคงข้อมูลของแบบสอบถามฉบับนั้นไว้แล้วใช้วิธีประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปไส้แทน (Replacement of missing data) โดยนำค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น มาเป็นค่าแทนในการประมาณค่า ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ทำให้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรนั้นเปลี่ยนไปจากเดิม ข้อมูลที่ขาดหายไปมีจำนวน 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 2.26 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 931 ฉบับ

1.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

เนื่องจากสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงเกือบทุกชนิดมีข้อมูลเบื้องต้นว่า การแจกแจงของตัวแปรโดยเฉพาะตัวแปรตามควรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบโดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และตรวจสอบ

การแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบี้ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน $\pm .50$ (Mayer Lawrence S; Gamst Glenn; & Guarino A.J. 2006: 50) ความถ่องธรรมีค่าไม่เกิน 3 (Bollen. 1989: 419) และพิจารณาค่า P Value ของสถิติทดสอบ χ^2 ซึ่งต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร โดยแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ภายในจำนวน 14 ตัวแปร (QWL1 – CRC4) และตัวแปรสังเกตได้ภายนอกจำนวน 2 ตัวแปร (PS1 - PS2) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมประสงค์ที่การกระจาย ความเบี้ยงเบน ความถ่อง และค่าสถิติ ไค-สแควร์ทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติรายตัวแปร ($n = 910$ คน)

| ตัวแปร สังเกตได้ | \bar{X} | S.D. | C.V. | ก่อนแปลงคะแนน | | | หลังแปลงคะแนน (normal scores) | | |
|---------------------|-----------|------|------|---------------|-------|------------------------|----------------------------------|-------|------------------------|
| | | | | SK | KU | P value of χ^2 | SK | KU | P value of χ^2 |
| QWL1 | 3.61 | 0.62 | 0.17 | -0.17 | -0.34 | 0.01 | -0.01 | -0.04 | 0.99 |
| QWL2 | 3.68 | 0.78 | 0.21 | -0.53 | -0.02 | 0.00 | -0.03 | -0.11 | 0.76 |
| QWL3 | 3.54 | 0.70 | 0.19 | -0.18 | -0.50 | 0.00 | -0.01 | -0.05 | 0.97 |
| QWL4 | 3.24 | 0.64 | 0.20 | -0.25 | 0.34 | 0.00 | 0.00 | -0.01 | 0.99 |
| CRC1 | 3.58 | 0.79 | 0.22 | -0.24 | -0.29 | 0.00 | -0.02 | -0.11 | 0.79 |
| CRC2 | 3.43 | 0.72 | 0.21 | -0.25 | -0.30 | 0.00 | -0.01 | -0.03 | 0.99 |
| CRC3 | 3.58 | 0.62 | 0.17 | -0.13 | -0.12 | 0.20 | -0.01 | -0.04 | 0.98 |
| CRC4 | 3.55 | 0.69 | 0.19 | -0.30 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | -0.09 | 0.87 |
| SUP1 | 3.43 | 0.76 | 0.22 | -0.34 | -0.30 | 0.00 | -0.01 | -0.15 | 0.97 |
| SUP2 | 3.46 | 0.80 | 0.23 | -0.29 | -0.26 | 0.00 | -0.01 | -0.05 | 0.97 |
| SUP3 | 3.56 | 0.73 | 0.21 | -0.23 | -0.45 | 0.00 | -0.02 | -0.11 | 0.81 |
| LT1 | 3.43 | 0.69 | 0.20 | -0.52 | 0.31 | 0.00 | -0.03 | -0.10 | 0.79 |
| LT2 | 3.62 | 0.59 | 0.16 | -0.31 | 0.68 | 0.00 | -0.01 | -0.06 | 0.94 |
| LT3 | 3.50 | 0.75 | 0.21 | -0.37 | 0.22 | 0.00 | -0.00 | -0.01 | 1.00 |
| PS1 | 35.61 | 8.69 | 0.24 | 0.99 | -0.04 | 0.00 | 0.02 | -0.08 | 0.90 |
| PS2 | 10.98 | 8.36 | 0.76 | 0.76 | -0.91 | 0.00 | 0.01 | -0.15 | 0.62 |

โดยจากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 1 ตัวแปรจากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปรที่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ได้แก่ ระบบสังคมภาษาใน (CRC3) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่เหลือมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ ซึ่งการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติของตัวแปรเหล่านี้อาจมีผลต่อการแปลความหมายที่ได้จากข้อมูลคลาดเคลื่อนไปจากการเป็นจริง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการแปลงคะแนนของทุกตัวแปรสังเกตได้ให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐานเพื่อให้การแจกแจงของข้อมูลเข้าใกล้การแจกแจงของโค้งปกติก่อนน้ำ派ทดสอบความกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ข้อมูลต้องมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) แต่เนื่องจากการตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปรทำได้ยากจึงตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาการแจกแจงของข้อมูลที่ละตัวแปรแทน (Stevens. 1992: 2; citing Gnanadesikan. 1997: 168) โดยเมื่อดำเนินการแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานแล้วตรวจสอบการแจกแจงความเป็นโค้งปกติรายตัวแปรพบว่า ค่าไค-สแควร์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้อมูลจากตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 16 ตัวแปรหลังดำเนินการแปลงคะแนนเป็นคะแนนมาตรฐานแล้วสามารถนำไปใช้ในการประมาณค่าความน่าจะเป็นโดยวิธี ML ได้ตามข้อตกลงเบื้องต้น

1.3 ผลการตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง

การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง สามารถตรวจสอบไปพร้อมกับการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลโดยการวิเคราะห์ด้วยแผนภาพต้น - ใบ (Stem and Leaf Plot) และแผนภาพการระจัดกระจายซึ่งข้อมูลมีลักษณะสุดโต่งมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม (QWL4) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเมื่อมีและไม่มีข้อมูลสุดโต่ง พบร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคงข้อมูลสุดโต่งไว้ (ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางในภาคผนวก ง)

1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 6

1.4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรແงและตัวแปรสังเกตได้ แสดง

ในตาราง 7

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะบุคคล

| | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|--------------|-------|--------|
| เพศ | | | |
| ชาย | | 197 | 21.60 |
| หญิง | | 713 | 78.40 |
| อายุ | | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | | 277 | 30.40 |
| 31 – 40 ปี | | 444 | 48.80 |
| 41 – 50 ปี | | 109 | 12.00 |
| มากกว่า 51 ปี | | 80 | 8.00 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | | 311 | 34.20 |
| 6 – 10 ปี | | 282 | 31.00 |
| 11 – 15 ปี | | 113 | 12.40 |
| 16 – 20 ปี | | 81 | 8.90 |
| 21 – 25 ปี | | 82 | 9.00 |
| มากกว่า 25 ปี | | 41 | 4.50 |

จากตาราง 6 พบร่วม มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 910 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี หากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี รองลงมาคือ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 6 - 10 ปี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของตัวแปรสังเกตได้

| ตัวแปร | \bar{X} | SD | แปลความหมาย |
|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) | | | |
| ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWL1) | 3.61 | 0.62 | ค่อนข้างดี |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL2) | 3.68 | 0.78 | ค่อนข้างดี |
| ธรรมนูญในองค์กร (QWL3) | 3.54 | 0.70 | ค่อนข้างดี |
| การบูรณาการด้านสังคม (QWL4) | 3.24 | 0.64 | ปานกลาง |
| คุณลักษณะของผู้นำ (LT) | | | |
| ความรู้ความสามารถ (LT1) | 3.43 | 0.69 | ปานกลาง |
| คุณธรรมและจริยธรรม (LT2) | 3.62 | 0.59 | ค่อนข้างมาก |
| ความสามารถในการสื่อสาร (LT3) | 3.50 | 0.75 | ค่อนข้างมาก |
| การสนับสนุนทางสังคม (SUP) | | | |
| การสนับสนุนด้านความมั่น (SUP1) | 3.43 | 0.76 | ปานกลาง |
| การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (SUP2) | 3.46 | 0.80 | ปานกลาง |
| การสนับสนุนด้านการเปลี่ยนแปลง (SUP3) | 3.56 | 0.73 | ค่อนข้างมาก |
| บรรยาการศองค์กร (CRC) | | | |
| กระบวนการสำคัญขององค์กร (CRC1) | 3.58 | 0.79 | ค่อนข้างดี |
| การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร (CRC2) | 3.43 | 0.72 | ปานกลาง |
| ระบบสังคมภายใน (CRC3) | 3.58 | 0.62 | ค่อนข้างดี |
| เทคโนโลยีขององค์กร (CRC4) | 3.55 | 0.69 | ค่อนข้างดี |

ตาราง 7 พบร่วมกัน ตัวแปรสังเกตได้ของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 3 ตัวแปร จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร พบร่วมกัน คุณมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างดี ยกเว้น ตัวแปรสังเกตได้ การบูรณาการด้านสังคมที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแปรสังเกตได้ของคุณลักษณะของผู้นำ จำนวน 2 ตัวแปร จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร พบร่วมกัน คุณมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้น ตัวแปรสังเกตได้ความรู้ความสามารถ ที่คุณมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวแปรสังเกตได้จากการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 2 ตัวแปร จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร พบว่า คู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนด้านการประเมิน ที่คู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของบรรยายองค์การ จำนวน 3 ตัวแปร จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร พบว่า คู่มีความคิดเห็นต่อบรรยายองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างดี ยกเว้น ตัวแปรสังเกตได้การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่คู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อกุญภาพชีวิตการทำงาน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ทั้งนี้ เพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ โดยจากการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r<0.30$) ถึงระดับปานกลาง ($0.30<r<0.70$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.03 - 0.67 โดยองค์ประกอบของบรรยายองค์กร (CRC) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.09 - 0.55 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r<0.30$) ถึงระดับปานกลาง ($0.30<r<0.70$) องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม (SUP) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.22 - 0.67 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r<0.30$) ถึงระดับปานกลาง ($0.30<r<0.70$) องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำ (LT) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.63 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.30<r<0.70$) และ องค์ประกอบของปัจจัยด้านลักษณะบุคคล (PS) มีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น องค์ประกอบของปัจจัยด้านลักษณะบุคคล (PS) ได้แก่ อายุ (PS1) และประสบการณ์ในการทำงาน (PS2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.03 - 0.10 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r<0.30$) รายละเอียดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
การทำงาน

| ตัวแปรແນ | ตัวแปรสังเกตได้ | QWL1 | QWL2 | QWL3 | QWL4 |
|----------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| CRC | CRC1 | 0.39** | 0.44** | 0.55** | 0.39** |
| | CRC2 | 0.40** | 0.35** | 0.48** | 0.52** |
| | CRC3 | 0.26** | 0.24** | 0.27** | 0.42** |
| | CRC4 | 0.17** | 0.09** | 0.13** | 0.21** |
| SUP | SUP1 | 0.28** | 0.29** | 0.22** | 0.25** |
| | SUP2 | 0.41** | 0.43** | 0.60** | 0.44** |
| | SUP3 | 0.43** | 0.51** | 0.67** | 0.44** |
| LT | LT1 | 0.44** | 0.57** | 0.63** | 0.57** |
| | LT2 | 0.50** | 0.51** | 0.55** | 0.61** |
| | LT3 | 0.51** | 0.57** | 0.63** | 0.60** |
| PS | PS1 | 0.05 | -0.01 | -0.02 | 0.09** |
| | PS2 | 0.04 | -0.03 | 0.03 | 0.10** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรແນ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาคุณภาพตัวแปรແນด้วยโปรแกรม Lisrel ซึ่งมีการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรແນ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับกลไนของโมเดลการวัด ตัวแปรແນคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยายกาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และคุณลักษณะของผู้นำทักษะชี้มูล เชิงประจักษ์ด้วยดัชนีการวัดความสอดคล้องกับกลไน χ^2 , GFI, AGFI, RMSEA, SRMR และตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด โดยพิจารณาความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งควรมีค่าสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเชื่อมั่นของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อิบิยาด์ตัวแปรແນ (Square Multiple Correlation: SMC) ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการร่วม (Communality) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พิจารณาร่วมกับค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) และมีความเชื่อมั่นของ

ตัวแปรແง (Construct Reliability: ρ_c) ซึ่งตั้งนีเหล่านี้ควรมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (Hair; et al. 1995: 642) จึงจะถือว่าตัวแปรมีความเชื่อมั่นในการวัด โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 9 – 12

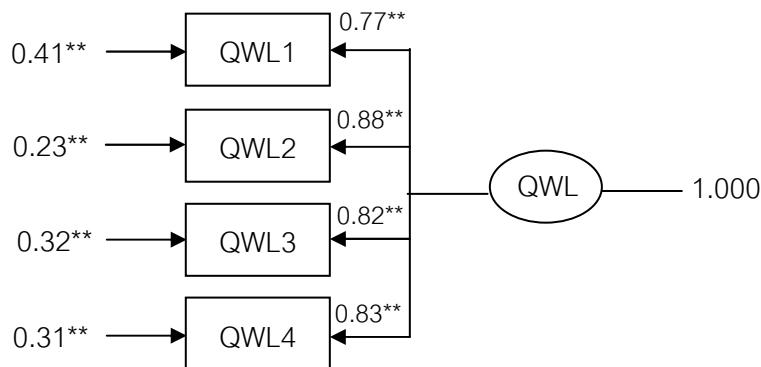
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

| Factor | λ | t-value | SE | δ | SMC |
|--------|-----------|---------|------|----------|------|
| QWL1 | 0.77** | 26.51 | 0.03 | 0.41 | 0.59 |
| QWL2 | 0.88** | 30.55 | 0.03 | 0.23 | 0.77 |
| QWL3 | 0.82** | 28.93 | 0.03 | 0.32 | 0.68 |
| QWL4 | 0.83** | 28.06 | 0.03 | 0.31 | 0.69 |

$\chi^2 = 0.01$ df = 1 P = 0.93 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00 SRMR = 0.00

Construct Reliability : $\rho_c = 0.90$ Variance Extracted : $\rho_v = 0.68$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากตาราง 9 และภาพประกอบ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของไมเดลการวัดตัวแปรແงคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ไมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติไอ - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.01 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value = 0.93) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>0.90) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสอง

เฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรวมของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.00 เมื่อพิจารณาค่า'n'หนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.77 - 0.88 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.56$) โดยตัวแปรที่มีค่า'n'หนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL2) มีค่า'n'หนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฟรงคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ร้อยละ 77.00 รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม (QWL4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนูญองค์กร (QWL3) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWL1) มีค่า'n'หนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83, 0.82 และ 0.77 มีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฟรงคุณภาพชีวิตการทำงาน ร้อยละ 69.00, 68.00 และ 59.00 ความคลาดเคลื่อนในการวัดอยู่ระหว่าง 0.03 - 0.03 โดยด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้ต่ำสุดและความคลาดเคลื่อนสูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWL1) โดยภาพรวมไม่เดลกวัดตัวแปรแฟรงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดเท่ากับ 0.90 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.68 ซึ่งกล่าวได้ว่าไม่เดลกวัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้รับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แล้ว เพื่อให้ทราบคุณภาพของตัวแปรแฟรงที่เหลืออีก 3 ไม่เดลที่นำมาศึกษาร่วมในไมเดลสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์องค์ประกอบเบียงยืนยันไมเดลการวัดตัวแปรแฟรงทั้ง 3 ไม่เดลที่เหลือ ได้แก่ ไมเดลการวัดบรรยายกาศองค์กร ไมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม และไมเดลการวัดคุณลักษณะของผู้นำ ตามลำดับดังนี้

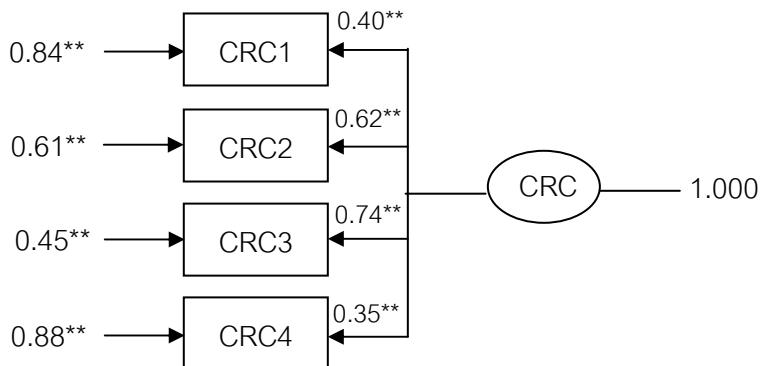
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเบียงยืนยันไมเดลการวัดบรรยายกาศองค์กร

| Factor | λ | t-value | SE | δ | SMC |
|--------|-----------|---------|------|----------|------|
| CRC1 | 0.40** | 8.33 | 0.05 | 0.84 | 0.16 |
| CRC2 | 0.62** | 11.71 | 0.05 | 0.61 | 0.39 |
| CRC3 | 0.74** | 12.43 | 0.06 | 0.45 | 0.55 |
| CRC4 | 0.35** | 8.67 | 0.04 | 0.88 | 0.12 |

$$\chi^2 = 0.57 \text{ df} = 1 \text{ P} = 0.45 \text{ GFI} = 1.00 \text{ AGFI} = 1.00 \text{ RMSEA} = 0.00 \text{ SRMR} = 0.01$$

$$\text{Construct Reliability : } \rho_c = 0.62 \text{ Variance Extracted : } \rho_v = 0.30$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่เดลการวัดบรรยายกาศองค์การ

จากตาราง 10 และภาพประกอบ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของไม่เดลการวัดตัวแปรແ前提是บรรยายกาศองค์การ พบร่วมกับ ไม่เดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติໄโค - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.57 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value = 0.45) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>0.90) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากกำลังสองของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.74 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.56$) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ระบบสังคมภายใน (CRC3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรແ前提是บรรยายกาศองค์การ (CRC) ร้อยละ 55.00 รองลงมา คือ การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ (CRC2) กระบวนการสำคัญขององค์การ (CRC1) และเทคโนโลยีองค์การ (CRC4) ตามลำดับ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62, 0.40 และ 0.35 มีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรແ前提是บรรยายกาศองค์การ ร้อยละ 39.00, 16.00 และ 12.00 ตามลำดับ ความคลาดเคลื่อนในการวัดอยู่ระหว่าง 0.04 - 0.06 โดยด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้ต่ำสุดและความคลาดเคลื่อนสูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้เทคโนโลยีองค์การ (CRC4) โดยภาพรวมไม่เดลการวัดตัวแปรແ前提是บรรยายกาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดเท่ากับ 0.62 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.30 ซึ่งกล่าวได้ว่าไม่เดลการวัดบรรยายกาศองค์การ มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

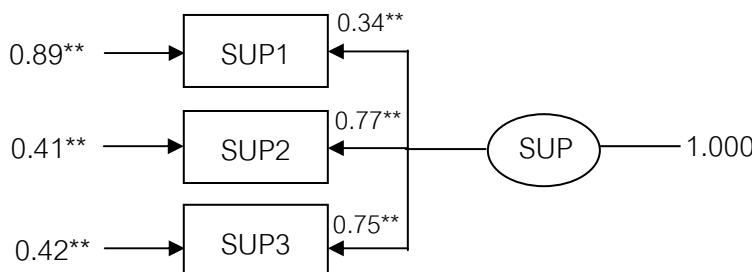
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่เดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม

| Factor | λ | t-value | SE | δ | SMC |
|--------|-----------|---------|------|----------|------|
| SUP1 | 0.34** | 8.91 | 0.05 | 0.89 | 0.11 |
| SUP2 | 0.77** | 12.78 | 0.03 | 0.41 | 0.59 |
| SUP3 | 0.75** | 12.99 | 0.03 | 0.42 | 0.58 |

$\chi^2 = 0.48$ df = 1 P = 0.49 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00 SRMR = 0.01

Construct Reliability : $\rho_c = 0.67$ Variance Extracted : $\rho_v = 0.42$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่เดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม

จากตาราง 11 และภาพประกอบ 5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของไม่เดลการวัดตัวแปรແ Pang การสนับสนุนทางสังคม พบร่วมกับไม่เดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติ χ^2 - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.48 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value = 0.49) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>0.90) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.34 - 0.77 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.56$) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร (SUP2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรແ Pang การสนับสนุนทางสังคม (SUP) ร้อยละ 59.00 รองลงมา คือ การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน (SUP3) และการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์

(SUP1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.75 และ 0.34 มีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฟกต์การสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 58.00 และ 11.00 ตามลำดับ ความคลาดเคลื่อนในการวัดอยู่ระหว่าง 0.03 - 0.05 โดยด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้ต่ำสุดและความคลาดเคลื่อนสูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนด้านอาชมณ์ (SUP1) โดยภาพรวมไม่เดลกวัดตัวแปรแฟกต์การสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดเท่ากับ 0.67 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.42 ซึ่งกล่าวได้ว่าไม่เดลกวัด การสนับสนุนทางสังคมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

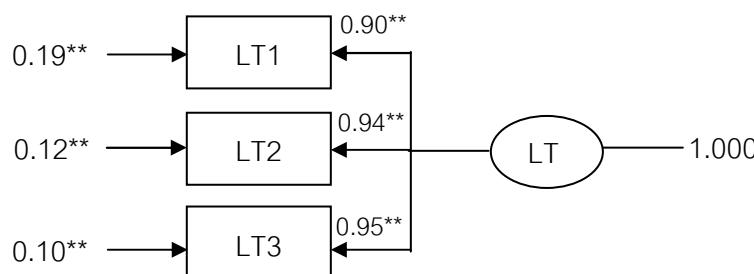
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่เดลกวัดคุณลักษณะของผู้นำ

| Factor | λ | t-value | SE | δ | SMC |
|--------|-----------|---------|------|----------|------|
| LT1 | 0.90** | 52.62 | 0.01 | 0.19 | 0.81 |
| LT2 | 0.94** | 12.87 | 0.01 | 0.12 | 0.88 |
| LT3 | 0.95** | 11.23 | 0.01 | 0.10 | 0.90 |

$$\chi^2 = 0.68 \text{ df} = 1 \text{ P} = 0.41 \text{ GFI} = 1.00 \text{ AGFI} = 1.00 \text{ RMSEA} = 0.00 \text{ SRMR} = 0.01$$

$$\text{Construct Reliability : } \rho_c = 0.95 \text{ Variance Extracted : } \rho_v = 0.86$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่เดลกวัดคุณลักษณะของผู้นำ

จากตาราง 12 และภาพประกอบ 6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของไม่เดลกวัดตัวแปรแฟกต์การสนับสนุนทางสังคม พบว่า ไม่เดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติไอ - สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.68 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p value = 0.41) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่

ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ (>0.90) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.90-0.95 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.56$) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความสามารถในการสื่อสาร (LT3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 มีความผันแปรร่วมกับตัวแปรແ Pangคุณลักษณะของผู้นำ (LT) ร้อยละ 90.00 รองลงมา คือ คุณธรรมและจริยธรรม (LT2) และความรู้ความสามารถ (LT1) ตามลำดับ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 และ 0.90 มีค่าความผันแปรร่วมกับตัวแปรແ Pangคุณลักษณะของผู้นำ ร้อยละ 88.00 และ 81.00 ตามลำดับ ความคลาดเคลื่อนในการวัดอยู่ระหว่าง 0.01 - 0.01 โดยด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้ต่ำสุดและความคลาดเคลื่อนสูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ความรู้ความสามารถ (LT1) โดยภาพรวมไม่เดล การวัดตัวแปรແ Pangคุณลักษณะของผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดเท่ากับ 0.95 และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.86 ซึ่งกล่าวได้ว่าไม่เดลการวัดคุณลักษณะของผู้นำมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์หรือการวิเคราะห์ไม่เดลสมการโครงสร้างเป็นการทดสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ตามภาวะสัมพันธ์นิշฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความสอดคล้องกับกลไกนั้นหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติและดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าสถิติ χ^2 , RMSEA, SRMR, GFI, AGFI และ CN โดยมีลำดับการนำเสนอดังนี้

3.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์

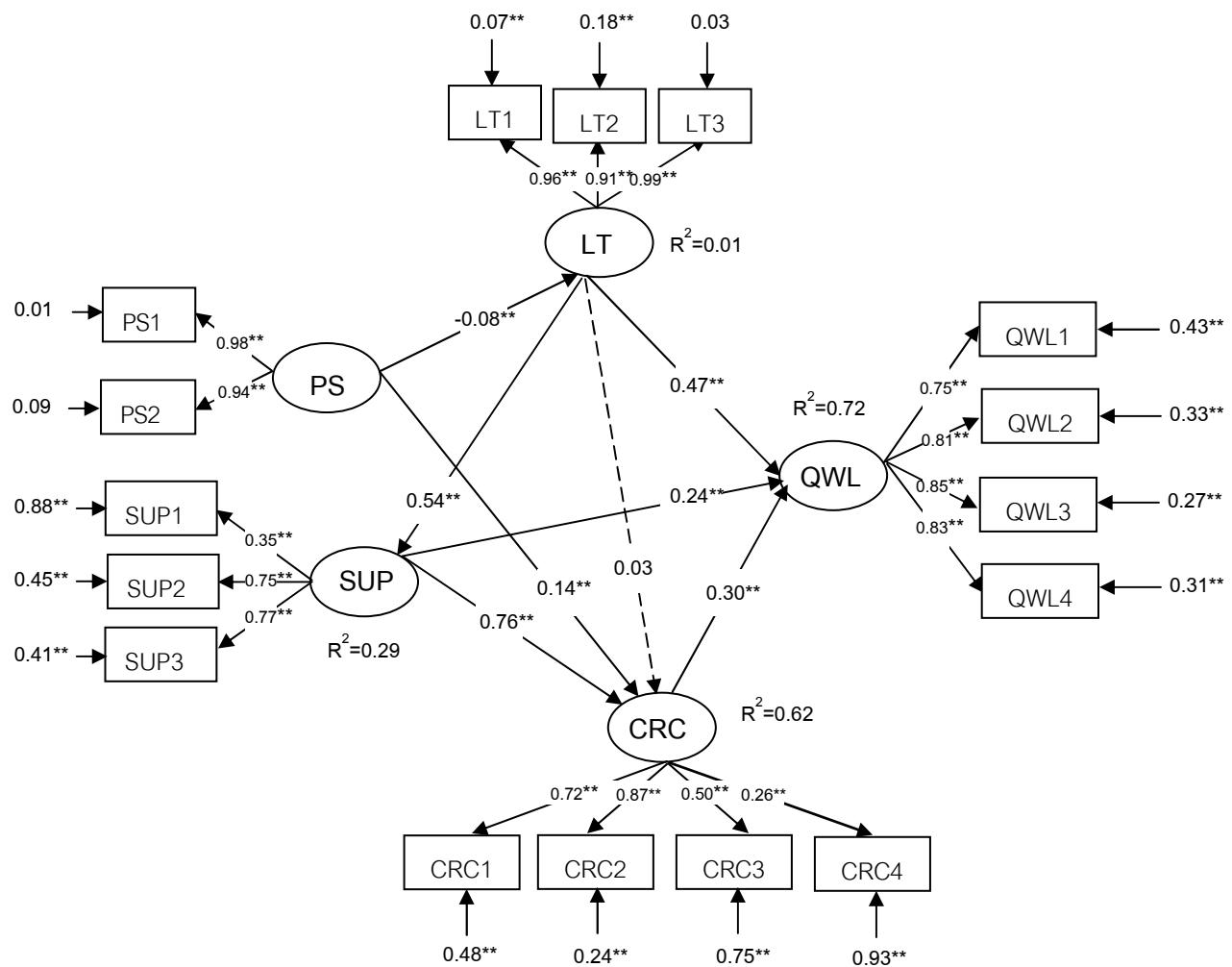
ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ตามภาวะสัมพันธ์นิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ ดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลที่สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลแสดงดังตาราง 12

ผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนและหลังการปรับไม่เดล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยจะแสดงผลดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่สำคัญ ดังนี้ ค่าสถิติ Chi-square ของโมเดลโครงสร้างก่อนการปรับไม่เดล มีค่าเท่ากับ 1984.088 และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 แสดงให้เห็นว่าไม่เดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เนื่องจากค่า χ^2 - แสควร์มีความแปรผันไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างยิ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ χ^2 - แสควร์จะมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงควรพิจารณาอัตราส่วนระหว่าง

ค่าสถิติ χ^2 - สแควร์กับจำนวนองศาสตร์ (df/χ^2) ร่วมด้วย จากการวิเคราะห์ พบว่า อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติ χ^2 - สแควร์กับจำนวนองศาสตร์มีค่าเท่ากับ 15.53 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 3 นอกรากนี้ เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนด้านอื่น ๆ ร่วมด้วยจะเห็นได้ว่าดัชนีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้ GFI มีค่าเท่ากับ 0.83 AGFI เท่ากับ 0.76 RMSEA เท่ากับ 0.13 SRMR เท่ากับ 0.11 NFI เท่ากับ 0.92 IFI เท่ากับ 0.93 CFI เท่ากับ 0.93 PGFI เท่ากับ 0.59 PNFI เท่ากับ 0.74 และค่า CN เท่ากับ 88.87 จึงมีความจำเป็นต้องปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับกลมกลืนมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันได้โดยในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่าเสนอแนะจากโปรแกรมหรือดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) และค่าการเปลี่ยนแปลงพารามิเตอร์ที่คาดหวังมาตรฐาน (Standardized Expected Parameter Change: SEPC) จนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแล้วมีค่าค่าสถิติ χ^2 - สแควร์เท่ากับ 185.631 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติ χ^2 - สแควร์กับจำนวนองศาสตร์ (df/χ^2) มีค่า 2.95 GFI เท่ากับ 0.98 AGFI เท่ากับ 0.95 RMSEA เท่ากับ 0.04 SRMR เท่ากับ 0.03 NFI เท่ากับ 0.99 IFI เท่ากับ 0.99 CFI เท่ากับ 0.99 และค่า CN เท่ากับ 458.09 ดัชนีส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ยกเว้น ค่า P value of χ^2 เท่ากับ 0.00 ค่า PGFI เท่ากับ 0.45 PNFI เท่ากับ 0.52 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ดังตาราง 13 และโมเดลสุดท้ายที่ปรับแล้วดังภาพประกอบ 7

ตาราง 13 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

| ค่าดัชนี | เกณฑ์ | ก่อนการปรับโมเดล | | หลังการปรับโมเดล | |
|---|------------|----------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | | ค่าสถิติ | ผลการพิจารณา | ค่าสถิติ | ผลการพิจารณา |
| ดัชนีวัดความกลมกลืนสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) | | | | | |
| Chi-square/df | < 3 | 1506.79/97 =15.53 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 185.63/63 =2.95 | ผ่านเกณฑ์ |
| P value of χ^2 | > .05 | 0.00 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.00 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| GFI | >.90 | 0.83 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.98 | ผ่านเกณฑ์ |
| AGFI | >.90 | 0.76 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.95 | ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA | $\leq .05$ | 0.13 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.04 | ผ่านเกณฑ์ |
| SRMR | $\leq .05$ | 0.11 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.03 | ผ่านเกณฑ์ |
| ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) | | | | | |
| NFI | $\geq .90$ | 0.92 | ผ่านเกณฑ์ | 0.99 | ผ่านเกณฑ์ |
| IFI | $\geq .90$ | 0.93 | ผ่านเกณฑ์ | 0.99 | ผ่านเกณฑ์ |
| CFI | $\geq .90$ | 0.93 | ผ่านเกณฑ์ | 0.99 | ผ่านเกณฑ์ |
| ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประหยัด (Parsimonious Fit Index) | | | | | |
| PGFI | $\geq .90$ | 0.59 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.45 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| PNFI | $\geq .90$ | 0.74 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.52 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง | | | | | |
| CN | ≥ 200 | 88.87 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 458.09 | ผ่านเกณฑ์ |



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

-----> เส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

—————> เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพประกอบ 7 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานหลังการปรับรูปแบบ

3.2 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลการวัดในโมเดลสมการโครงสร้าง

ภายหลังจากที่โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว เพื่อให้ได้สารสนเทศในการขอใบอนุญาตผลการวิจัยเพิ่มขึ้น จึงมีการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรແงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ และความเชื่อมั่นของตัวแปรແงที่ศึกษาเนื่องจากเมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในคราวเดียวกันทั้งหมด ตัวแปรต่างๆ ในโมเดลจะส่งอิทธิพลถึงกัน

ทำให้ค่าต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินไม่เดลกวัดโดยอิสระจากตัวแปรอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไป ผลการประเมินไม่เดลกวัดแต่ละตัวแปรແง ดังตาราง 14

ตาราง 14 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลกារวัดในโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ตัวแปร ແง | ตัวแปร ສังเกตได้ | คุณภาพตัวแปรແง | | คุณภาพตัวแปรสังเกตได้ | | | | ค่าความ เชื่อมั่น ของ ตัวแปร สังเกตได้ (SMC) |
|--------------|---------------------|-----------------------------------|---|-------------------------------------|---------|---------------------------------|------|---|
| | | ความ เชื่อมั่น (ρ_c) | ความ แปรปรวน ที่สกัดได้ (ρ_v) | ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน | t value | ความคาด เคลื่อนจาก กារวัด | | |
| PS | PS1 | 0.97 | 0.95 | 0.98** | 25.34 | 0.01 | 0.99 | |
| | PS2 | | | 0.94** | 24.94 | 0.09 | 0.91 | |
| LT | LT1 | 0.97 | 0.91 | 0.96** | | 0.07 | 0.93 | |
| | LT2 | | | 0.91** | 23.27 | 0.18 | 0.82 | |
| | LT3 | | | 0.99** | 38.10 | 0.03 | 0.97 | |
| | SUP1 | 0.67 | 0.43 | 0.35** | | 0.88 | 0.12 | |
| SUP | SUP2 | | | 0.75** | 9.69 | 0.43 | 0.57 | |
| | SUP3 | | | 0.77** | 9.69 | 0.41 | 0.59 | |
| | CRC1 | 0.81 | 0.54 | 0.72** | | 0.48 | 0.52 | |
| | CRC2 | | | 0.87* | 19.40 | 0.24 | 0.76 | |
| CRC | CRC3 | | | 0.50** | 14.26 | 0.75 | 0.25 | |
| | CRC4 | | | 0.26** | 7.31 | 0.93 | 0.07 | |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ตัวแปร แฝง | ตัวแปร สังเกตได้ | คุณภาพตัวแปรแฝง | | คุณภาพตัวแปรสังเกตได้ | | | | ค่าความ เชื่อมั่น ของตัว แปร สังเกตได้ (SMC) |
|---------------|---------------------|-----------------------------------|---|-------------------------------------|---------|----------------------------------|------|---|
| | | ความ เชื่อมั่น (ρ_c) | ความ แปรปรวน ที่สกัดได้ (ρ_v) | ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน | t value | ความคลาด เคลื่อนจาก การวัด | | |
| QWL | QWL1 | 0.89 | 0.66 | 0.75** | | 0.43 | 0.57 | |
| | QWL2 | | | 0.81** | 26.65 | 0.33 | 0.67 | |
| | QWL3 | | | 0.85** | 25.69 | 0.27 | 0.72 | |
| | QWL4 | | | 0.83** | 24.73 | 0.31 | 0.69 | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ตัวแปรแฝงภายนอกปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.97 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.95 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.94 - 0.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ตัวแปรแฝงภายนอกปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.97 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.91 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.91 - 0.99 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ตัวแปรแฝงภายนอกปัจจัยด้านสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.67 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.43 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.35 - 0.77 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ตัวแปรแฝงภายนอกปัจจัยด้านบรรยายกาศองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.81 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.54 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.26 - 0.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ตัวแปรແຜງภายในคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร มีความเชื่อมั่นของตัวแปรແຜงเท่ากับ 0.89 และมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เท่ากับ 0.66 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.75 - 0.85 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

3.3 การวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

การพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงระหว่างแต่ละตัวแปรແຜงนั้น ยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งตัวแปรต่างๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน เพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผล ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลของอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรผลออกเป็นสามส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง(DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และ อิทธิพลรวม (TE) ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE)

และอิทธิพลรวม (Total effects: TE)

| ตัวแปรผล | R^2 | อิทธิพล | ตัวแปรเชิงสาเหตุ | | | |
|----------|-------|---------|------------------|--------|--------|--------|
| | | | PS | LT | SUP | CRC |
| LT | 0.01 | DE | -0.08** | | | |
| | | IE | - | | | |
| | | TE | -0.08** | | | |
| SUP | 0.29 | DE | | 0.54** | | |
| | | IE | | - | | |
| | | TE | | 0.54** | | |
| CRC | 0.62 | DE | 0.14** | 0.03 | - | |
| | | IE | -0.03 | 0.41** | 0.76** | |
| | | TE | 0.11** | 0.44** | 0.76** | |
| QWL | 0.72 | DE | - | 0.47** | 0.24** | 0.30** |
| | | IE | -.002 | 0.26** | 0.23** | - |
| | | TE | -0.02 | 0.73** | 0.47** | 0.30** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบร่วม เมื่อตัวแปรແ prefคุณลักษณะของผู้นำ เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 1 จะได้รับอิทธิพลลบทางตรงจากปัจจัยลักษณะด้านบุคคล มีค่าเท่ากับ -0.08 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรແ prefคุณลักษณะของผู้นำ ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 1

เมื่อตัวแปรແ prefการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้าง 2 จะได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรແ prefคุณลักษณะของผู้นำโดยเป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.54 ซึ่งสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกทั้งสองประมาณร้อยละ 29

เมื่อตัวแปรແ prefบรรยายกาศองค์การ เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้าง 3 จะได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรແ prefการสนับสนุนทางสังคมโดยเป็นอิทธิพลทางรวมทั้งหมดและอิทธิพลทางอ้อม มีค่าเท่ากับ 0.76 รองลงมาเป็นอิทธิพลรวมจากตัวแปรແ prefคุณลักษณะของผู้นำ โดยเป็นอิทธิพลทางรวมทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.44 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.03 และอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.41 ส่วนอิทธิพลรวมจากตัวแปรภายนอกปัจจัยด้านลักษณะบุคคล มีอิทธิพลลบทางรวมทั้งหมดมีค่าเท่ากับ -0.11 เป็นอิทธิพลลบทางตรง เท่ากับ 0.14 และอิทธิพลลบทางอ้อม เท่ากับ -0.03 ซึ่งสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรແ prefบรรยายกาศองค์การ ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 62

เมื่อตัวแปรແ prefคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้าง 4 จะได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรແ prefคุณลักษณะของผู้นำ โดยเป็นอิทธิพลทางรวมทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.73 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.47 และอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.26 รองลงมาเป็นอิทธิพลรวมจากตัวแปรແ prefการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางรวมทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.47 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.24 และอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.23 ส่วนอิทธิพลรวมทั้งหมดของตัวแปรແ prefบรรยายกาศองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.30 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางรวม และอิทธิพลทางรวม ของตัวแปรภายนอกปัจจัยด้านลักษณะบุคคล มีค่าเท่ากับ -0.02 ซึ่งเป็นอิทธิพลลบทางอ้อมและอิทธิพลลบทางรวม โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรແ prefคุณภาพชีวิตการทำงานที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 72

บทที่ 5

สรุปผล ภาระทางสังคม และวิธีการค้นคว้า

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการค้นคว้า

การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยายกาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 910 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two - stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งสิ้น 4 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือดังนี้ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 28 ข้อ ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ จำนวน 17 ข้อ ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 19 ข้อ ฉบับที่ 4 แบบสอบถามวัดบรรยายกาศองค์การ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.910, 0.857, 0.905 และ 0.870 ตามลำดับ

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 931 คน จากนั้นพิจารณาความสมบูรณ์ และความตั้งใจในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกแบบสอบถามได้ จำนวน 910 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.74 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความไม่ต่อเนื่อง และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows ซึ่งพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี รองลงมาคือ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 6-10 ปี ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแห่งคุณภาพชีวิต

การทำงาน บรรยายกาศองค์การ และคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับค่อนข้างดี ยกเว้น การสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างดีทุกตัวแปร ยกเว้น ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ QWL4, LT1, SUP1, SUP2 และ CRC2 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบร้า มีการกระจายของข้อมูล ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าความเป็นแปรปรวน แสดงถึง หลังการปรับคะแนนเป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว พบร้า การแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มี การแจกแจงเป็นโค้งปกติ และเมื่อคำนึงถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวแปรแฟรงก์ข้อมูล เชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติและดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน χ^2 , GFI, AGFI, RMSEA, SRMR และ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด โดยพิจารณาความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งควรจะมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น ของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วย ตัวแปรแฟรง (Square Multiple Correlation: SMC) ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการร่วม (Communality) ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ พิจารณา率รวมกับค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฟรง (Construct Reliability: ρ_c) ซึ่งพบว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฟรงกับข้อมูลเชิง ประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน โดยเมื่อพิจารณาหาด้วยตัวแปรแฟรงพบว่า ทุกรูปแบบการวัด ตัว แปรแฟรงมีคุณภาพดังที่กล่าวมาแล้วผ่านเกณฑ์ที่กำหนดดุกรูปแบบ โดยมีค่าสถิติและดัชนีที่พิจารณา ดังนี้ รูปแบบการวัดตัวแปรแฟรงคุณภาพชีวิตการทำงาน พบร้า $\chi^2 = 0.01$, $P = 0.93$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.00, $\lambda = 0.77 - 0.88$, $\rho_c = 0.90$ และ $\rho_v = 0.68$ รูปแบบ การวัดตัวแปร แฟรงการสนับสนุนทางสังคม พบร้า $\chi^2 = 0.57$, $P = 0.45$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01, $\lambda = 0.35 - 0.74$, $\rho_c = 0.62$ และ $\rho_v = 0.30$ รูปแบบการวัดตัวแปร แฟรง การสนับสนุนทางสังคม พบร้า $\chi^2 = 0.48$, $P = 0.49$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01, $\lambda = 0.34 - 0.77$, $\rho_c = 0.67$ และ $\rho_v = 0.42$ และรูปแบบการวัดตัวแปรแฟรง คุณลักษณะของผู้นำพบว่า $\chi^2 = 0.68$, $P = 0.41$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.01, $\lambda = 0.90 - 0.95$, $\rho_c = 0.95$ และ $\rho_v = 0.86$ หลังจากนั้นทำการตรวจสอบรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL โดยพิจารณาค่าสถิติ และดัชนีวัดความกลมกลืนได้แก่ ดัชนีวัด ความกลมกลืนสัมบูรณ์ ได้แก่ χ^2 Relative, Chi-Square Ratio, GFI, AGFI, SRMR, RMSEA ดัชนีวัด ความกลมกลืนเชิงเบรียบเทียบ ได้แก่ NFI, IFI, CFI ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงประยัด ได้แก่ PGFI, PNFI และดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ CN

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดคราชสีมา ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบปัจจัยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ยกเว้น ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น องค์ประกอบของปัจจัยด้านลักษณะบุคคล (PS) ได้แก่ อายุ (PS1) และประสบการณ์ในการทำงาน (PS2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.03 - 0.67

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานก่อนดำเนินการปรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภายหลังดำเนินการปรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ พบว่า ค่าสถิติและตัวนี่ส่วนใหญ่มีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ $\chi^2 = 185.631$, $\chi^2 / df = 2.95$, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.04, SRMR = 0.03, NFI = 0.99, IFI = 0.99, CFI = 0.99 และ CN = 458.09 ยกเว้นค่า P value of $\chi^2 = 0.00$, PGFI = 0.45, PNFI = 0.52 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 72 โดยตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ รองลงมา ได้แก่ บรรยายกาศองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47, 0.30, และ 0.24 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 และ 0.23 ตามลำดับ และตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลลบทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.02

อภิปราชยผล

ผลการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดคราชสีมา ตามกรอบแนวคิดของวัลตัน (Walton.1975: 12) พบว่า รูปแบบโครงสร้าง

ความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาจากต้นกำเนิดทฤษฎี และผลการวิจัยส่วนใหญ่นั้น ลังเคราะห์จากการศึกษาภูมิปัญญาที่มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดในด้านสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต ระบบการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมในด้านต่างๆ ของครูภายในโรงเรียน ดังนั้น เหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาลดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกจำนวน 1 เส้นทาง ภายหลังการปรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์จนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วพบว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 72 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ได้เลือกมาศึกษา โดยพบว่า บรรยายกาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยายกาศองค์กร และการสนับสนุนทางสังคมการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยายกาศองค์กร และคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งสามารถแยกอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

- คุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนทางสังคม ($\beta = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้นำส่งผลให้ครูเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3.2 ซึ่งกล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑา เทียนไทย (2548: 147 – 149) ที่เสนอไว้ว่าทักษะของความเป็นผู้นำควรประกอบไปด้วย ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การติดต่อสื่อสาร และสามารถพัฒนาสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ตลอดจนประสบการณ์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา yawirach (2547: 63) ที่เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และให้ความร่วมมือในอันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำองค์กรของ Lewis (ทัศนา แสงศักดิ์. 2549: 83; อ้างอิงจาก Lewis. 2001: Online; บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540: 181)

คุณลักษณะของผู้นำไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยายกาศองค์กรไปยังคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.41$) ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับสมมติฐานข้อ 3.2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความจำเป็นของครูแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงทำให้ครูมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวีการ (2529: 75 - 77) ที่เสนอว่า แบบของความเป็นผู้นำการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยายกาศ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพอดีของพนักงานและสอดคล้องกับแนวคิดไฮว์ส์และคัมมิงส์ (Huse;& Cummings.1985: 199 - 200) ลักษณะการบริหารงานเป็นการมีความযุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชาวยอมรับพึงความคิดเห็นของพนักงาน บรรยายกาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

2. บรรยายกาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บรรยายกาศองค์การส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานได้โดยตรง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3.1 ซึ่งกล่าวว่า บรรยายกาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบรรยายกาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพอดีใจที่ครูมีต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคอทเทอร์ (Kotter. 1978: 9 -10) ที่เสนอว่าบรรยายกาศองค์การเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของอุดุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545: 36) ที่เสนอว่าบรรยายกาศองค์การเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพอดีใจที่สมาชิกมีต่องค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า บรรยายกาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ประภาพร นิกรเพชร. 2546; อุดุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2545: 96; จันทร์ แทนสุโพธิ์ และคนอื่นๆ. 2545: 23) นอกจากนี้บรรยายกาศองค์การยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การของสตีลและพอร์เตอร์ (Steers; & Porter.1979 : 364) และสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า บรรยายกาศขององค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การของเวอร์ทเทอร์และเดวิส (อุดุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2545: 40 – 41; ช้างอิงจาก Werther; & Davis. 1982; พราวน คงประสิทธิ์. 2542: 71; ช้างอิงจากสุนิสา หรือเจริญ. 2545: 16)

3. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยายกาศองค์การ ($\beta = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3.3 ซึ่งกล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านบรรยายกาศองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบนจามิน (Benjamin. 1985: 37) ที่เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อ ขรัญกำลังใจและความรู้สึกว่ามีชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของบุญศรี ชัยธิตามร (2534: 25) การดำเนินชีวิตต้องอยู่ภายใต้กรอบของสังคมและต้องได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่บุคคล ย่อมได้การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทำให้บุคคลสามารถเชื่อถือต่อสิ่งที่เข้ามาคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เกษรา ชัยวงศ์เลิศ. 2547; ทรรศนะ ใจชุมชน. 2543) และ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน (ทรรศนะ ใจชุมชน. 2543)

4. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลมีอิทธิพลบวกทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านบรรยายกาศ องค์การ ($\gamma = 0.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านลักษณะบุคคลมีอิทธิพลบ ทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านคุณลักษณะของผู้นำ ($\gamma = -0.08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลส่งผลให้ครูเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานทางอ้อม สอดคล้อง กับสมมติฐานข้อ 3.4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงศ์ (2533: 54) ประสบการณ์ทำให้มนุษย์มี โอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดทักษะและ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน และแนวคิดของบริယาร วงศ์อนุตรโภจน์ (2544) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลเป็น ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในงาน โดยลักษณะเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาพบว่า อายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ผาณิต ศกุลวัฒน์. 2537: ๘; สมหวัง พิธิyanุวัฒน์ และคณะ. 2540: ก-ง; สุพจน์ แก้วจรัสลายแสง. 2536; จุรีพร แจ้งธรรมมา. 2545; วิศณุ มหาปุณณานนท์. 2548; ภูลิน (สุนิสา หรือเจริญ. 2545: 26; ข้างอิง จาก Hulin. 1965: 195) และสอดคล้องกับผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (วรารณ์ ประกอบผล. 2543; สมหวัง พิธิyanุวัฒน์ และคณะ. 2540: ก-ง; สุนิสาหรือเจริญ. 2545)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูในจังหวัดนราธิวาสima นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำนักงานจากทำให้ครูเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้โดยตรง และยังทำให้ครูเกิดบรรยายการสอนค์การและการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนควรที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะในการร่วมกันทำงานกับครู ได้เป็นอย่างดีทั้ง ในระดับภาระวางแผนการดำเนินงานปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียน น้ำความรู้ เทคนิคหรือการใหม่มาใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะด้านวิชาการ ช่วยพัฒนาครูใน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีความรอบรู้ทักษะในด้านการเรียนการสอนและความมีมนุษย์ สัมพันธ์ที่ดีเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างศรัทธาให้เกิดทั้งในและนอกโรงเรียน สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์ในการพัฒนา กำหนดภารกิจงานต่าง ๆ ได้ชัดเจน สามารถอธิบายได้ พยาย戢ได้ ตอบข้อซักถามได้ เปิดเผยข้อมูลของโรงเรียน เพื่อความเข้าใจอันดีในการบริหารงานและให้เวลา บุคลากรในการปัจจุบันเพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บรรยายการสอนค์การทำให้ครูเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยตรง ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนควรสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของครู เพื่อพัฒนาศักยภาพของครู ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยายการที่เป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของครูและโรงเรียน การเรียนรู้และการตัดสินใจ ให้ความร่วมมือ มีความไว้วางใจและยอมรับ ซึ่งกันและกัน เป็นต้น

1.3 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมนักงานจากทำให้ครูเกิดคุณภาพชีวิต การทำงานได้โดยตรง และยังทำให้ครูเกิดบรรยายการสอนค์การ ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ของโรงเรียนควรส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมของครูเพื่อให้การบริหารการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย อายุ่งมีคุณภาพ โดยให้โรงเรียนร่วมกับชุมชนดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของ โรงเรียนที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในส่วนรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา ในครั้งนี้ ผู้จัดสร้างรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ ขึ้นจากแนวคิดของวัสดุต้น และกำหนดเส้นทางความสัมพันธ์จากการวิจัยจากตัวแทนชี้แจง และจาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการยืนยันว่าผลการวิจัยนี้สามารถอ้างอิงไป หาประชากรกลุ่มอื่นๆ ได้ จึงควรนำรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้กับ ประชากรกลุ่มอื่นๆ ด้วย

2.2 จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 72 แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่洛克ุณภาพชีวิตการทำงานอีก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรค้นหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือเป็นสาเหตุให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความผูกพันต่องค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

បច្ចនានុករម

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. อนุสรณ์แรงงาน. 11(4): 17 – 22.
- กริชเพชร ซัยช่วย. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ วป.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). จิตวิทยาทัวไป. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- เกษตร ชัยรังสีเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. บริณญาณิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โภเมศ ฤทธิ์อุดมโภคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาฯ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2548). นา农คำตามเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จันทร์ แทนสุโพธิ์; และคนอื่นๆ. (2545, กวกฎาคม - ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด. วารสารวิจัย มช. 21(2): 26 – 46.
- จันทร์ วีรปฏิญญา. (2537). ปัจจัยที่มีต่อความเห็นอยู่หน่วยในการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพัฒนาคุณภาพสุข กระทรวงสาธารณสุข กระทรงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(พยาบาลสาธารณสุข) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ญาติบรรทุก. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดัดสร้างกับความเห็นอยู่หน่วยของพยาบาล วิชาชีพโรงพยายาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา มนูโลย์ชัย. (2536). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค Path Analysis. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- จุ่รีพร แจ้งธรรมมา. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ประชารัฐศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2543). โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชุมานี เยี่ยมระยับ. (2545). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถาบัน วิจัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
- ชาลุบี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรพิมพ์.
- ตติยา เอมซูบุตร. (2542). **ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและ
คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า.** ปริญญาโท วท.ม. (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เตชิต บรรจงอักษร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษา^๑
ดินแดน.** สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2551 จาก <http://www.Bangkok.cat.net.th/thaindc/Research/t-jsp/jsp15.html>.
- ทวารศนะ ใจซุ่มเรียน. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตดัน พฤติกรรม
การปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทศนา แสงศักดิ์. (2549). **คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.** รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ (2529). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์; และชัยยศ สันติวงศ์. (2526). **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร.** กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดาพร มีกิงทอง. (2542). **ปัจจัยประชากรรูปแบบการสื่อสารกับความเห็นอยู่หน่วยในการปฏิบัติงานของ
ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบริหารทั่วไป).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นงราม เศรษฐพานิช. (2526, สิงหาคม - กันยายน). “**ไม่เดลเด่นทาง : การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปร,**” **ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา.** 6(6): 211 – 222.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นลินี พงษ์ชลา. (2543). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวิราษ. (2547). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. บริณญาณิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิตวิทยาลัย. (2547). *คู่มือการจัดทำบริัญญาณิพนธ์และสารนิพนธ์*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. (2547). *วพ 401 การวัดประเมินการเรียนรู้* (เอกสารประกอบการเรียน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญศรี ชัยชิตามร. (2534). *สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเห็นอ่อนน้อมถ่อมตนของพยาบาลประจำการในห้องปฏิบัติการ*. โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลขอนแก่น.
- วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม – มีนาคม). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุดสร้างสรรค์* ข้าราชการพลเรือน. 25(1): 5 – 12.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรใจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สมมิตรอฟเฟค.
- (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารมวลชนกรุงเทพฯ.
- ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยายกาศจริยธรรมในกิจกรรมพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป*. เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เคลิมสาร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2550, จาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/>.
- ผ่านนิต สงวนลัณณะ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิชานครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- พิชญา ทองอยู่เย็น. (2547). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเห็นอยู่หน่วยใน การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีวิจัย การศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยปูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มนูรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: วี.เจ พринติ้ง.
- วงศาร์ค ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ฉบับการพิมพ์.
- วรรณน์ ประกอบผล. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจนครบาลส่วนกลาง. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนธรรม ระยับศรี. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานป्रบบกสศ. จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ศศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวีการ. (2529). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: กรุงสยามการพิมพ์.
- สมยศ นาวีการ; และผู้สืบ รุ่มภานุ. (2520). องค์การ: ทฤษฎีและพрактиกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ไอเดียนสโตร์.
- สมหวัง พิธิyanuวัฒน์; และคณะ. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. รายงานวิจัย ฉบับสมบูรณ์. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สินชัย ฉายรัศมี. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรอา堪ศ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ; และคณอื่นๆ. (2549) แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS (เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สุชาติ ลีตระกูล. (2547, มีนาคม). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สถาบันราชภัฏเชียงราย. วารสารชี ואר์ ยู. 2(1): 18 – 21.
- สุพจน์ แก้วจารัสลายแสง. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- สุทธินันทน์ พรมสุวรรณ. (2543, ตุลาคม - ธันวาคม). ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน. *ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน*. 20(4): 32-35.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี. *วิทยานิพนธ์* ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สนิสา หรือเจริญ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดวิทยาลัยการแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวิช雅บาล สำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. ปริญญาดุษฎีบัตร ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภานี ฝนทองมงคล. (2546). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกรุงเทพมหานคร.
- เสรี ชัดแข้ม. (2548). ไมเดลสมการโครงสร้าง. (เอกสารคำสอน). ภาควิชาการวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เสรี ชัดแข้ม; และสุชาดา ราษฎร์ปภาณี. (2546, มีนาคม). ไมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารการวิจัย และการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 1(1): 1 – 24.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). โครงการครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศ องค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Benjamin, H.G. (1985). *Social Support Strategies*. California: SAGE Publications, Inc.
- Cascio, W.F. (1998). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of working life Profits*. 5th . ed. Boston: McGraw - Hill.
- Davis, L.E. (1977, July - August). Exchanging the quality of working life: Development in the united states. *International Labor Review*, 116(1): 53 – 56.
- Delamotte, Y.; & Takezawa, S.I. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin, A.J. (1990). *Effective business psychology*. (3 rd ed.). Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice – Hill.
- Huse,E.F.; & Cummings,T.G.(1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.

- Hair, Joseph F; et al. (1995). *Multivariate Date Analysis with Reading*. 4 ed., USA: Prentice Hall.
- House, J.S. (1981). *The Nature of Social support*. In M.A. Reading (ED). *Work stress and social support*. Philadelphia: Addison Wesley.
- Kerce, Elyse W.; & Kewley, Stephanie Booth. (1993). Quality of Work Life Surveys in Organizations Methods and Benefits.*In Improving Organizations Surveys : New Directions Methods and Applications*. SAGE Publications.
- Kotter, J.P. (1978). *Organizational dynamice*: Diagnosis and intervention. Massachusetts: Addison – Wesley.
- Lewin David. (1981, Autumn). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizations Dynamics*, 37 – 53.
- Likert, R. (1976). *New patterns of management*. New York: McGraw - Hill.
- Luthan, Fred.; & Davis, Keith. (1989). *Human Behavior At Work : Organizational Behavio*. Singapore: McGraw - Hill.
- Maslach, C.; & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupation Behavior*, 2: 99 – 113.
- Meyer, Lawrence S; & Gamst Glenn; & Guarino, A.J. (2006). *Appiled Multivariate Research: Design and Interpretation*. New York: Sage Publication, Inc.
- Norbeck, K. (1982, December). The use of social support in clinical practice. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Science*, 20: 22 – 29.
- Sarason, B.; & Sarasaon, I; & Pierce, G. (1990). *Socail support : An Interactional view*. New Yoke: J.Wiley & Sons.
- Steers, R.M.; & Porter, L.C. (1979). *Motivation and work behavior*. New Yoke: McGraw - Hill.
- Stevens, James. (1992). *Applied Multivariate Statistics for the Social Science*. 2 ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum
- Walton Richard E. (1975). Criteria for Quality of Work Life. In Louis E. Davis and Albert B. Cherns (eds), *The Quality of Work Life*. New Yoke: Free Pree.
- Waters, J. (1960). *Group guidance*. New York: McGraw - Hill.
- Werther, W.B.; & Davis, K. (1982). *Personal management and Human resourcer*. Tokyo: McGraw - Hill Inc.

ภาคผนวก

ກາຄຜນວກ ກ
ຮາມຊື່ອຸ້ນ໌ເຂົ້າຈາກ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ នវ. និទធនាន់ อาจารย์ประจำภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนราธิวาสอีสาน
2. อาจารย์สมเกียรติ ท่านอก
อาจารย์ประจำภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนราธิวาสอีสาน
3. อาจารย์อาสา แสงสว่าง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทย-Julian ผู้อำนวยการสำนักงาน疾管署
โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาภรณ์ จังหวัดสมุทรสาคร
4. อาจารย์อรพิน เจริญสุข
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร
5. อาจารย์อนงค์ แทนเจ็ตวิช
ครู คศ.2 วิทย-Julian ผู้อำนวยการ
โรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก (กรับวิทยาทาน)
จังหวัดสมุทรสาคร

ภาคผนวก ๖

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 16 ค่าตัวชี้นีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (*r*) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ข้อที่ | ค่า IOC | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|---------------|---------|----------------------------|
| 1 | 1.00 | 0.584 |
| 2 | 1.00 | 0.537 |
| 3 | 1.00 | 0.451 |
| 4 | 1.00 | 0.214 |
| 5 | 1.00 | 0.312 |
| 6 | 0.80 | 0.659 |
| 7 | 0.80 | 0.270 |
| 8 | 0.80 | 0.606 |
| 9 | 0.60 | 0.703 |
| 10 | 0.80 | 0.606 |
| 11 | 1.00 | 0.608 |
| 12 | 0.60 | 0.599 |
| 13 | 0.60 | 0.636 |
| 14 | 0.80 | 0.380 |
| 15 | 0.80 | 0.611 |
| 16 | 1.00 | 0.553 |
| 17 | 1.00 | 0.345 |
| 18 | 1.00 | 0.660 |
| 19 | 0.80 | 0.579 |
| 20 | 1.00 | 0.570 |
| 21 | 1.00 | 0.341 |
| 22 | 0.60 | 0.263 |
| 23 | 0.80 | 0.423 |
| 24 | 1.00 | 0.516 |
| 25 | 1.00 | 0.664 |
| 26 | 1.00 | 0.250 |
| 27 | 1.00 | 0.567 |
| 28 | 1.00 | 0.335 |
| ความเชื่อมั่น | | .910 |

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (*r*) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ

| ข้อที่ | ค่า IOC | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|---------------|---------|----------------------------|
| 1 | 0.80 | 0.321 |
| 2 | 0.60 | 0.517 |
| 3 | 1.00 | 0.568 |
| 4 | 0.60 | 0.585 |
| 5 | 0.60 | 0.513 |
| 6 | 1.00 | 0.578 |
| 7 | 0.60 | 0.447 |
| 8 | 0.60 | 0.362 |
| 9 | 0.60 | 0.502 |
| 10 | 1.00 | 0.494 |
| 11 | 0.80 | 0.483 |
| 12 | 1.00 | 0.409 |
| 13 | 1.00 | 0.555 |
| 14 | 1.00 | 0.446 |
| 15 | 1.00 | 0.435 |
| 16 | 1.00 | 0.393 |
| 17 | 1.00 | 0.494 |
| ความเชื่อมั่น | .857 | |

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (*r*) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม

| ข้อที่ | ค่า IOC | ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>) |
|---------------|---------|----------------------------|
| 1 | 0.80 | 0.450 |
| 2 | 0.80 | 0.575 |
| 3 | 0.80 | 0.652 |
| 4 | 1.00 | 0.551 |
| 5 | 1.00 | 0.546 |
| 6 | 1.00 | 0.551 |
| 7 | 1.00 | 0.240 |
| 8 | 1.00 | 0.650 |
| 9 | 1.00 | 0.593 |
| 10 | 0.80 | 0.674 |
| 11 | 0.60 | 0.588 |
| 12 | 0.80 | 0.624 |
| 13 | 1.00 | 0.644 |
| 14 | 0.80 | 0.621 |
| 15 | 0.60 | 0.651 |
| 16 | 0.80 | 0.638 |
| 17 | 0.80 | 0.612 |
| 18 | 1.00 | 0.445 |
| 19 | 1.00 | 0.275 |
| ความเชื่อมั่น | | .905 |

ตาราง 19 ค่าตัวนี่ความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดบรรยายการองค์กร

| ข้อที่ | ค่า IOC | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|---------------|---------|-------------------|
| 1 | 1.00 | 0.294 |
| 2 | 1.00 | 0.429 |
| 3 | 1.00 | 0.322 |
| 4 | 1.00 | 0.381 |
| 5 | 1.00 | 0.273 |
| 6 | 1.00 | 0.368 |
| 7 | 1.00 | 0.516 |
| 8 | 0.80 | 0.554 |
| 9 | 0.80 | 0.552 |
| 10 | 1.00 | 0.498 |
| 11 | 1.00 | 0.505 |
| 12 | 1.00 | 0.620 |
| 13 | 1.00 | 0.580 |
| 14 | 1.00 | 0.550 |
| 15 | 1.00 | 0.520 |
| 16 | 1.00 | 0.475 |
| 17 | 1.00 | 0.517 |
| 18 | 0.60 | 0.606 |
| 19 | 1.00 | 0.510 |
| 20 | 1.00 | 0.379 |
| ความเชื่อมั่น | .870 | |

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาในพิธีมหบันทิต เรื่อง “การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา” ของนิสิตปริญญาโทภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสตินาวิโรฒ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน เนื่องจากเป็นการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมทั้งหมด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น จำนวน 84 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

| | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน | จำนวน 28 ข้อ |
|--|--------------|

| | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำ | จำนวน 17 ข้อ |
|--|--------------|

| | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม | จำนวน 19 ข้อ |
|--|--------------|

| | |
|---|--------------|
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดบรรยายกาศขององค์กร | จำนวน 20 ข้อ |
|---|--------------|

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวจุฬาลักษณ์ ชัยนารถ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยคริสตินาวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่าน หรือกรอกข้อความที่เก็บไว้ให้

1. ชื่อโรงเรียน.....

2. เพศ ชาย หญิง

3. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

คำชี้แจง แบบสอบถามแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ระดับ โดยให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความจริงมากที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

- | | |
|------------------|---|
| จริงมาก | หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมาก |
| จริงค่อนข้างมาก | หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านค่อนข้างมาก |
| จริงปานกลาง | หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านปานกลาง |
| จริงค่อนข้างน้อย | หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านค่อนข้างน้อย |
| จริงน้อย | หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านน้อย |

ตอนที่ 1 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|--|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนแต่ละเดือนเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายประจำเดือน | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน | | | | | |
| 6. | ข้าพเจ้าพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับสำหรับตนเอง | | | | | |
| 7. | สวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับสำหรับครอบครัวมีความเหมาะสม | | | | | |
| 8. | การยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานภายในสถานศึกษาจะทำโดยยุติธรรมและโปร่งใส | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารได้กำหนดและแจ้งให้ทราบโอกาสความก้าวหน้าในทางวิชาชีพครู | | | | | |
| 10. | ข้าพเจ้าพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน | | | | | |
| 11. | ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน | | | | | |
| 12. | ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้เสนอผลการปฏิบัติงานและผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้า | | | | | |
| 13. | ข้าพเจ้ามีโอกาสสร้างเสริมความรู้และทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการประจำ | | | | | |
| 14. | ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมในการประมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี | | | | | |
| 15. | ข้าพเจ้ามีสิทธิ์เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 16. | ข้าพเจ้ามีภาระหน้าที่เพียงพอในการบริหารจัดการดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ | | | | | |
| 17. | ข้าพเจ้ามีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน | | | | | |
| 18. | ข้าพเจ้าได้รับการเดินทางในส่วนบุคคล เช่น ความเป็นส่วนตัวครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | | | | | |
| 19. | ข้าพเจ้ามีภาระหน้าที่จะตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 20. | ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานตามแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 21. | ข้าพเจ้าได้รับความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้บุคลากร | | | | | |
| 22. | ผู้บุคลากรแสดงความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว | | | | | |
| 23. | ข้าพเจ้ากับเพื่อนครูให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 24. | ข้าพเจ้ากับเพื่อนครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 25. | ข้าพเจ้ากับเพื่อนครูมีความสามัคคีช่วยเหลือกันทำงาน | | | | | |
| 26. | ข้าพเจ้าสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับเพื่อนครูได้ | | | | | |
| 27. | ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนครูได้ | | | | | |
| 28. | ข้าพเจ้าได้ทำงานในทีมงานที่มีภาระหน้าที่อย่างเหมาะสมและตรงตามความสามารถ | | | | | |

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณลักษณะของผู้นำ

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|--|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ กว้าง ะเปลี่ยนต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารฟังชื่อติดตามความเคลื่อนไหวใหม่ๆทางการศึกษาอยู่เสมอ | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารนำความรู้ที่ได้จากการประชุม / อบรม / สมมนามาพัฒนา สถานศึกษาเสมอ | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารพร้อมที่จะให้คำแนะนำคุณครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียน | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว | | | | | |
| 7. | ผู้บริหารมีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำความดี | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารมีน้ำใจ และเอื้อประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารอุทิศเวลาและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาด้วยความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารติดต่อสื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมครุภูมิเป็นประจำสมำเสมอ | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองติดต่อกับสถานศึกษาได้ตลอดเวลา | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พับเห็นง่าย | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารจัดให้มีข่าวสาร / วารสาร เผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครอง และชุมชนทราบข้อมูลเป็นระยะ | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|--|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | ผู้บริหารให้การยอมรับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นข้าพเจ้าในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 3. | เพื่อนครุช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่เมื่อข้าพเจ้ามีภาระหน้าที่มาก | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าได้รับความสนใจจากผู้บริหารและเพื่อนครุ | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนครุ | | | | | |
| 6. | ข้าพเจ้าได้รับความรักความห่วงใยจากผู้บริหารและเพื่อนครุ | | | | | |
| 7. | ข้าพเจ้าได้รับการปลอบใจและให้กำลังใจเมื่อข้าพเจ้ามีเรื่องไม่สบายใจ | | | | | |
| 8. | ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำ การบริขาและความช่วยเหลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนครุ | | | | | |
| 9. | ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากผู้บริหารและเพื่อนครุ | | | | | |
| 10. | ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นใหม่ๆ สำหรับการปรับปรุงงานของสถานศึกษา | | | | | |
| 11. | ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าร่วมการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานที่สถานศึกษาหรือน垩เวียงงานจัดขึ้น | | | | | |
| 12. | ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและกระทุ้นให้เกิดการพัฒนา ความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 13. | ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่ข้าพเจ้า | | | | | |
| 14. | สถานศึกษาของข้าพเจ้ามีการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ข้าพเจ้าเพื่อพัฒนาศักยภาพ | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารให้คำชมเชยเมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ได้ดี | | | | | |
| 16. | ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผลการปฏิบัติงานจากคนอื่น | | | | | |
| 17. | ข้าพเจ้าได้รับทราบผลการประเมินในการปฏิบัติงานและนำข้อมูล มาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 18. | ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครุที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |

ตอนที่ 3 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 19. | ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อข้าพเจ้าทำผิดพลาด | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบวัดการบรรยายกาศองค์กร

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 1. | สถานศึกษาของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเสนอข้อคิดเห็นก่อนการกำหนดแผนการดำเนินงาน | | | | | |
| 2. | สถานศึกษาของข้าพเจ้ามีระบบข้อมูลที่ให้ความรู้แก่บุคลากรที่สามารถนำไปใช้งานได้ | | | | | |
| 3. | การติดต่อสื่อสารและการประสานงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างคล่องตัว | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างสะดวก | | | | | |
| 5. | สถานศึกษาของข้าพเจ้ามีความยุติธรรมกับบุคลากรในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| 6. | สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 7. | โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาของข้าพเจ้ามีการกระจายอำนาจทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว | | | | | |
| 8. | ภาระเบี้ยบในสถานศึกษาของข้าพเจ้าเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร | | | | | |
| 9. | บุคลากรทุกดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานตามสายงานของตน | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|---------|--------------|------|
| | | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
| 10. | ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการประเมินผลนโยบายของสถานศึกษา | | | | | |
| 11. | สถานศึกษาของข้าพเจ้ามีเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร | | | | | |
| 12. | สถานศึกษามอบอำนาจให้บุคลากรตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 14. | บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15. | บุคลากรในสถานศึกษารับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 16. | สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 17. | สถานศึกษามีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| 18. | สถานศึกษามีการจัดอบรมหรือฝึกปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับภาระงานประจำงาน | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 20. | บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน | | | | | |

ภาคผนวก ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสุดต่อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสุดต่อง

QWL4 Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

9.00 Extremes ($= <1.6$)

6.00 1.7

9.00 1 . 88

30.00 2. 0001111

23.00 2 . 222222

71.00 2 . 444444444555

43.00 2. 77777777777

67.00 2. 8888888888888888

180.00 3 . 00000000000000000000

86.00 3 . 222222222222222222

153.00 3 . 4444444444444444

61.00 3. 11111111

37.00 3 : 88888888

72.00 4 . 000000

20.00 + . 22222

3.00 4 77

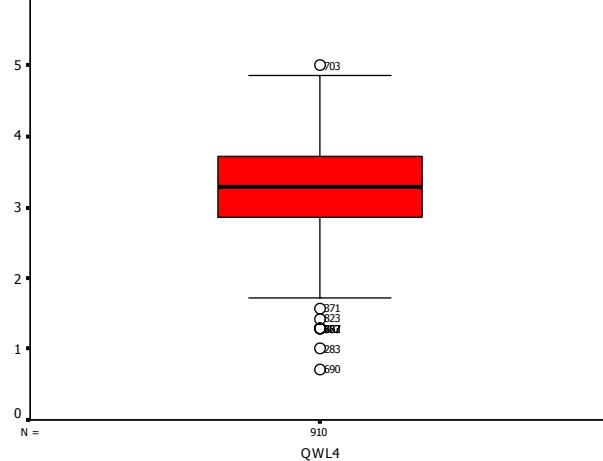
1 8

1.00 Extremes

Item width: 1.00

Each loaf: 4 oz

Each team: _____ Please(s)



ព្រះរាជីអង្គវិជ្ជ

ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|------------------------|--|
| ชื่อ ชื่อสกุล | นางสาวจุฬาลักษณ์ ขัยนารถ |
| วันเดือนปีเกิด | 10 มิถุนายน 2523 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 110/20 หมู่ที่ 7 แขวงบางแಡ เขตบางแಡ กรุงเทพมหานคร 10160 |
| ตำแหน่งงานปัจจุบัน | ครู คศ.1 |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก (กรรภวิทยาทาน) 82/3 ตำบลโกรกกราก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000 |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ.2541 | มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ |
| พ.ศ.2545 | ค.บ. (การวัดผลการศึกษา) เกียรตินิยมอันดับ 2 จากสถาบันราชภัฏนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา |
| พ.ศ.2552 | กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |