บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการศึกษาบริบทจริง

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของ ตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

ORCLI แทน องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

JOBCHA แทน องค์ประกอบคุณลักษณะงาน

1.2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

JOBSAT แทน องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

ORCOM แทน องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ

QWL แทน องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

บรรยากาศองค์การ (ORCLI)

ORCLI1 แทน โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน

ORCLI2 แทน การให้รางวัลและการลงโทษ

ORCLI3 แทน ความมั่นคงและความเสี่ยง

ORCLI4 แทน ความท้าทายและความรับผิดชอบ

ORCLI5 แทน มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

ORCLI6 แทน การจัดการความขัดแย้ง

คุณลักษณะงาน (JOBCHA)

JOBCHA7 แทน ความหลากหลายของทักษะ

JOBCHA8 แทน ความมีอิสระในการทำงาน

JOBCHA9 แทน ความมีเอกลักษณ์ของงาน

JOBCHA10 แทน ความสำคัญของงาน

JOBCHA11 แทน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ความพึงพอใจในงาน (JOBSAT)

JOBSAT1 แทน การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

JOBSAT2 แทน การปกครองบังคับบัญชา

JOBSAT3 แทน นโยบายและการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

JOBSAT4 แทน ความสำเร็จของงาน

ความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM)

ORCOM5 แทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

ORCOM6 แทน การคงอยู่กับองค์การ

ORCOM7 แทน ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

QWL8 แทน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

QWL9 แทน ความก้าวหน้าและความมั่นคง

QWL10 แทน การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

QWL11 แทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

QWL12 แทน สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

QWL13 แทน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

QWL14 แทน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

QWL15 แทน การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

SKEW แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

KUR แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

χ^2 แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

χ^2/df แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

P-value แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

γ แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน

β แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน

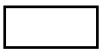
DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล

แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)


แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

แทน เส้นทางการส่งผลระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร

แทน เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จะได้นำเสนอผลการพัฒนา ดังนี้ 1) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการศึกษาบริบทจริง 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน การให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงและความเสี่ยง ความท้าทายและความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการจัดการความขัดแย้ง 2) องค์ประกอบคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ 3) องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสำเร็จของงาน 4) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การคงอยู่กับองค์การ และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการศึกษาบริบทจริง

ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน การให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงและความเสี่ยง ความท้าทายและความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการจัดการความขัดแย้ง 2) องค์ประกอบคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ย้อนกลับ 3) องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสำเร็จของงาน 4) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การคงอยู่กับองค์การ และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการสังเคราะห์ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการศึกษาบริบทจริงมาพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลที่ได้เป็นดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน การให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงและความเสี่ยง ความท้าทายและความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการจัดการความขัดแย้ง 2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสำเร็จของงาน 4) องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การคงอยู่กับองค์การ และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 5) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ดังตาราง 18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย	
1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.1) พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต 1.2) พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับลักษณะงาน 1.3) พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น 1.4) พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
2) ความก้าวหน้าและความมั่นคง	2.1) พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน 2.2) พนักงานได้รับการสนับสนุนการทำผลงานเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
3) การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	3.1) พนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ๆ 3.2) องค์การมีกองทุนพัฒนาบุคลากรในการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมวิชการ
4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.1) พนักงานส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 4.2) พนักงานได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4.3) มีทำงานเป็นทีม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	5.1) สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความปลอดภัย 5.2) องค์การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	6.1) การมีสมดุลระหว่างเรื่องส่วนตัวกับงาน 6.2) การได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากครอบครัว 6.3) การสนับสนุนจากองค์การในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
7) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	7.1) พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม 7.2) พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์การที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคม
8) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	8.1) องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ ต่อพนักงานที่ชัดเจน 8.2) องค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี 8.3) มีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน 8.4) พนักงานมีโอกาสร่วมแสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
สรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย	
1) โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน	1.1) พนักงานรับรู้โครงสร้าง เพราะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน 1.2) องค์การมีความชัดเจนในการแบ่งงานและระบบการทำงาน
2) การให้รางวัลและการลงโทษ	2.1) พนักงานรับรู้เกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ 2.2) องค์การมีการแสดงความยินดี และให้รางวัลสำหรับผู้ที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ
3) ความมั่นคงและความเสี่ยง	3.1) องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ 3.2) พนักงานมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
4) ความท้าทายและความรับผิดชอบ	4.1) พนักงานรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน 4.2) พนักงานสามารถคิดและแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง
5) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	5.1) พนักงานรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5.2) พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์การ
6) การจัดการความขัดแย้ง	6.1) พนักงานรับรู้เกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันของความคิดหรือวิธีปฏิบัติ 6.2) การรับฟังความซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
สรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน 2) การให้รางวัลและการลงโทษ 3) ความมั่นคงและความเสี่ยง 4) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง 6) การจัดการความขัดแย้ง	
3. องค์ประกอบคุณลักษณะงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย	
1) ความหลากหลายของทักษะ	1.1) พนักงานการปฏิบัติงานตรงตามคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ 1.2) พนักงานสามารถใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน
2) ความมีอิสระในการทำงาน	2.1) พนักงานมีอิสระในงาน กำหนดวิธีการทำงานเอง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 2.2) พนักงานมีความรับผิดชอบในงาน
3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.1) พนักงานเข้าใจลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย 3.2) พนักงานสามารถคาดคะเนผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นได้
4) ความสำคัญของงาน	4.1) พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนรับผิดชอบ 4.2) พนักงานตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	5.1) พนักงานได้รับทราบผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน 5.2) พนักงานได้รับคำแนะนำในการทำงานจากผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
สรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ความสำคัญของงาน 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	
4. องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย	
1) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	1.1) พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคคลในหน่วยงาน นักศึกษา ผู้ปกครอง หรือบุคคลภายนอกอื่นๆ 1.2) พนักงานได้รับยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ และคุณงามความดี
2) การปกครองบังคับบัญชา	2.1) พนักงานรับรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร 2.2) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับพนักงาน
3) นโยบายและการบริหาร	3.1) พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน 3.2) พนักงานสามารถนำนโยบายการบริหารมาแนวทางปฏิบัติงานได้
4) ความสำเร็จของงาน	4.1) พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้
สรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) นโยบายและการบริหาร 4) ความสำเร็จของงาน	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
5. องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย	
1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ	1.1) พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ 1.2) พนักงานมีความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหาร
2) การคงอยู่กับองค์การ	2.1) พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ 2.2) พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์การ 2.3) พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การ
3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	3.1) พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 3.2) พนักงานมีผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
สรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 2) การคงอยู่กับองค์การ และ 3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ดำเนินการดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ 3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 4) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน 5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่สอนและวิจัย จำนวน 600 คน โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในทำงานของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 524 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.33 และได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	274	52.30
1.2 ชาย	250	47.70
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาโท	330	63.00
2.2 ปริญญาเอก	194	37.00
3. ประสบการณ์ในทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 1 ปี	17	3.20
3.2 1–5 ปี	171	32.60
3.3 6–10 ปี	162	30.90
3.4 10 ปีขึ้นไป	174	33.20

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 เป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 รองลงมา คือ 1–5 ปี จำนวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

171 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 ลำดับต่อมา คือ 6–10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และในลำดับสุดท้าย คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็น
ร้อยละ 3.20

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามรายด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝง พบว่าอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ (ORCLI) พบว่า โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน (ORCLI1) และความท้าทายและความรับผิดชอบ (ORCLI4) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การให้รางวัลและการลงโทษ (ORCLI2) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (ORCLI5) การจัดการความขัดแย้ง (ORCLI6) และความมั่นคงและความเสี่ยง (ORCLI3) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะงาน (JOBCHA) พบว่า ความสำคัญของงาน (JOBCHA10) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความหลากหลายของทักษะ (JOBCHA7) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (JOBCHA9) ความมีอิสระในการทำงาน (JOBCHA8) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JOBCHA11) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) พบว่า การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JOBSAT1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JOBSAT4) การปกครองบังคับบัญชา (JOBSAT2) และนโยบายและการบริหาร (JOBSAT3) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) พบว่า ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ORCOM 7) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการคงอยู่กับองค์การ (ORCOM 6) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (ORCOM 5) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL14) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (QWL12) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWL13) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (QWL11) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (QWL9) การได้รับการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทักษะและการใช้ความสามารถ (QWL10) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (QWL15) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(QWL8) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่าค่าความเบ้ส่วนใหญ่มีค่า –1.62 ถึง 0.35 ส่วนค่าความโด่งมีค่า –3.95 ถึง –0.27 แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้จึงไม่ได้ทำการปรับข้อมูล ดังทัศนะของ West et al. (1995 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 259) ที่เสนอว่า ถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 7.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร		$\overline{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
1. ORCLI	1.1 ORCLI1	4.08	.53	–0.28	–2.39	มาก
	1.2 ORCLI2	4.06	.54	–0.46	–3.13	มาก
	1.3 ORCLI3	3.97	.57	–0.42	–1.91	มาก
	1.4 ORCLI4	4.08	.57	–0.46	–3.95	มาก
	1.5 ORCLI5	4.03	.57	–0.53	–2.90	มาก
	1.6 ORCLI6	4.00	.58	–0.24	–3.00	มาก
2. JOBCHA	2.1 JOBCHA7	4.19	.57	–1.62	–3.18	มาก
	2.2 JOBCHA8	4.11	.54	–0.77	–2.05	มาก
	2.3 JOBCHA9	4.13	.55	–0.91	–3.19	มาก
	2.4 JOBCHA10	4.21	.53	–1.17	–1.93	มาก
	2.5 JOBCHA11	4.00	.56	–0.83	–2.29	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปร		S.D.	Skew	Kur	ระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	$\overline{X}$				
3. JOBSAT	3.1 JOBSAT1	4.04	.52	–0.62	–1.79	มาก
	3.2 JOBSAT2	3.98	.53	–0.46	–1.58	มาก
	3.3 JOBSAT3	3.97	.54	–0.62	–1.77	มาก
	3.4 JOBSAT4	4.03	.55	–0.85	–1.91	มาก
4. ORCOM	4.1 ORCOM5	4.04	.54	–0.84	–0.27	มาก
	4.2 ORCOM6	4.09	.56	–0.93	–0.60	มาก
	4.3 ORCOM7	4.20	.52	–0.34	–0.42	มาก
5. QWL	5.1 QWL8	3.88	.48	–0.35	–1.04	มาก
	5.2 QWL9	4.08	.51	–0.47	–1.60	มาก
	5.3 QWL10	4.06	.55	–0.67	–2.18	มาก
	5.4 QWL11	4.10	.49	–0.16	–1.09	มาก
	5.5 QWL12	4.16	.53	–0.71	–1.60	มาก
	5.6 QWL13	4.13	.50	–0.37	–1.47	มาก
	5.7 QWL14	4.25	.49	–1.36	–2.30	มาก
	5.8 QWL15	4.03	.48	–0.48	–1.39	มาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่คำนวณจากคะแนนเฉลี่ย เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 26 ตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .112 ถึง .815 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การให้รางวัลและการลงโทษ (ORCLI2) กับโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน (ORCLI1) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL14) กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL8)

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เฉพาะในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .112 ถึง .808 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ (QWL10)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กับความก้าวหน้าและความมั่นคง (QWL9) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL14) กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(QWL8) ดังตาราง 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	ORCLI1	ORCLI2	ORCLI3	ORCLI4	ORCLI5	ORCLI6	JOBCHA7	JOBCHA8	JOBCHA9	JOBCHA10	JOBCHA11	JOBSAT1	JOBSAT2
ORCLI1	1												
ORCLI2	.815**	1											
ORCLI3	.702**	.734**	1										
ORCLI4	.568**	.585**	.670**	1									
ORCLI5	.594**	.625**	.637**	.725**	1								
ORCLI6	.474**	.522**	.519**	.557**	.662**	1							
JOBCHA7	.454**	.471**	.550**	.574**	.629**	.611**	1						
JOBCHA8	.552**	.537**	.588**	.584**	.565**	.495**	.610**	1					
JOBCHA9	.556**	.539**	.554**	.543**	.607**	.575**	.664**	.714**	1				
JOBCHA10	.505**	.510**	.547**	.579**	.620**	.592**	.683**	.672**	.665**	1			
JOBCHA11	.568**	.567**	.582**	.501**	.551**	.498**	.510**	.585**	.600**	.621**	1		
JOBSAT1	.499**	.509**	.558**	.519**	.516**	.530**	.556**	.520**	.583**	.617**	.638**	1	
JOBSAT2	.509**	.532**	.566**	.453**	.469**	.458**	.458**	.486**	.490**	.479**	.561**	.654**	1
JOBSAT3	.570**	.615**	.652**	.482**	.517**	.493**	.499**	.555**	.533**	.560**	.589**	.639**	.754**
JOBSAT4	.511**	.535**	.559**	.475**	.537**	.478**	.518**	.521**	.539**	.546**	.558**	.573**	.561**
ORCOM5	.401**	.394**	.378**	.359**	.402**	.318**	.329**	.359**	.299**	.368**	.344**	.356**	.355**
ORCOM6	.359**	.334**	.370**	.392**	.421**	.333**	.404**	.351**	.343**	.405**	.352**	.386**	.340**
ORCOM7	.264**	.240**	.279**	.383**	.389**	.368**	.434**	.286**	.311**	.422**	.268**	.343**	.237**
QWL8	.376**	.372**	.375**	.264**	.275**	.182**	.229**	.280**	.299**	.219**	.362**	.256**	.324**
QWL9	.566**	.523**	.605**	.506**	.481**	.390**	.453**	.496**	.466**	.452**	.501**	.493**	.488**
QWL10	.504**	.504**	.606**	.449**	.456**	.382**	.470**	.483**	.452**	.444**	.507**	.496**	.469**
QWL11	.517**	.512**	.564**	.450**	.431**	.385**	.417**	.479**	.465**	.461**	.524**	.530**	.517**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปร	JOBSAT3	JOBSAT4	ORCOM5	ORCOM6	ORCOM7	QWL8	QWL9	QWL10	QWL11	QWL12	QWL13	QWL14	QWL15
QWL12	.448**	.432**	.440**	.385**	.352**	.236**	.268**	.419**	.391**	.292**	.410**	.377**	.405**
QWL13	.453**	.434**	.416**	.373**	.362**	.223**	.327**	.388**	.369**	.342**	.433**	.344**	.354**
QWL14	.379**	.274**	.275**	.331**	.383**	.348**	.431**	.304**	.375**	.402**	.319**	.423**	.278**
QWL15	.497**	.460**	.478**	.356**	.406**	.354**	.345**	.384**	.363**	.370**	.404**	.393**	.377**
JOBSAT3	1												
JOBSAT4	.682**	1											
ORCOM5	.423**	.411**	1										
ORCOM6	.417**	.390**	.774**	1									
ORCOM7	.311**	.376**	.613**	.707**	1								
QWL8	.356**	.323**	.165**	.175**	.123**	1							
QWL9	.532**	.467**	.306**	.293**	.247**	.531**	1						
QWL10	.531**	.450**	.293**	.283**	.211**	.436**	.808**	1					
QWL11	.530**	.470**	.334**	.334**	.211**	.398**	.595**	.643**	1				
QWL12	.418**	.364**	.284**	.276**	.140**	.318**	.431**	.415**	.588**	1			
QWL13	.395**	.376**	.308**	.289**	.155**	.339**	.396**	.385**	.498**	.604**	1		
QWL14	.284**	.320**	.221**	.262**	.320**	.112**	.318**	.267**	.256**	.133**	.231**	1	
QWL15	.460**	.457**	.300**	.267**	.241**	.182**	.389**	.377**	.389**	.305**	.322**	.483**	1

* p < .05 ** p < .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดนี้จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มี 2 ตัวแปร ได้แก่

2.4.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การ (ORCLI)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยตัวแปรแฝงด้านด้านบรรยากาศองค์การ (ORCLI) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน (ORCLI1) การให้รางวัลและการลงโทษ (ORCLI2) ความมั่นคงและความเสี่ยง (ORCLI3) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (ORCLI4) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (ORCLI5) และการจัดการความขัดแย้ง (ORCLI6) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. ORCLI1	0.35	0.02	16.67**
2. ORCLI2	0.37	0.02	17.46**
3. ORCLI3	0.58	0.03	22.31**
4. ORCLI4	0.47	0.02	21.39**
5. ORCLI5	0.51	0.02	23.89**
6. ORCLI6	0.43	0.02	18.13**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.93 df = 4 p-value = 0.92			
χ^2/df = 0.23 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000			
Largest Standardized Residual = 0.38			

*p < .05 **p < .01

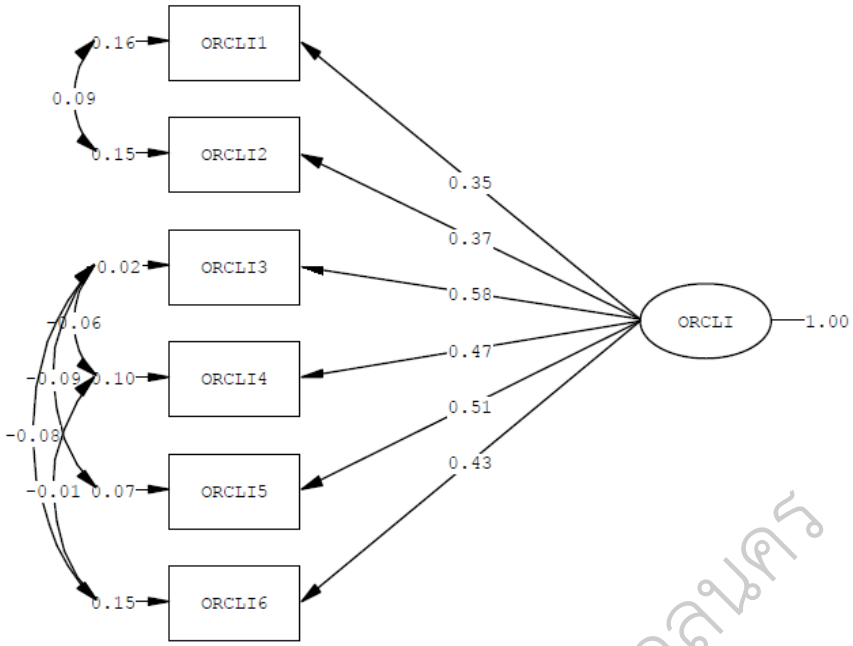
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การ โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.93 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.92 ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.23 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกต ได้พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ (ORCLI) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 6 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ความมั่นคงและความเสี่ยง (ORCLI3) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (ORCLI5) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (ORCLI4) การจัดการความขัดแย้ง (ORCLI6) การให้รางวัลและการลงโทษ (ORCLI2) และโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน (ORCLI1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58, 0.51, 0.47, 0.43, 0.37 และ 0.35 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังภาพประกอบ 13

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Chi-Square=0.93, df=4, P-value=0.92028, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 13 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การ ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

2.4.1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงาน (JOBCHA)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงาน (JOBCHA) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความหลากหลายของทักษะ (JOBCHA7) ความมีอิสระในการทำงาน (JOBCHA8) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (JOBCHA9) ความสำคัญของงาน (JOBCHA10) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JOBCHA11) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก
ด้านคุณลักษณะงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะงาน		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. JOBCHA7	0.42	0.02	19.17**
2. JOBCHA8	0.43	0.02	20.64**
3. JOBCHA9	0.47	0.02	22.92**
4. JOBCHA10	0.48	0.02	23.31**
5. JOBCHA11	0.39	0.02	17.53**
ผลการทดสอบความกลมกลืน	Chi-square = 1.20	df = 3	p-value = 0.75
	χ^2/df = 0.40 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000		
	Largest Standardized Residual = 1.01		

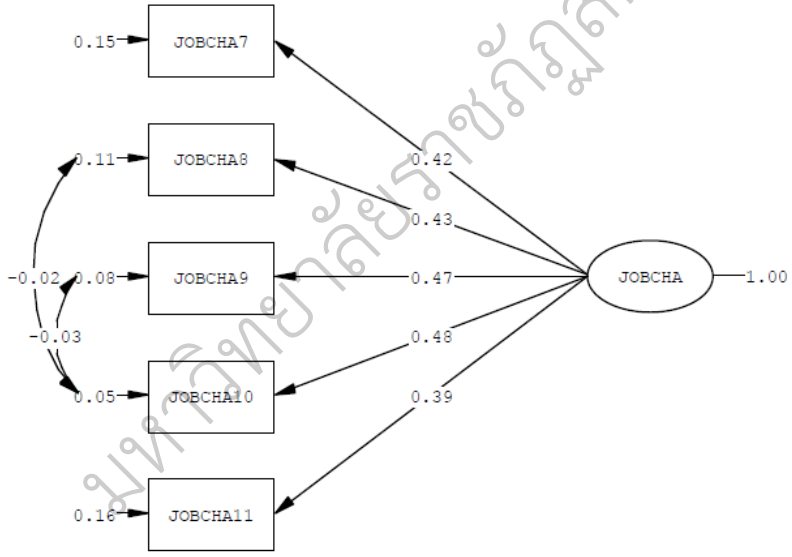
*p < .05 **p < .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงาน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัวยืนยันสรุปดังกล่าว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.20 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.75 ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.40 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงานได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านคุณลักษณะงาน (JOBCHA) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 6 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรความสำคัญของงาน (JOBCHA10) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรสังเกตได้ความมีเอกลักษณ์ของงาน (JOBCHA9) ความมีอิสระในการทำงาน (JOBCHA8) ความหลากหลายของทักษะ (JOBCHA7) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JOBCHA11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48, 0.47, 0.43, 0.42 และ 0.39 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงานที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ดังภาพประกอบ 14



Chi-Square=1.20, df=3, P-value=0.75334, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 14 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านคุณลักษณะงาน
ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ
↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งมี 3 ตัวแปร ได้แก่

2.4.2.1 ตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน (JOBSAT)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JOBSAT1) การปกครองบังคับบัญชา (JOBSAT2) นโยบายและการบริหาร (JOBSAT3) และความสำเร็จของงาน (JOBSAT4) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. JOBSAT1	0.43	0.02	19.44**
2. JOBSAT2	0.41	0.02	19.57**
3. JOBSAT3	0.51	0.02	24.74**
4. JOBSAT4	0.38	0.02	17.44**
ผลการทดสอบความกลมกลืน	Chi-square = 0.35	df = 1	p-value = 0.55
	χ^2/df = 0.35 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000		
	Largest Standardized Residual = 0.59		

*p < .05 **p < .01

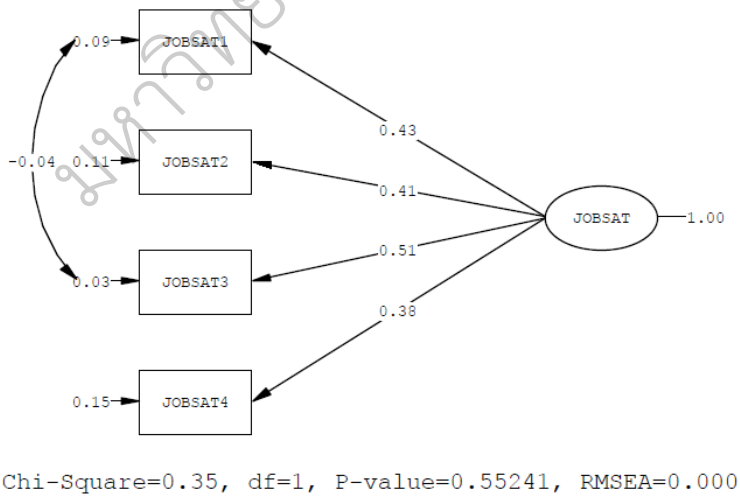
จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัวยืนยันสรุปดังกล่าว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.35 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.55 ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.35 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้นโยบายและการบริหาร (JOBSAT3) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JOBSAT1) การปกครองบังคับบัญชา (JOBSAT2) และความสำเร็จของงาน (JOBSAT4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.51, 0.43, 0.41 และ 0.38 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ดังภาพประกอบ 15



Chi-Square=0.35, df=1, P-value=0.55241, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

↷ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4.2.2 ตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (ORCOM5) การคงอยู่กับองค์การ (ORCOM6) และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ORCOM7) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. ORCOM5	0.43	0.02	20.53**
2. ORCOM6	0.52	0.02	25.79**
3. ORCOM7	0.38	0.02	18.45**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.00 RMSEA = 0.000			

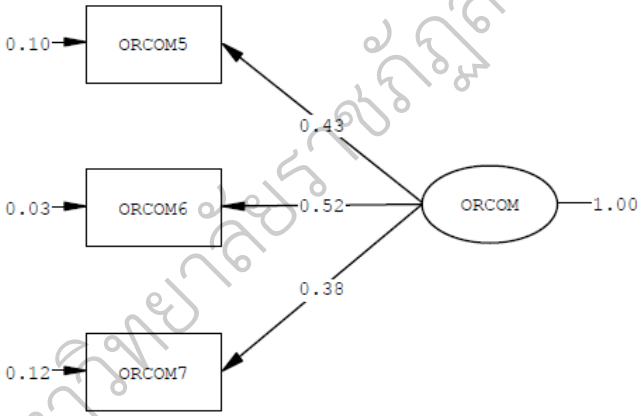
*p < .05 **p < .01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัวยืนยันสรุปดังกล่าว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้การคงอยู่กับองค์การ (ORCOM6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (ORCOM5) และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ORCOM7) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52, 0.43 และ 0.38 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังภาพประกอบ 16



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 16 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

2.4.2.3 ตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL8) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (QWL9)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ (QWL10) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (QWL11) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (QWL12) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWL13) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL14) และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (QWL15) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. QWL8	0.28	0.02	11.76**
2. QWL9	0.38	0.02	16.92**
3. QWL10	0.40	0.02	16.26**
4. QWL11	0.39	0.02	18.44**
5. QWL12	0.30	0.02	11.96**
6. QWL13	0.28	0.02	12.92**
7. QWL14	0.18	0.02	7.56**
8. QWL15	0.25	0.02	11.40**
ผลการทดสอบความกลมกลืน	Chi-square = 7.13	df = 9	p-value = 0.62
	χ^2/df = 0.79 GFI = 1.00 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.000		
	Largest Standardized Residual = 1.78		

*p < .05 **p < .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัวยืนยันสรุปดังกล่าว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 7.13 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.62 ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.79 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่า

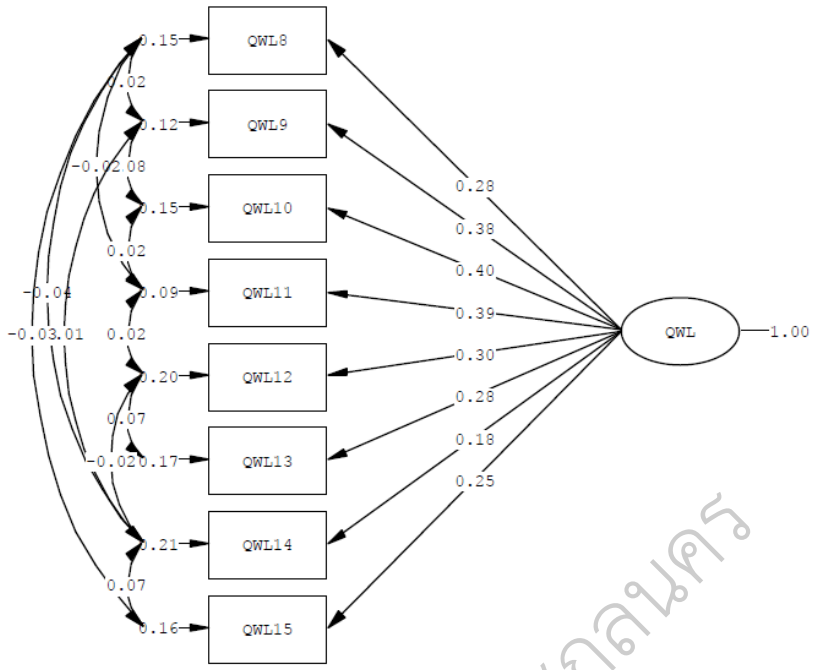
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QLW) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 8 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ (QWL10) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (QWL11) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (QWL9) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (QWL12) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL8) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWL13) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (QWL15) และการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL14) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40, 0.39, 0.38, 0.30, 0.28, 0.28, 0.25 และ 0.18 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังภาพประกอบ 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 17 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต

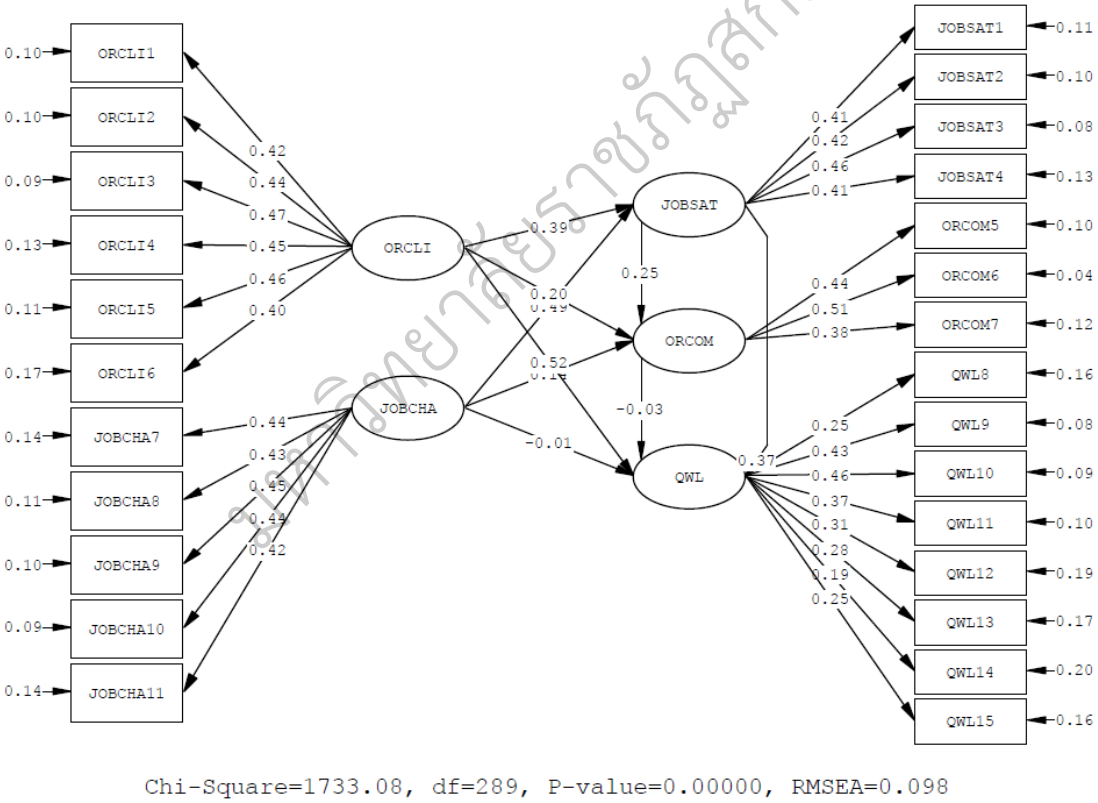
2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ผลจากการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบสมมติฐานการวิจัยในเบื้องต้นนี้ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1733.08 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 289 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 6.00 ค่า RMSEA = 0.098 ค่า GFI = 0.80 ค่า AGFI = 0.75 และค่า Largest Standardized Residual = 11.81 ดังตาราง 27 และภาพประกอบ 18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > 0.05	χ^2 = 1733.08 , p = 0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	< 2.00	6.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.80	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.098	ไม่ผ่านเกณฑ์
6. ค่า Largest Standardized Residual	-2 ถึง +2	11.81	ไม่ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร

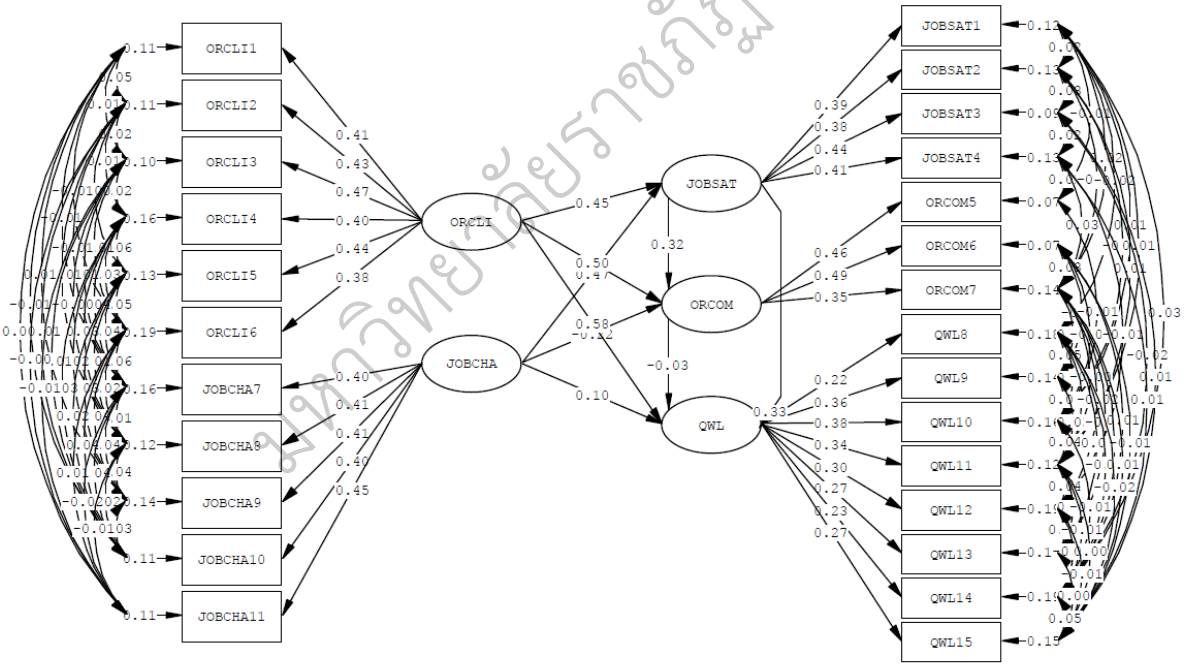
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับดังคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล (ซึ่งปรากฏในภาคผนวก) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้นด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบ โดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 173 เส้น ซึ่งแสดงในรูปเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Theta Delta : TD) จำนวน 44 เส้น เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Epsilon : TE) จำนวน 49 เส้น และเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Delta Epsilon : TH) จำนวน 80 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 28

ภายหลังการปรับรูปแบบ พบว่ารูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 51.84 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 116 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.45 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 ซึ่งค่าทั้งสองเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง และเพื่อให้การปรับรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบจนพบว่า ค่า Largest Standardized Residual = 1.96 ซึ่งต่ำกว่า 2.00 จึงหยุดการปรับรูปแบบ ผลการปรับรูปแบบสรุปดังภาพประกอบ 19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	χ^2 = 51.84, p = 1.00	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	< 2.00	0.45	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.00	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า Largest Standardized Residual	-2 ถึง +2	1.96	ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

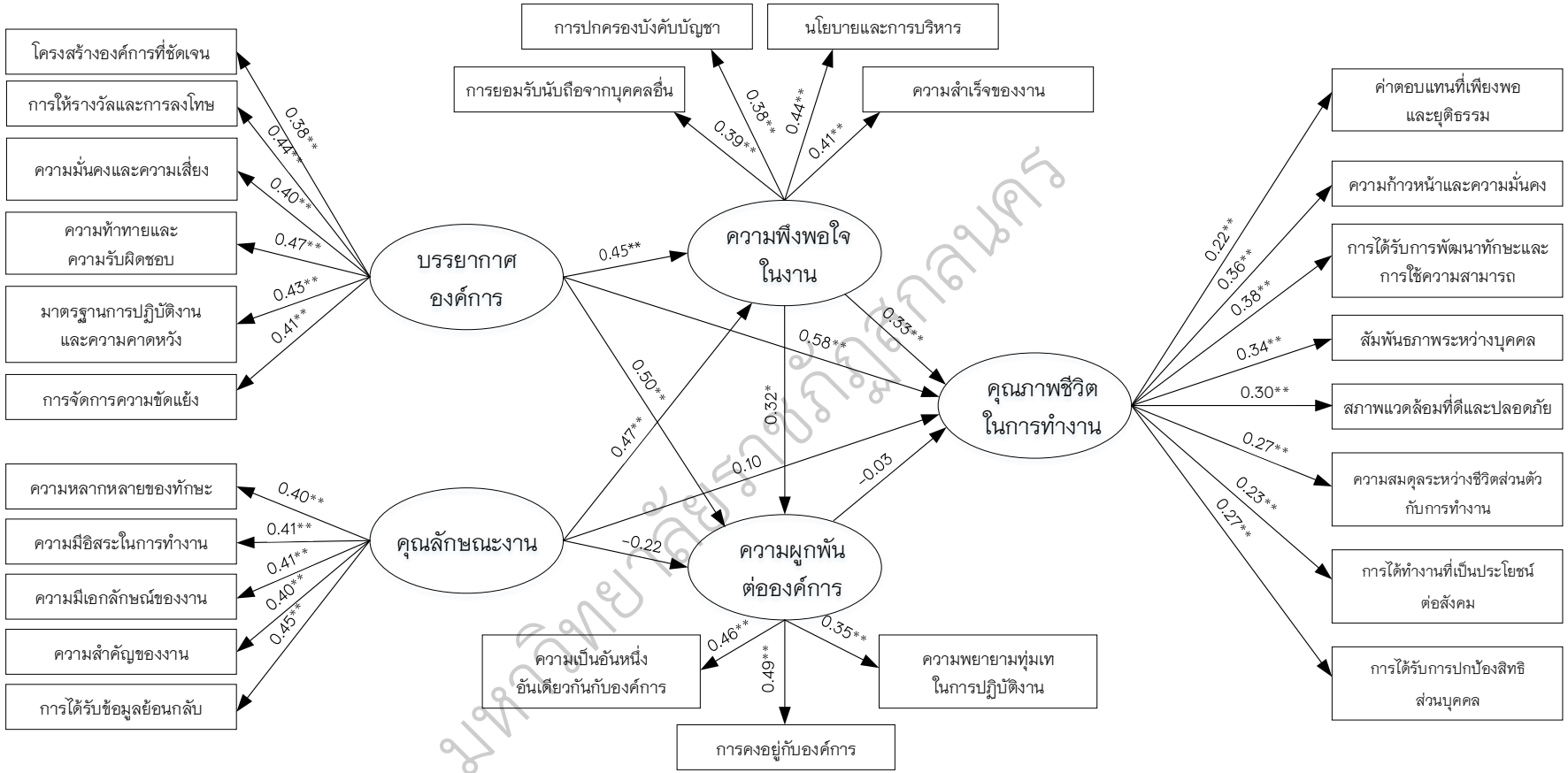
หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากภาพประกอบ 19 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้คือ รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



Chi-square = 51.84, df = 116, p-value = 1.00, χ^2/df = 0.45, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Largest Standardized Residual = 1.96

ภาพประกอบ 20 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 51.84 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 116 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (close fit) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.45 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98 และค่า Largest Standardized Residual = 1.96 แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

1) บรรยากาศองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.58) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความมั่นคงและความเสี่ยง (OCLI3) รองลงมา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (OCLI5) การให้รางวัลและการลงโทษ (OCLI2) โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน (OCL1) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (OCLI4) และการจัดการความขัดแย้ง (OCLI6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.47, 0.44, 0.43, 0.41, 0.40 และ 0.38 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.44 ถึง 0.70

2) ตัวแปรคุณลักษณะงาน พบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน (0.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (JOBCHA11) รองลงมา คือ ความมีอิสระในการทำงาน (JOBCHA8) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (JOBCHA9) ความหลากหลายของทักษะ (JOBCHA7) และความสำคัญของงาน (JOBCHA10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.45, 0.41, 0.41, 0.40 และ 0.40 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.50 ถึง 0.65

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ นโยบายและการบริหาร (JOBSAT3) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน (JOBSAT4) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (JOBSAT1) และการปกครองบังคับบัญชา (JOBSAT2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44, 0.41, 0.39 และ 0.38 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.53 ถึง 0.68

4) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ แทนการคงอยู่กับองค์การ (ORCOM6) รองลงมา คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (ORCOM5) และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ORCOM7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49, 0.46 และ 0.35 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.46 ถึง 0.77

5) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ (QWL10) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง (QWL9) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (QWL11) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (QWL12) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWL13) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (QWL15) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL14) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38, 0.36, 0.34, 0.30, 0.27, 0.27, 0.23 และ 0.22 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.21 ถึง 0.48

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยแต่ละตัวยังมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นเพื่อให้ได้สารสนเทศในการอธิบายผลการวิจัยเพิ่มขึ้นและมีความถูกต้องชัดเจนในการอธิบายค่าอิทธิพลของตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบขนาดของอิทธิพลโดยพิจารณาอิทธิพล 3 ส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct Effects : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects : IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects : TE) ระหว่างตัวแปร ซึ่งตัวแปรต่างๆ ส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 29

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น											
			บรรยากาศองค์การ			คุณลักษณะงาน			ความพึงพอใจในงาน			ความผูกพันต่อองค์การ		
			γ	SE	t	γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
ความพึงพอใจในงาน	0.81	DE	0.45	0.12	3.90**	0.47	0.12	3.95**	–	–	–	–	–	–
		IE	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		TE	0.45	0.12	3.90**	0.47	0.12	3.95**	–	–	–	–	–	–
ความผูกพันต่อองค์การ	0.37	DE	0.50	0.19	2.66**	-0.22	0.16	-1.34	0.32	0.16	1.99*	–	–	–
		IE	0.15	0.07	1.97*	0.15	0.09	1.65	–	–	–	–	–	–
		TE	0.65	0.16	4.01**	-0.07	0.15	-0.41	0.32	0.16	1.99*	–	–	–
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.91	DE	0.58	0.15	3.94**	0.10	0.13	0.79	0.33	0.13	2.52*	-0.03	0.05	-0.52
		IE	0.13	0.07	1.92	0.16	0.08	2.02*	-0.01	0.02	-0.51	–	–	–
		TE	0.71	0.13	5.26**	0.26	0.12	2.13*	0.32	0.13	2.49*	-0.03	0.05	-0.52
ค่าสถิติ	Chi-square = 51.84, df = 116, p-value = 1.00, χ^2/df = 0.45, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Largest Standardized Residual = 1.96													

*p < .05 **p < .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สรุปได้ดังนี้

1) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) สูงสุด คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลำดับต่อมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOBCHA) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในลำดับสุดท้าย คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) คุณลักษณะงาน (JOBCHA) ความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) และความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ได้ร้อยละ 91

2) ด้านความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) สูงสุด คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลเท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน และในลำดับสุดท้าย คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOBCHA) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.22 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.15 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.07 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) คุณลักษณะงาน (JOBCHA) และความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) ได้ร้อยละ 37.00

3) ด้านความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) สูงสุด คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOBCHA) ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน และตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) และคุณลักษณะงาน (JOBCHA) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) ได้ร้อยละ 81.00

4) อิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) สูงสุด โดยส่งผลในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) โดยส่งผลในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ลำดับต่อมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOBCHA) โดยส่งผลในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) โดยส่งผลในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) อิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOBCHA) มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) สูงสุด โดยส่งผลในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) โดยส่งผลในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) โดยส่งผลในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6) อิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) สูงสุด โดยส่งผลในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) โดยส่งผลในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลำดับต่อมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOBCHA) ในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ –0.03

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร