

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาบริบทจริง

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

##### 1.1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

QWL แทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 1.2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

OCL แทน บรรยากาศองค์การ

OCU แทน วัฒนธรรมองค์การ

JSA แทน ความพึงพอใจในงาน

OCO แทน ความผูกพันต่อองค์การ

##### 1.3) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

บรรยากาศองค์การ (OCL)

X1 แทน โครงสร้างขององค์การ

X2 แทน ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน

X3 แทน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย

X4 แทน การให้รางวัล

X5 แทน มาตรฐานการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การ (OCU)

X6 แทน การมอบอำนาจ

X7 แทน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

X8 แทน ความไว้วางใจ

X9 แทน ความมีคุณภาพของงาน

X10 แทน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

X11 แทน ความเอื้ออาทร

ความพึงพอใจในงาน (JSA)

Y1 แทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Y2 แทน การบังคับบัญชา

Y3 แทน การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

Y4 แทน ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง

ความผูกพันต่อองค์กร (OCO)

Y5 แทน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Y6 แทน ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ  
องค์กร

Y7 แทน ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

Y8 แทน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

Y9 แทน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง

Y10 แทน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

Y11 แทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

Y12 แทน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

Y13 แทน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับ  
บุคคลอื่น

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$  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)

$\chi^2$  แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

$\chi^2/df$  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

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

$\gamma$  แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน

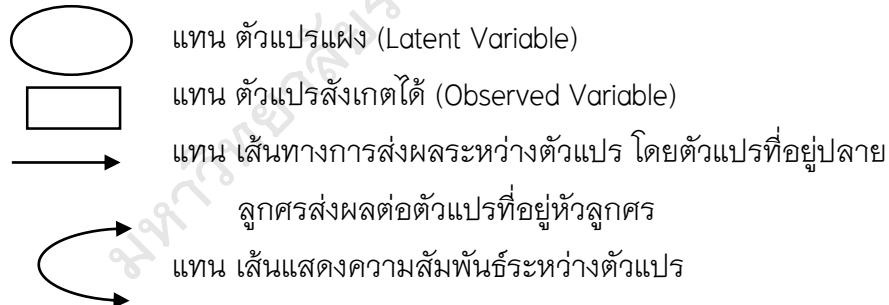
**B** แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

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

### 3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล



## 1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะได้นำเสนอ ดังนี้ 1) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาบริบทจริง และ 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย การให้รางวัล และมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การมอบอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความเอื้ออาทร 3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ

### 1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการศึกษาบริบทจริง

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย การให้รางวัล และมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การมอบอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และความเอื้ออาทร 3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ

### 1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการศึกษาบริบทจริงเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลที่ได้เป็นดังนี้ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ โครงสร้างขององค์การ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย การให้รางวัล และมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ การมอบอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความเอื้ออาทร 3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง 4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ และ 6) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ดังตาราง 22

ตาราง 22 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า มีตัวแปร สังเกตได้ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของตนเอง 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ ดีกับบุคคลอื่น	1.1) สวัสดิการที่เหมาะสม 1.2) มีค่าครองชีพเพียงพอกับสังคมปัจจุบัน 2.1) ความเชื่อมั่นในองค์กรหรือหน่วยงาน ของตน 2.2) มีโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ ความสามารถของตนเอง 2.3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3.1) เครื่องมือที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนการ สอนที่ทันสมัย 3.2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย 3.3) สภาพแวดล้อมการทำงาน 4.1) สร้างขวัญกำลังใจ 4.2) มีความมั่นคง 4.3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4.4) แรงจูงใจในการทำงานของครู 5.1) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว 6.1) มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม 6.2 ส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ ที่ดีกับบุคคลอื่น 6.3) ความรู้ความเข้าใจในการทำงานจาก ผู้บริหาร 6.4) การมีส่วนร่วม การได้รับการยอมรับ
<b>สรุปผลการวิเคราะห์</b> คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ เป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง ลักษณะและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	

## ตาราง 22 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. บรรยายภาคองค์การ พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ประกอบด้วย	
1) โครงสร้างขององค์การ	1.1) มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน 1.2) ต้องไม่ก้าวก่ายหน้าที่กันและกัน 1.3) ผู้บริหารเข้าใจบริบท
2) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน	2.1) สร้างความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน 2.2) มีความไว้วางใจกันในการทำงาน 2.3) ผู้ใหญ่ผู้น้อยควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน 2.4) มีความเป็นกันเอง และเป็นกัลยาณมิตร
3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย	3.1) ความรับผิดชอบ 3.2) มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
4) การให้รางวัล	4.1) การให้รางวัล
5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน	5.1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 5.2) ต้องหมั่นประชุมเนื่องนิติพิชิตปัญหา
<b>สรุปผลการวิเคราะห์</b> บรรยายภาคองค์การ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างขององค์การ 2) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน 3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย 4) การให้รางวัล 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน	



ตาราง 22 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
3. วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ประกอบด้วย	
1) การมอบอำนาจ	1.1) การมอบอำนาจจากผู้บริหาร 1.2) การมอบอำนาจที่ชัดเจน
2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.1) ความสามัคคี เข้าใจบริบทของสถานศึกษา 2.2) มีการตัดสินใจร่วมกัน
3) ความไว้วางใจ	3.1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 3.2) สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3.3) ซื่อสัตย์สุจริต
4) ความมีคุณภาพของงาน	4.1) ความมีคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ
5) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5.1) การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ 5.2) รักในความเป็นครู
6) ความเอื้ออาทร	6.1) มีน้ำใจและเสียสละ 6.2) ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือกัน
<b>สรุปผลการวิเคราะห์</b> วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) การมอบอำนาจ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีคุณภาพของงาน 5) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 6) ความเอื้ออาทร	

## ตาราง 22 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>4. ความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ประกอบด้วย</p> <p>1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>2) การบังคับบัญชา</p> <p>3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p>4) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง</p>	<p>1.1) ความมั่นคงในอาชีพ</p> <p>1.2) มีเงินเดือนสูงและสวัสดิการที่ดี</p> <p>1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>1.4) เห็นประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>1.5) ด้านความเจริญก้าวหน้า</p> <p>2.1) การบังคับบัญชาที่เป็นธรรม</p> <p>2.2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>2.3) ครูทุกคนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่</p> <p>3.1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี</p> <p>4.1) ศรัทธาเชื่อมั่นในความเป็นครู</p> <p>4.2) ได้รับการบรรจุในหน่วยงาน</p> <p>4.3) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง</p> <p>4.4) ด้านการได้รับการยอมรับและใส่ใจ</p>
<p><b>สรุปผลการวิเคราะห์</b> ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) การบังคับบัญชา 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง</p>	
<p>ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วย</p> <p>1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</p>	<p>1.1) มีความรับผิดชอบในหน้าที่</p> <p>1.2) มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>1.3) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน</p> <p>1.4) สามารถวางแผนในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีระบบ</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	2.1) มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพุทธศาสนา 2.2) มีความเห็นอกเห็นใจกัน 2.3) มีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน 2.4) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน 2.5) สามารถต่อยอดในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
3) ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ	3.1) มีความมั่นคงและยั่งยืน 3.2) มีความต้องการในการบรรจุเป็นพนักงานครูของโรงเรียน 3.3) ความต้องการในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน 3.4) ทำให้การทำงานเกิดความต่อเนื่อง
สรุปผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ 2) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ 3) ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ	

## 2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบ

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปร

สังเกตได้ 3) ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 4) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน 5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

## 2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบ

### แบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 497 รูป/คน โดยสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ และการเป็นบรรพชิต หรือคฤหัสถ์

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 497 ชุด ได้รับกลับคืนมา 486 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.78 และแบบสอบถามที่ไม่ได้กลับคืนมา 11 ชุด คิดเป็นร้อยละ 2.21 ดังตาราง 23

ตาราง 23 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	335	68.90
1.2 หญิง	151	31.10
2. สถานภาพ		
2.1 บรรพชิต	145	29.80
2.2 ฆราวาส	341	70.20

จากตาราง 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.90 และเป็นฆราวาส คิดเป็นร้อยละ 70.20

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงพบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร มีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ (OCL) พบว่า โครงสร้างขององค์การ (X1) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน (X2) และ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย (X3) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X5) และการให้รางวัล (X4) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ (OCU) พบว่า การมอบอำนาจ (X6) ความไว้วางใจ (X8) ความมีคุณภาพของงาน (X9) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X7) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X10) และความเอื้ออาทร (X11)

ตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่า ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง (Y4) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y1) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (Y3) และการบังคับบัญชา (Y2) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ (OCO) พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Y5) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ (Y6) และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ (Y7) ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y13) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y10) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (Y9) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y12) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y11) และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y8)

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ดังที่คณะของ 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 แสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
1. OCL	1.1 X1	3.87	.67	-0.17	-0.45	ปานกลาง
	1.2 X2	3.87	.67	-0.19	-0.52	ปานกลาง
	1.3 X3	3.87	.60	-0.06	-0.24	ปานกลาง
	1.4 X4	3.54	.86	-0.36	-0.09	ปานกลาง
	1.5 X5	3.80	.67	-0.08	-0.48	ปานกลาง
2. OCU	2.1 X6	3.89	.61	-0.00	-0.51	ปานกลาง
	2.2 X7	3.83	.65	-0.08	-0.19	ปานกลาง
	2.3 X8	3.89	.66	-0.08	-0.72	ปานกลาง
	2.4 X9	3.89	.66	-0.08	-0.56	ปานกลาง
	2.5 X10	3.81	.75	-0.31	-0.04	ปานกลาง
	2.6 X11	3.71	.75	-0.22	-0.34	ปานกลาง
3. JSA	3.1 Y1	3.86	.62	-0.13	-0.42	ปานกลาง
	3.2 Y2	3.76	.72	-0.28	0.00	ปานกลาง
	3.3 Y3	3.77	.76	0.33	-0.08	ปานกลาง
	3.4 Y4	3.90	.68	0.02	-0.75	ปานกลาง
4. OCO	4.2 Y5	4.10	.61	-0.31	0.03	มาก
	4.1 Y6	3.95	.63	-0.02	-0.28	ปานกลาง
	4.3 Y7	3.91	.71	-0.25	-0.11	ปานกลาง
5. QWL	5.1 Y8	3.13	.96	0.23	-0.67	ปานกลาง
	5.2 Y9	3.64	.71	-0.00	-0.22	ปานกลาง
	5.3 Y10	3.84	.66	-0.11	-0.34	ปานกลาง
	5.4 Y11	3.35	.90	-0.22	-0.31	ปานกลาง
	5.5 Y12	3.63	.71	-0.00	-0.12	ปานกลาง
	5.6 Y13	3.86	.66	-0.00	-0.49	ปานกลาง

### 2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝง ทั้งด้านบรรยากาศองค์การ (OCL) วัฒนธรรมองค์การ (OCU) ด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) ด้านความผูกพันต่อ

องค์การ (OCO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.27 ถึง 0.79 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x7) กับการมอบอำนาจ (X6) รองลงมา คือ ความมีคุณภาพของงาน (x8) กับการมอบอำนาจ (x6) และการมอบอำนาจ (x6) กับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (x5) ความไว้วางใจ (x8) กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x7) ความมีคุณภาพของงาน (x9) กับการไว้วางใจ (x8) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(x10) กับความมีคุณภาพของงาน (x9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79, 0.78 และ 0.77 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (y11) กับการทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (y6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.27

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่นๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.27 ถึง 0.74 ดังตาราง 25

ตาราง 25 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
X1	1																							
X2	.75**	1																						
X3	.66**	.69**	1																					
X4	.61**	.66**	.62**	1																				
X5	.70**	.73**	.70**	.68**	1																			
X6	.73**	.75**	.76**	.65**	.77**	1																		
X7	.70**	.73**	.72**	.70**	.73**	.79**	1																	
X8	.69**	.73**	.67**	.62**	.73**	.78**	.77**	1																
X9	.67**	.71**	.68**	.59**	.73**	.74**	.75**	.77**	1															
X10	.66**	.67**	.66**	.68**	.72**	.74**	.77**	.74**	.77**	1														
X11	.63**	.68**	.62**	.76**	.65**	.71**	.74**	.68**	.64**	.72**	1													
Y1	.65**	.67**	.68**	.59**	.67**	.72**	.74**	.69**	.73**	.70**	.64**	1												
Y2	.63**	.65**	.62**	.68**	.68**	.69**	.71**	.65**	.69**	.71**	.73**	.72**	1											
Y3	.57**	.57**	.53**	.57**	.59**	.59**	.60**	.56**	.63**	.65**	.56**	.61**	.64**	1										
Y4	.66**	.69**	.66**	.65**	.72**	.72**	.73**	.72**	.75**	.76**	.67**	.74**	.74**	.71**	1									
Y5	.64**	.63**	.65**	.56**	.67**	.69**	.66**	.66**	.68**	.66**	.60**	.71**	.67**	.63**	.76**	1								
Y6	.52**	.55**	.56**	.41**	.58**	.60**	.57**	.56**	.61**	.55**	.45**	.63**	.49**	.50**	.63**	.74**	1							
Y7	.60**	.58**	.58**	.53**	.59**	.61**	.61**	.62**	.64**	.64**	.56**	.63**	.61**	.62**	.71**	.73**	.70**	1						
Y8	.50**	.50**	.45**	.64**	.50**	.52**	.54**	.45**	.45**	.53**	.59**	.44**	.49**	.50**	.49**	.45**	.28**	.43**	1					
Y9	.58**	.60**	.54**	.67**	.62**	.61**	.65**	.59**	.63**	.65**	.60**	.57**	.62**	.52**	.62**	.54**	.41**	.52**	.66**	1				
Y10	.59**	.56**	.53**	.45**	.53**	.56**	.53**	.48**	.53**	.55**	.44**	.53**	.50**	.60**	.55**	.54**	.46**	.50**	.47**	.56**	1			
Y11	.55**	.54**	.51**	.66**	.52**	.55**	.55**	.49**	.48**	.52**	.61**	.47**	.54**	.47**	.48**	.45**	.27**	.42**	.74**	.67**	.53**	1		
Y12	.63**	.65**	.62**	.61**	.60**	.62**	.60**	.57**	.55**	.58**	.61**	.57**	.53**	.55**	.57**	.54**	.41**	.49**	.69**	.59**	.55**	.65**	1	
Y13	.69**	.74**	.69**	.63**	.69**	.69**	.68**	.66**	.65**	.63**	.61**	.61**	.59**	.49**	.66**	.58**	.51**	.50**	.51**	.63**	.52**	.57**	.64**	1

\* p &lt; .05 \*\* p &lt; .01



## 2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

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

### 2.4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ (OCL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ โครงสร้างองค์การ (X1) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน (X2) ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย (X3) และการให้รางวัล (X4) และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X5) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกบรรยากาศองค์การ (OCL) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. X1	0.55	0.03	20.67**
2. X2	0.58	0.03	20.88**
3. X3	0.50	0.02	20.83**
4. X4	0.66	0.04	18.38**
5. X5	0.58	0.03	22.22**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00      df = 1      p-value = 1.000			
$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00      AGFI = 1.00      RMSEA = 0.000			

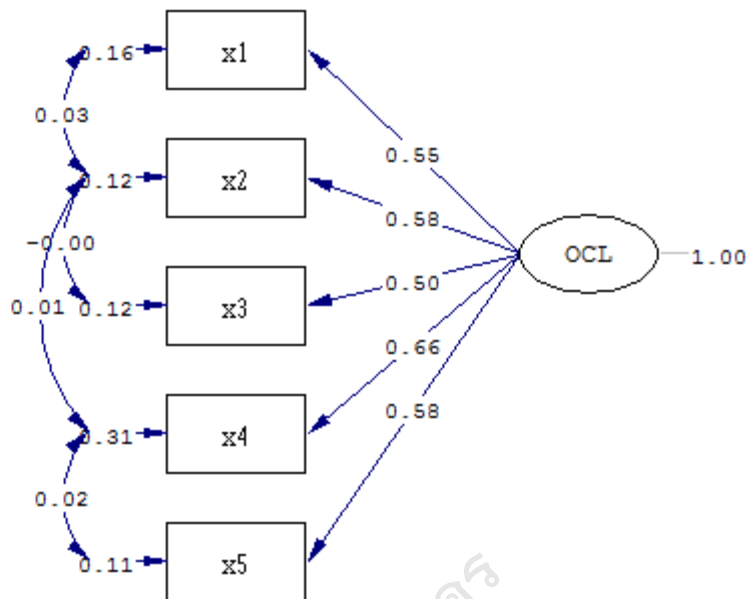
\*p < .05    \*\*p < .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น

ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมี ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงในยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศองค์การ (OCL) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การให้รางวัล (X4) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน (X2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X5) โครงสร้างองค์การ (X1) และความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย (X3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.66, 0.58, 0.58, 0.55 และ 0.50 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์การสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 15



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกบรรยากาศองค์การที่ได้

จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือนำหน้าองค์ประกอบ  
 ⇄ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

#### 2.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งมี 5 ตัวแปร ดังนี้

##### 2.4.2.1 ตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์การ (OCU)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ (OCU) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมอบอำนาจ(X6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(X7) ความไว้วางใจ(X8) ความมีคุณภาพของงาน (X9) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(X10) และความเอื้ออาทร (X11) ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก  
วัฒนธรรมองค์การ (OCU) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

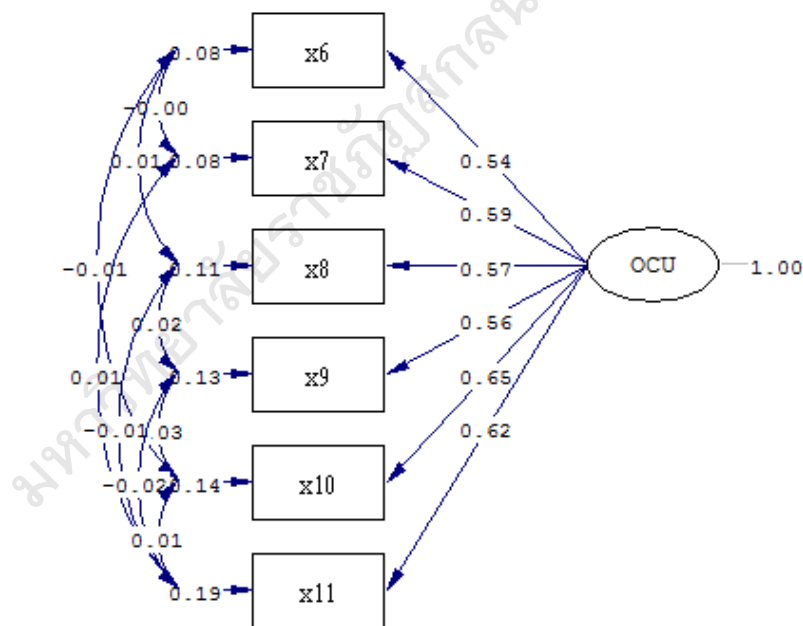
ตัวแปร สังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. X6	0.54	0.02	21.83**
2. X7	0.59	0.02	24.73**
3. X8	0.57	0.02	23.07**
4. X9	0.56	0.03	21.51**
5. X10	0.65	0.03	23.24**
6. X11	0.62	0.03	18.52**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000			
$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000			

\*p < .05 \*\*p < .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมี ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านวัฒนธรรมองค์การมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ โกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์การ (OCU) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 6 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X10) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือความเอื้ออาทร (X11) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(X7) ความไว้วางใจ(X8) ความมีคุณภาพของงาน (X9) และการมอบอำนาจ (X6) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.65, 0.62, 0.59, 0.57, 0.56 และ 0.54 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 16



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

ภาพประกอบ 16 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ  
 ⇄ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

#### 2.4.2.2 ตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน (JSA)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงานวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y1) การบังคับบัญชา (Y2) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (Y3) และความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง (Y4) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน (JSA) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (JSA)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. Y1	0.50	0.03	18.16**
2. Y2	0.60	0.03	21.02**
3. Y3	0.60	0.03	19.55**
4. Y4	0.62	0.03	23.57**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000  
 $\chi^2/df = 0$  GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000

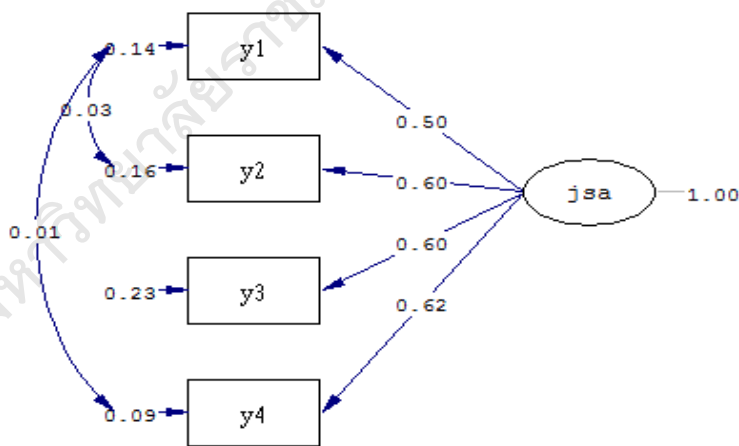
\*p < .05 \*\*p < .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน

ยุทธ โภยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง (Y4) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (Y3) การบังคับบัญชา (Y2) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62, 0.60, 0.60, และ 0.50 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 17



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

ภาพประกอบ 17 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน  
ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

- หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ
  - ↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้
- 2.4.2.3 ตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์กร (OCO)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร (OCO) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y5) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y6) และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร (Y7) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (OCO)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. Y5	0.52	0.02	22.12**
2. Y6	0.56	0.02	23.02**
3. Y7	0.59	0.03	21.26**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000  
 $\chi^2/df = 0$  GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000

\*p < .05 \*\*p < .01

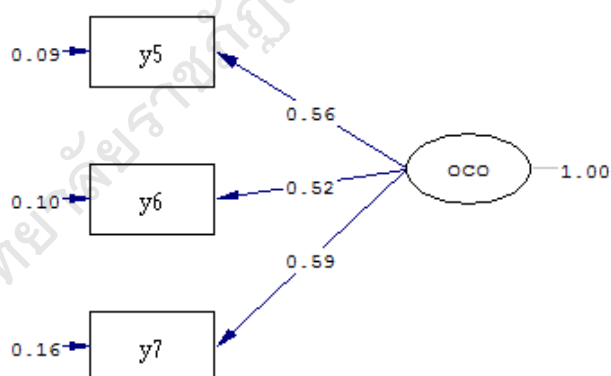
จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธโกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดง



ให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์การ (OCO) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ (Y7) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Y5) และตัวแปรสังเกตได้ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (Y6) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.59, 0.56 และ 0.52 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 18



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

ภาพประกอบ 18 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

#### 2.4.24 ตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y8) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ

ของตนเอง (Y9) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Y10) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y11) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y12) และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y13) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. Y8	0.80	0.06	14.10**
2. Y9	0.60	0.03	19.81**
3. Y10	0.45	0.03	15.52**
4. Y11	0.74	0.04	19.09**
5. Y12	0.59	0.04	15.39**
6. y13	0.52	0.04	13.87**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000  
 $\chi^2/df = 0$  GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000

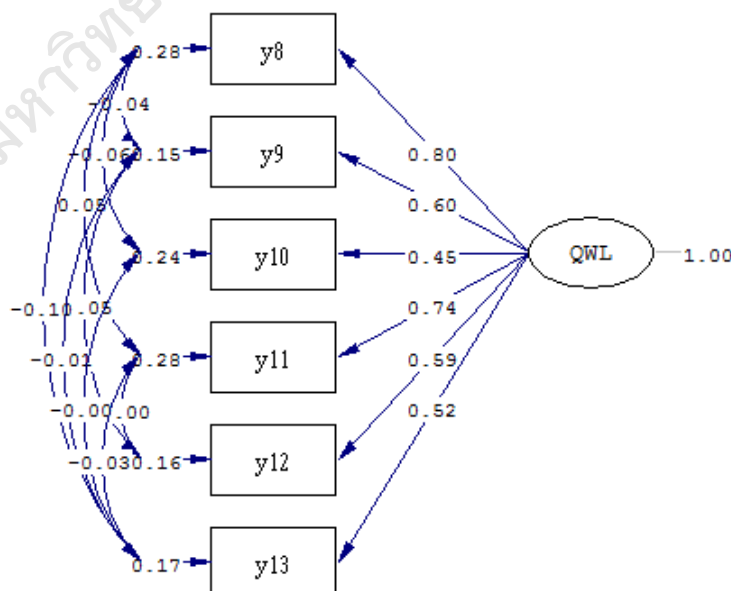
\*p < .05 \*\*p < .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269) อ้างถึงในยุทธ

โกยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 6 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ (Y8) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y11) โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง (Y9) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y12) และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y13) และสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y10) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80, 0.74, 0.60, 0.59, 0.52 และ 0.45 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 19



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

ภาพประกอบ 19 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่

ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักองค์ประกอบ  
 ↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

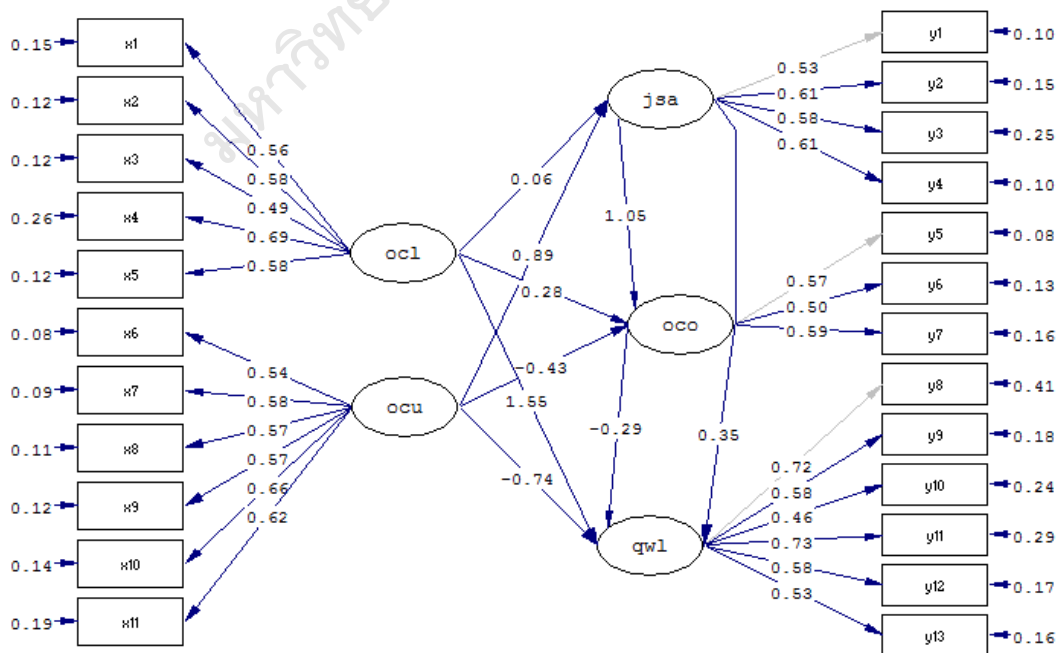
## 2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล

2.5.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1354.42 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 242 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 5.59 ค่า RMSEA = 0.097 ค่า GFI = 0.81 ค่า AGFI = 0.77 ดังตาราง 31 และภาพประกอบ 20 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับตั้งคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล (ซึ่งปรากฏในภาคผนวก) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบ โดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 83 เส้น ซึ่งแสดงในรูปเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Theta Delta :TD) จำนวน 19 เส้น เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Epsilon : TE) จำนวน 44 เส้น และเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Delta Epsilon : TH) จำนวน 20 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 32

หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 188.37 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 93 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.06 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.17 ค่า RMSEA = 0.019 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.94 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 20 และ 21

ตาราง 31 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 1354.42, p = 0.000$	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ $\chi^2/df$	< 2.00	5.59	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.81	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.77	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.097	ไม่ผ่านเกณฑ์

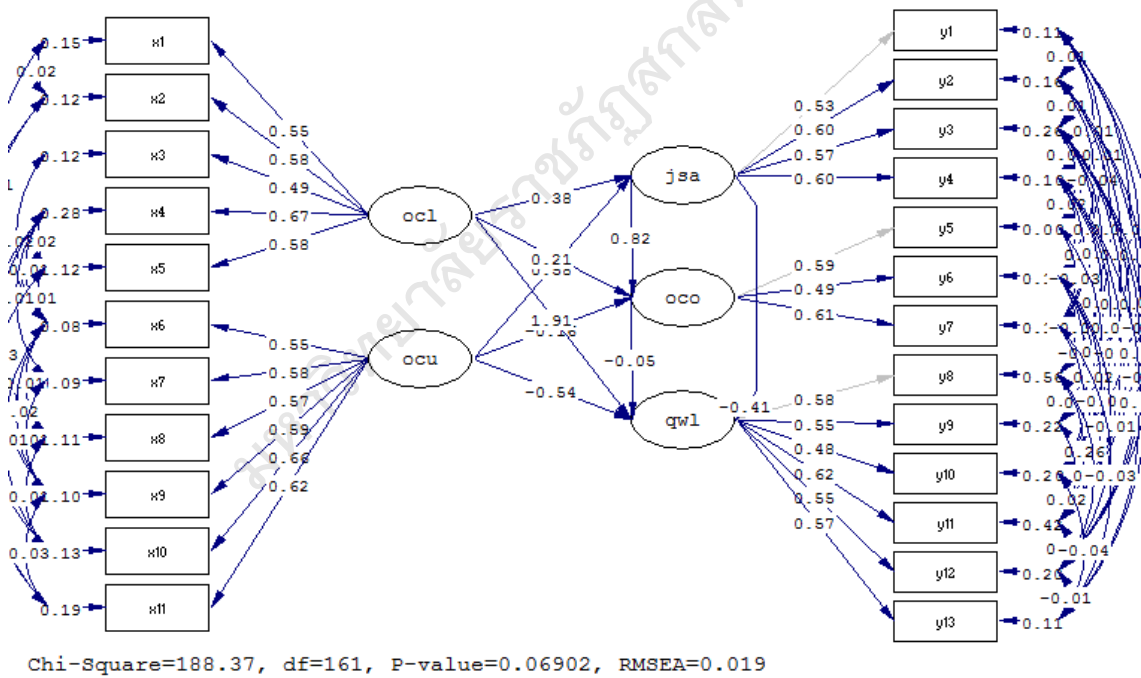


Chi-Square=1354.42, df=242, P-value=0.00000, RMSEA=0.097

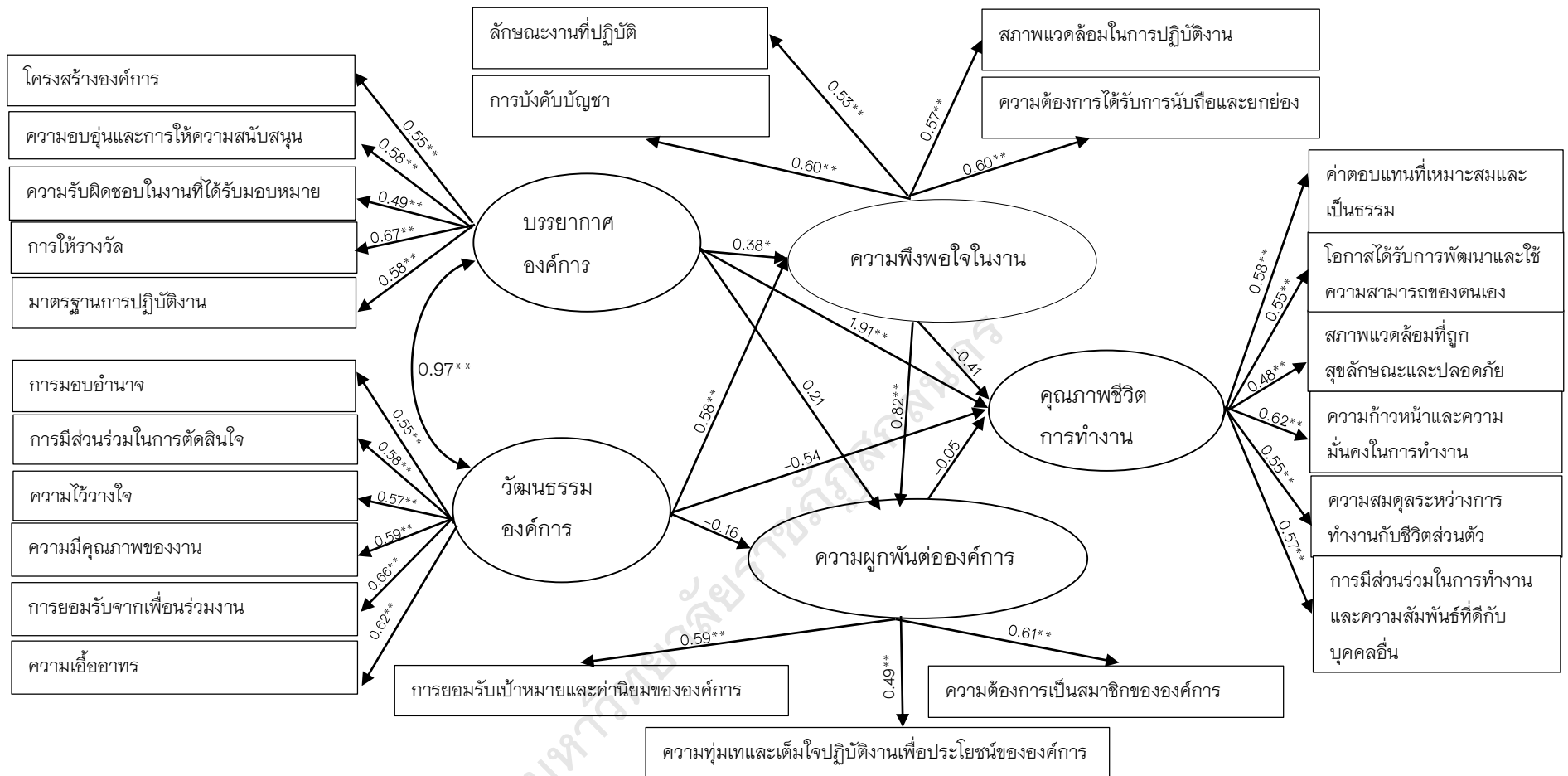
ภาพประกอบ 20 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ตาราง 32 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	$p > .05$ , $df = 93$	$\chi^2 = 188.37$ , $p = 0.06$	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ $\chi^2/df$	$< 2.00$	1.17	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	$> 0.90$	0.97	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	$> 0.90$	0.94	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	$< 0.08$	0.019	ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบ 21 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ



Chi-square = 188.37, df = 161, p-value = 0.06902,  $\chi^2/df = 0.097$ , RMSEA = 0.019, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, \*p < .05 \*\*p < .01

ภาพประกอบ 22 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

จากภาพประกอบ 22 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตรงกับสมมติฐาน ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ยกเว้นตัวแปรที่ค่าอิทธิพลไม่มีเครื่องหมายดอกจัน (\*) บนค่าตัวเลข แสดงว่าตัวแปรนั้นที่อยู่ท้ายลูกศรไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร ซึ่งมีตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCL) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (QWL) และยังพบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCO)

ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม และโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL)

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCO) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL)

### 2.5.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 188.37 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 161 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.069 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (close fit) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0.097 ค่า RMSEA = 0.019 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97, ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94 แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

1) ตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (1.91) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ (0.97) ในทิศทางบวกอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของบรรยากาศองค์การ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ (X1) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน (X2) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย (X3) การให้รางวัล (X4) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X5) โดยมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55, 0.58, 0.49, 0.67 และ 0.58 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R<sup>2</sup>) ระหว่าง 0.61 ถึง 0.75

2) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (-0.54) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน (0.82) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (-0.05) ในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย การมอบอำนาจ (X6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X7) ความไว้วางใจ (X8) คุณภาพของงาน (X9) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X10) และความเอื้ออาทร (X11) โดยมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.54, 0.59, 0.57, 0.56, 0.65, และ 0.62 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R<sup>2</sup>) ระหว่าง 0.62 ถึง 0.79

3) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (-0.41) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (-0.05) ในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y1) การบังคับบัญชา (Y2) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (Y3) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง (Y4) โดยมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.53, 0.60, 0.57 และ 0.60 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R<sup>2</sup>) ระหว่าง 0.53 ถึง 0.76

5) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (-0.05) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (Y5) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Y6) ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ (Y7)

โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49, 0.59 และ 0.61 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ระหว่าง 0.41 ถึง 0.76

6. ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y8) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (Y9) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย (Y10) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y11) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y12) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y13) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58, 0.55, 0.48, 0.62, 0.55 และ 0.57 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลพยากรณ์ ( $R^2$ ) ระหว่าง 0.27 ถึง 0.74 ดังตาราง 33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R <sup>2</sup>	อิทธิพล	ตัวแปรต้น											
			บรรยากาศองค์การ (OCL)			วัฒนธรรมองค์การ (OCU)			ความพึงพอใจในงาน (JSA)			ความผูกพันต่อองค์การ (OCO)		
			$\gamma$	SE	t	$\gamma$	SE	t	$\beta$	SE	t	$\beta$	SE	t
ความพึงพอใจในงาน (JSA)	0.90	DE	0.38	0.15	2.48*	0.58	0.15	3.79**	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.38	0.15	2.48*	0.58	0.15	3.79**	-	-	-	-	-	-
ความผูกพันต่อองค์การ (OCO)	0.76	DE	0.21	0.19	1.09	-0.16	0.20	-0.80	0.82	0.17	4.85**	-	-	-
		IE	0.31	0.14	2.27*	0.47	0.16	2.92**	-	-	-	-	-	-
		TE	0.52	0.20	2.62*	0.32	0.20	1.61	0.82	0.17	4.85**	-	-	-
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)	0.99	DE	1.91	0.36	5.28**	-0.54	0.31	-1.72	-0.41	0.22	-1.88	-0.05	0.09	-0.55
		IE	-0.18	0.12	-1.48	-0.25	0.10	-2.62*	-0.04	0.07	-0.57	-	-	-
		TE	1.73	0.32	5.41**	-0.79	0.30	-2.61*	-0.45	0.19	-2.36*	-0.05	0.09	-0.55

ค่าสถิติ Chi-square = 188.37, df = 161, p-value = 0.06902,  $\chi^2/df$  = 0.097, RMSEA = 0.019, GFI = 0.97, AGFI = 0.94

\*p < .05 \*\*p < .01

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสรุปได้ ดังนี้

อิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.91 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ความพึงพอใจในงาน (JSA) และความผูกพันต่อองค์การ (OCO) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.54, -0.41 และ -0.05 ตามลำดับ

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCL) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.18 โดยส่งผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.25 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.04 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.25 โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.04

อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCL) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) สูงสุด ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 1.73 รองลงมา คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.79 และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ -0.45 นอกจากนี้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCO) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ในทิศทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ -0.05

เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ร้อยละ 99.00 และ

สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ร้อยละ 90.00 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ร้อยละ 76.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ ดังนี้

$$1. QWL = 1.91^*(OCL) + -0.54(OCU) + -0.41(JSA) + -0.05(OCO) \\ R^2 = 0.99$$

$$2. OCO = 0.21(OCL) + -0.16(OCU) + 0.82^{**}(JSA) R^2 = 0.76$$

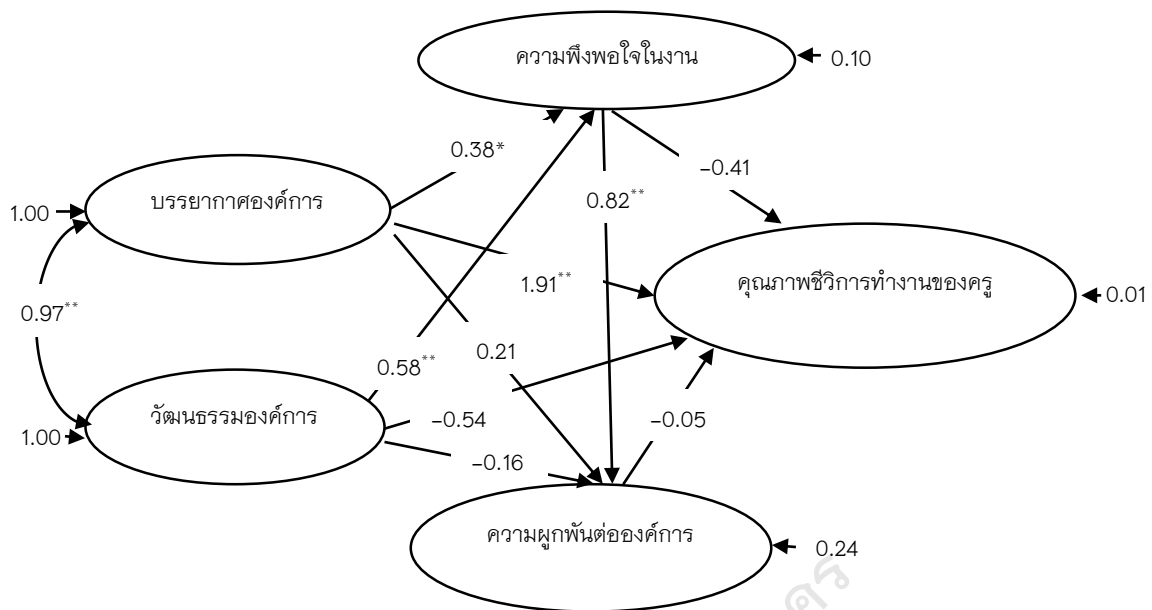
$$3. JSA = 0.38^*(OCL) + 0.58^{**}(OCU) R^2 = 0.90$$

สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) สูงสุด คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCL) รองลงมา คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) และ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) ร้อยละ 99.00

สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) สูงสุดคือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCL) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ร้อยละ 76.00

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) สูงสุดคือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (OCL) โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ร้อยละ 90.00

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์อิทธิพลดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ ดังภาพประกอบ 23



Chi-square = 188.37, df = 161, p-value = 0.06902,  $\chi^2/df = 0.097$ ,  
 RMSEA = 0.019, GFI = 0.97, AGFI = 0.94

ภาพประกอบ 23 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์  
 เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู