



รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำนาจ บำรุงแนว



ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ดัชนีฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

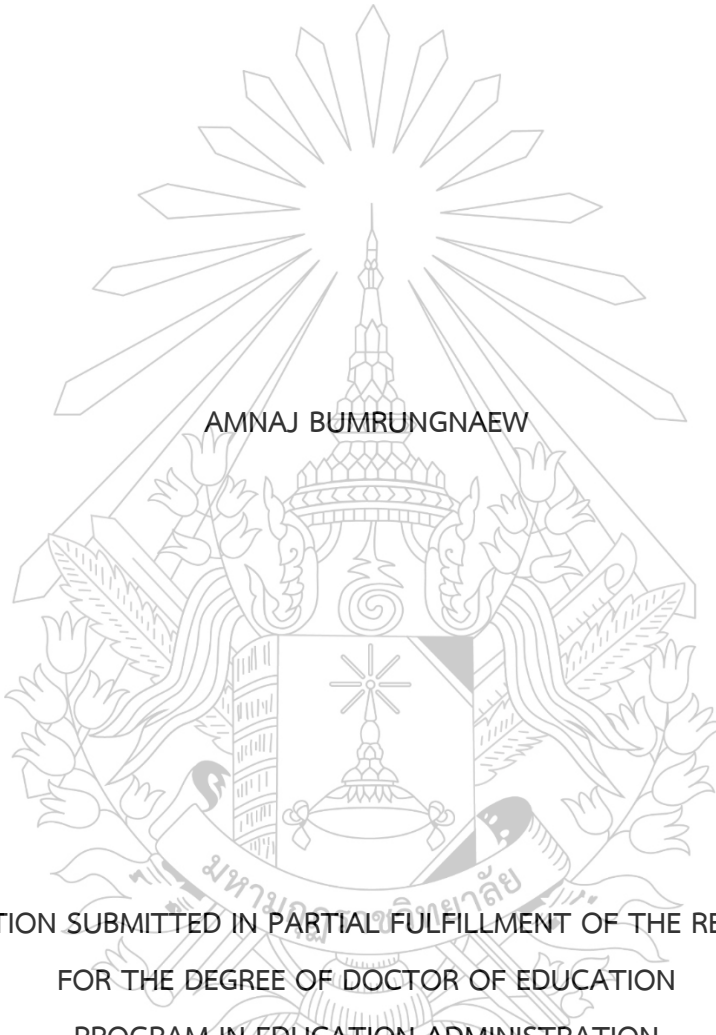
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE LINEAR STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING
THE QUALITY OF WORK LIFE OF EDUCATIONAL PERSONAL SERVICE
THE OFFICE OF THE EDUCATIONAL SERVICE AREA
UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, multi-tiered umbrella. The entire emblem is set against a background of radiating lines.

AMNAJ BUMRUNGNAEW

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อคุณสมบัติ	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน
ชื่อนักศึกษา	อำนาจ บำรุงแนว
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้แนบคุณสมบัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบคุณสมบัติ:

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.กนกกร สมปราชญ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ชื่อนักศึกษา	อานาจ บำรุงแนว
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสามระยะ คือ ระยะแรก เป็นการพัฒนารูปแบบด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี ระยะที่สอง เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูลตามตัวแปรจากบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 962 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ระยะที่สาม เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากกระบวนการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1) จากการศึกษพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ ยังพบว่ามียิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 132.290 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 121 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.228 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (close fit) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.093 ค่า RMSEA=0.010 ค่า Goodness of Fit Index (GFI)=0.985, ค่า Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI)=0.979

3) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่สร้างอิทธิพลโดยการยกระดับคุณค่าและศักยภาพของสมาชิกองค์กร ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการแสดงคุณธรรมจริยธรรม สามารถบูรณาการทั้ง คุณธรรมการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ เข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, บุคลากรทางการศึกษา



ABSTRACT

Dissertation Topic	THE LINEAR STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF EDUCATIONAL PERSONAL SERVICE THE OFFICE OF THE EDUCATIONAL SERVICE AREA UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION
Student's Name	AMNAJ BUMRUNGNAEW
Degree Sought	Doctor of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Dr. Chakgrit Podapol
Co-Advisor	Phrakrupalad Jakkapol Siritharo, Dr.

This research aims to: 1) Study the factors affecting the quality of working life of educational personnel in the Educational Area Office. 2) Examine the harmony of the model of the causal factor structure equation model that affects the quality of work life of educational personnel. 3) Study the development of factors that affect the quality of working life of educational personnel. The research is divided into three phases: the first phase is the development of a model with an integrated research methodology. The second phase is to verify the consistency of the model with empirical data with quantitative research methodologies. Collect data based on variables from educational personnel. A total of 962 respondents used the questionnaire as a 5-level assessment scale with a confidence value of 0.971. The third phase is to study the development of factors that influence the quality of work life of educational personnel from the opinions of experts from the interview process and analysis of content data.

The results of the research showed that:

1) The study found that the change leadership variable had a statistically significant direct influence on the job satisfaction variable at the level of 0.01, a statistically significant direct influence on the organizational engagement variable at the level of 0.01, and a statistically significant positive effect on the quality of life

variable at the level of 0.01. It has also been found to have an indirect influence on the variables of quality of work life. When considering the weight, the composition of the observable variables of transformational leadership is considered. It was found that all variables had statistical significance at the level of 0.01.

2) The developed model is consistent with empirical data, with a Chi-square value of 132.290 at a degree of freedom (df) of 121, a p-value of 0.228 with a value greater than 0.05, indicating a close fit, a relative Chi-square value (χ^2/df) of 1.093, RMSEA=0.010, Goodness of Fit Index (GFI)=0.985, and an Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)=0.979.

3) Guidelines for the Development of Factors Affecting the Quality of Working Life of Educational Personnel in Educational Area Offices Affiliated to the Office of the Basic Education Commission Transformational leadership is a leader who influences by enhancing the value and potential of organizational members through inspiration. Individuality, intellectual stimulation, and ethical morality can harmoniously integrate individualistic virtues, intellectual stimulation, and inspiration to strengthen human potential, engagement with the organization, and drive change effectively.

Keywords: Linear Structure Relationship Model, Factors Affecting Quality of Work Life, Educational Area Office, Educational Personnel

กิตติกรรมประกาศ

ดุขฎีนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยวกรรมกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล พระครูปลัดจักรพล สิริโร,ดร. ที่ปรึกษาดุขฎีนิพนธ์ ทั้งสองท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างทุกท่านที่ให้ความกรุณา ชี้แนะในการเรียนรู้และได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้มานับประการแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ เริ่มศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ในเรื่องเอกสารต่าง ๆ รุ่นพี่ เพื่อนนักศึกษาทุกท่านที่ได้แนะนำ และส่งเสริมให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่งในการวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะอย่างยิ่ง จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน ตลอดจนให้ความ ช่วยเหลือและปรารถนาดีต่อผู้วิจัยเสมอมา รวมถึงเพื่อนพี่น้องที่คอยช่วยเหลือในการประสานงาน กับผู้เกี่ยวข้องและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนิสิต นักศึกษา นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่สนใจค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม นำไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์ได้ต่อไป

อำนาจ บำรุงแนว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	Error! Bookmark not defined.
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	8
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	12
1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	19
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.....	35
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	70
2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การ	95
2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	114
2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	135
2.7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา.....	151
2.8 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	159
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	163
3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ	164
3.2 การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ.....	164

3.3 การวิจัยระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	173
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย.....	175
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	175
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติของตัวแปรในการวิจัย...178	
4.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	181
4.4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	201
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล.....	212
4.6 ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	221
4.7 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership).....	228
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	229
5.1 สรุปผลการวิจัย	230
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	233
5.3 ข้อเสนอแนะ	238
บรรณานุกรม.....	240
ภาคผนวก.....	250
ประวัติผู้วิจัย.....	282

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.....	36
ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้รูปแบบการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา.....	44
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.....	51
ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรม องค์การ.....	54
ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ ปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ องค์การ.....	57
ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อปัจจัย ภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ องค์การ.....	61
ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในความพึงพอใจในงานส่งผลต่อปัจจัย ภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและความผูกพันต่อองค์การ.....	64
ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อปัจจัย ภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.....	67
ตารางที่ 2.9 ตัวเลขกำกับบนเส้นอิทธิพลแทนผู้วิจัย/ผู้ศึกษา.....	69
ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	86
ตารางที่ 2.11 องค์ประกอบนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง.....	93
ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ.....	108
ตารางที่ 2.13 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์การ..	112
ตารางที่ 2.14 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน.....	130
ตารางที่ 2.15 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความพึงพอใจใน งาน.....	133

ตารางที่ 2.16 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	146
ตารางที่ 2.17 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อ องค์กร	150
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)	166
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ	172
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	178
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเบ้ ความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัด	179
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน	181
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ ภาวะผู้นำเชิงบริหารมีโดยภาพรวม และรายข้อ	184
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวม และรายข้อ	185
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ ความเป็นเอกัตถะบุคคล โดยภาพรวม และรายข้อ	186
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวม และรายข้อ	187
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมอบอำนาจโดยภาพรวมและรายข้อ	188
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านความมีคุณภาพของงานโดยภาพรวมและราย ข้อ	189
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวม และรายข้อ	190

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมและ รายชื่อ.....	190
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชาโดยภาพรวมและรายชื่อ.....	191
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ โดยภาพรวมและรายชื่อ	192
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์การโดยภาพรวมและรายชื่อ.....	193
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การโดยภาพรวมและ รายชื่อ.....	194
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมและรายชื่อ	196
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมและรายชื่อ.....	196
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย โดยภาพรวมและรายชื่อ.....	197
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงานโดยภาพรวมและรายชื่อ.....	198
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมและรายชื่อ	199

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยภาพรวมและรายข้อ.....	200
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	202
ตารางที่ 4.23 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	204
ตารางที่ 4.24 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	206
ตารางที่ 4.25 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน (JSA) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	207
ตารางที่ 4.26 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์การ (OCO) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	209
ตารางที่ 4.27 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	211
ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	213
ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	214
ตารางที่ 4.30 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร.....	218
ตารางที่ 4.31 สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ.....	226

สารบัญญภาพ

ภาพประกอบที่ 2.1 รูปแบบการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	38
ภาพประกอบที่ 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	52
ภาพประกอบที่ 2.3 ปัจจัยภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม องค์กร.....	54
ภาพประกอบที่ 2.4 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	58
ภาพประกอบที่ 2.5 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร	62
ภาพประกอบที่ 2.6 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กร	65
ภาพประกอบที่ 2.7 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	67
ภาพประกอบที่ 2.8 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	68
ภาพประกอบที่ 2.9 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	88
ภาพประกอบที่ 2.10 รูปแบบการวัดวัฒนธรรมองค์การ	109
ภาพประกอบที่ 2.11 รูปแบบการวัดความพึงพอใจในงาน.....	131
ภาพประกอบที่ 2.12 รูปแบบการวัดความผูกพันต่อองค์กร	147
ภาพประกอบที่ 4.1 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ที่ ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	205
ภาพประกอบที่ 4.2 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ที่ได้จาก การตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	207
ภาพประกอบที่ 4.3 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) ที่ได้จาก การตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	208
ภาพประกอบที่ 4.4 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านความผูกพันต่อองค์กร(OCO) ที่ได้ จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	210
ภาพประกอบที่ 4.5 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านความผูกพันต่อองค์กร(OCO) ที่ได้ จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์.....	212
ภาพประกอบที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	214

ภาพประกอบที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	215
ภาพประกอบที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	220



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยยังมีประเด็นความท้าทายในการพัฒนาหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้าง เศรษฐกิจที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ การผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข ยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการ

เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และ มีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดี ในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษา ศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ สื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ซึ่งตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, หน้า 30) เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้น ผลลัพธ์ ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควร มีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุข ภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้ เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่อง สุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วย ลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้ง คุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542:18) และสาระสำคัญของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแนวทางการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ภายใต้ความท้าทายของการพัฒนาประเทศที่ต้องเผชิญในระยะต่อไปทั้งในเรื่องการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุค ดิจิทัล ความร่วมมือในการลด ก๊าซเรือนกระจกในระดับนานาชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ประชากรเป็นสังคมสูงวัย ความขัดแย้ง ระหว่างประเทศ ความเสี่ยงต่อความมั่นคงทางอาหารและ พลังงาน โรคอุบัติใหม่และภัยโรคระบาด ท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูงดังกล่าว แผน พัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ

สหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่ วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดย สศช. ได้ถ่ายทอดวัตถุประสงค์หลักข้างต้น ออกมาเป็นเป้าหมายหลัก 5 ประการ คือ 1.การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ประชาชาติต่อหัว เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 300,000 บาทต่อปี 2.การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ให้ดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) อยู่ในระดับสูง 3.มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความแตกต่างของความ เป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรต่ำกว่า 5 เท่า 4.เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน โดยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ไม่น้อยกว่า 20% เมื่อเทียบกับปริมาณปกติที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น และ 5.สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่อง โรคระบาด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความก้าวหน้าทางดิจิทัล และประสิทธิภาพภาครัฐ จาก กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอด ซึ่งผลกระทบที่เกิดการ เปลี่ยนแปลงย่อมทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่มีการ กำหนด นโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารคน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการบริหารคน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถจะนำพา ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้ ทั้งนี้ จะเห็นว่า การรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับ องค์กร หรือสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ ีดีให้กับบุคลากรในองค์กรจึงเป็นแนวทางที่ ำคัญ ในการรักษาความเป็นองค์กร ให้กลายเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อบุคลากร เนื่องจาก คุณภาพชีวิตมีความสำคัญยิ่งใน การทำงาน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนทำงาน เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการ ทำงานส่งผลต่อองค์กร 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตใน องค์กร ทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่าง เต็มที่ 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร และ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดย

การศึกษา ผีกรอบมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวนปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และถ้าหากเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลต่อชีวิตโดยรวมรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันจะเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไปด้วย (ผจญ เถลิสมสาร, 2540, น. 24 – 25)

ดังที่กล่าวมา มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตนเนื่องจากความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเท อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ (Hackman and Wageman, 1995, p.56) อีกทั้งยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hodgetts, 1993, p.175) และการบริหารงานในทุกองค์การต่างมีจุดมุ่งหมายต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกลไกขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปได้ คือ บุคลากรทุกคนในองค์การ มีการ จัดระบบการทำงาน การติดต่อประสานงาน มอบหมายแบ่งงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในงานที่ทำ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันเป็นวัฒนธรรมองค์การ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์การซึ่งจะเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ สมาชิกรับรู้ และเข้าใจร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ วัฒนธรรมองค์การย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การเมื่อรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กรกฎ แสงเกตุ, 2556, หน้า 1-2) สอดคล้องกับ Cascio (1998, p.60) ได้ กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ มีคุณค่าสำคัญทางจิตใจหรือ เช่น ความรู้ ู้สึกเป็นเจ้าของ ชุมชน ความสำเร็จในงานเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ House and Cumming. (1985, pp. 198-199, อ้าง ถึงใน ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์, 2556, หน้า 2) ได้กล่าวชัดเจนว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

(Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นวิธีการ หนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องการเป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลการตอบแทน ขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นต้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมองค์การ เทคนิคการบริหารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความผูกพัน และทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้องค์การได้รับผลผลิตสูงอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การที่คนอยากทำงานหรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้วย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความผาสุก ก่อเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ณัฐธาดา รัตนคช, 2557, หน้า 9-10) สอดคล้องกับจิรารวรรณ เสนาลอย (2556, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยให้ ระบบการทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกัน ได้แก่การสร้างความสัมพันธ์และคุณภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้เกิดความคล่องตัว องค์การราบรื่นมั่นคงนอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมเป็นธรรม และสวัสดิการที่เหมาะสม และไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถตามสายงานต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การติดตามการจัดกระบวนการเรียนการสอน ประกอบกับสภาพปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาไทยและอาเซียนในปัจจุบัน ซึ่งมี 5 ปัญหา คือ 1. เกียรติและการยกย่องลดลงอย่างมาก 2. จากการขึ้นชีวิตสู่การบอกวิชาการเป็นหลัก 3. ภาระงาน

มากขึ้นเรื่อย ๆ 4. ข้อเรียกร้องของสังคมมีมากขึ้นตลอดเวลา และ 5. ค่าครองชีพเพียงแค่อาตั่วรอด (ไพฑูรย์ สินลา รัตน์, 2558, หน้า 1) ซึ่งปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในรอบ 10 กว่าปีที่ผ่านมา นับแต่การยุบรวมโครงสร้างหน่วยงานราชการทางการศึกษาตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา กลุ่มข้าราชการ "บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)" นับเป็นกลุ่มที่ได้รับการพัฒนา เยียวยาและได้รับการเอาใจใส่จาก "คณะกรรมการ" หรือ "บอร์ดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา" ทั้งจาก ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ แม้ว่า "ศักดิ์และสิทธิ์" ของ "บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)" จะปรากฏประจักษ์ชัดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับเดียวกันก็ตาม ถึงแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีมติให้นำหลักเกณฑ์ของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) แต่ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งด้วยนั้น ปรากฏว่ายังไม่ได้ รับการอนุมัติเงินประจำตำแหน่ง และยังไม่ได้อนุมัติให้บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ในทุกตำแหน่ง มีเพียงนิติกร นักวิชาการศึกษา และเจ้าหน้าที่ วิชาการชั้นนโยบายและแผน เฉพาะระดับเชี่ยวชาญเท่านั้น ซึ่งยังเป็นระดับตำแหน่งที่ไม่ได้กำหนดให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวง ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง เพราะครูเป็นทรัพยากรที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของครู (กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law_2542.Htm) จากที่ ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรทางการศึกษา โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ตัวแปรเชิงสาเหตุจำนวน 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความพึง

พอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การพัฒนางาน พัฒนาองค์กร และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรอีกด้วย

1.2 คำถามการวิจัย

จากประเด็นความสำคัญของปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1.2.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

1.2.2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 ค(2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และ (4) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การมอบอำนาจ (2) ความมีคุณภาพของงาน (3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) การบังคับบัญชา 4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร (2) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ (3) ความคงอยู่กับองค์กร

1.5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2567 (บุคลากรทางการศึกษา ตาม มาตรา 38ค(2)) จำนวนกว่า 13,000 กว่าคน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2567 การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 (Linderman, Merrenda & Gold, 1980; Hair, et al, 2010) และวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบ คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระโดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร (Joreskog & Sombom, 1989) จำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตจำนวน 18 ตัวแปร และเส้นอิทธิพล จำนวน 10 เส้น รวมทั้งหมด 33 พารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างต้องใช้ในการวิจัยจำนวน 660 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมร้อยละ 30 (Polit, 2010) จำนวน 198 คน เพื่อป้องกันการสูญหาย รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการ วิจัยครั้งนี้ จำนวน 858 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

1.5.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1.5.4.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.5.4.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในรูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกัตถะบุคคล และ (4) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การมอบอำนาจ (2) ความมีคุณภาพของงาน (3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.5.4.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ในรูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) การบังคับบัญชา 2) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร และ (3) ความคงอยู่กับองค์กร

1.5.4.1.3 ตัวแปรผล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง (3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (6) การมีส่วนร่วมในการ ทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Bruce and Blackburn ,(1992); Desslers, (2000); Stephen, (1991); Cascio, (2003); Drafke and Kossen, (2002); Walton, (1973); Huse and Cummings, (1985); Newstrom and Davis, (1997); Certo and Graf, (1989); Raymond, (2011); พระมหาทิพย์ โอฆงาม, (2563); นาวิ อุดร, (2561); เฉลิมขวัญ เมฆสุข, (2560); วฐิ สอนานนท์, (2560); ปรียาภรณ์ พงษ์ทัย, (2559); พจน์ เจริญสันเทียะ, (2551) ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย 3) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งชี้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006) ; รัชสรรค์ ประเสริฐศรี (2551); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550); Adegoke Oke., Natasha

Munshi & Fred O.Walumbwa (2009) ; Stephen R. Covey (2004) ; James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H.Donnelly (2000); Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (1966); Bernard M. Bass (1997); Gary A.Yukl (1998); Kim et al. (2015); ชีวิน อ่อนละอ (2553) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งชี้ถึงวัฒนธรรมองค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Patterson, (1986); Sathe (1985) ; Sergiovanni, (1988); Robbins, (1989); กรกฎ แสงเกตุ, (2556); ชูลิพร เกลี้ยงสง, (2556); พิศ ศรีสวัสดิ์, (2557); ละคร เขียนนาค, (2557); ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่ สูงสุดไปหาน้อยที่สุด และตั้งชื่อองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) การมอบอำนาจ 2) ความมีคุณภาพของงาน 3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Herzberg, (1959); Gilmer, (1966); Edwin Locke, (1968); Smith, Kendall, & Hulin, (1969); Maslow, (1970); Alderfer, (1972); Pigors & Myers, (1981) Spector, (1985); Robbins, (1998); Ghiselli & Brown, (1995); Greenberg and Baron, (2000); Luthans, (2005); เกษมสุข สวัสดิ์, (2539); สุรเชษฐ์ ผลการรัตน์สกุล (2552) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบังคับบัญชา แต่เนื่องจากมี 3 องค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบ 3 ตัวนี้ ออกจากองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน จึงประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) การบังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องที่บ่งชี้ถึง ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Buchanan, (1974); Mathieu and Farr, n.d., (1977); Marsh and Mannari (1977); Mowday, Porter, and Steers (1979) ; Allen and Meyer, (1990) ; Northcraft and Neale, (1990); Steers and Porter, (1991); Greenberg and Robert, (1996) ; Irving, Coleman and Cooper (1997); Dunham, Grube and Castaneda (1994); International Survey Research, (2004) ; เอกลักษณ์ เพียสา (2558) ;ชาติรี จักรนารายณ์

(2558) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความทุ่มเทและ เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

1.7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานประกอบด้วย

1.7.1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการต่างๆ คำนึงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามที่ โดยครุมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมเพียงพอและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

1.7.1.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่สภาพแวดล้อมที่บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย ปราศจากเสียงและกลิ่น มีความแข็งแรงมั่นคง ปลอดภัย วัสดุ- อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

1.7.1.3 โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่างๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการที่ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.7.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่และมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถจนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องตามที่มุ่งหวัง และสร้างความมั่นใจในการ

ปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

1.7.1.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

1.7.1.6 การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนบุคลากรทางการศึกษาให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามสิทธิในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความสัมพันธ์อันดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

1.7.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาดีขึ้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1.7.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น มีความพยายามมากขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีอยู่ ตระหนักในภารกิจ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7.2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.7.2.1.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำความเข้าใจกับปัญหา มีการคิดและแก้ปัญหายอย่างเป็นระบบ โดยกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์

1.7.2.1.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ความ

สนับสนุนบุคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

1.7.2.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดเชิงบวก แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.7.2.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม บรรทัดฐาน ทักษะคิเป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติขององค์กรและเป็นสิ่งที่สมาชิกส่วนใหญ่ รับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและมีการถ่ายทอด ให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร

1.7.2.2.1 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้กำหนดกรอบการทำงาน จัดวางบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการกระจายอำนาจและมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

1.7.2.2.2 ความมีคุณภาพของงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพองค์การด้วยการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.7.2.2.3 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร และบุคคลภายนอก ให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กร

1.7.2.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบพอใจหรือมีเจตคติทางบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.7.2.3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย ความน่าสนใจ ปริมาณพอเหมาะพอดีและตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เปิดโอกาสให้ส่วน

ร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติ และร่วมรับผล สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานท้าทายกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน และเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ

1.7.2.3.2 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงาน การควบคุมกำกับติดตามนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งมอบอำนาจในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดถือระเบียบและเหตุผลเป็นสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.7.2.4 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ มีความตั้งใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ตลอดไปโดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ ประกอบด้วย

1.7.2.4.1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหาร และค่านิยมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย และมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

1.7.2.4.2 ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

1.7.2.4.3 ความคงอยู่กับองค์การ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของหน่วยงานแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

1.7.3 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ กำหนดขึ้นจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

1.7.4 ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.7.5 ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรงแต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สังเกตได้ ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.7.5.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่ได้สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกจึงไม่ปรากฏในรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศ ขององค์การ และ 2) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมขององค์การ

1.7.5.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในงาน 2) องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์การ และ 3) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.7.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามความใน มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2561

1.7.7 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38(2)

1.7.8 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง วิธีปฏิบัติที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ ความสามารถของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ดังนี้

1.8.1 ประโยชน์ในทางวิชาการ

1.8.1.1 ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์การการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เกิดความยืดหยุ่นทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลง

1.8.1.2 สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการดำเนินการวิจัยประเภทอื่นๆ และเป็นข้อมูลอ้างอิง

1.8.1.3 เป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพในการกระจายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยุติธรรม โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในโครงสร้าง เพื่อการกระจายภาระงานให้เหมาะสม และเป็นธรรม

1.8.2 ประโยชน์ในเชิงประยุกต์ใช้

1.8.2.1 การส่งเสริมให้หน่วยงานประเมินตนเองในมิติต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมกันหาจุดที่สมดุลในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความผาสุกในการทำงานร่วมกัน เช่น การประเมินสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน การกระจายภาระงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานภายในหน่วยงาน

1.8.2.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานองค์กรอื่นๆ สามารถนำแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไปการปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อลดความรู้สึกแตกต่างระหว่างสถานภาพ โดยการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และความเอื้ออาทรให้เพิ่มขึ้นในบรรยากาศการทำงาน

1.8.2.3 ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และผลงานวิชาการที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยการสืบค้นและเก็บรวบรวมข้อมูลหลายแห่ง ได้แก่ เอกสารวิชาการ ตำรา รายงานการวิจัย แผน นโยบาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาและใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างโมเดลเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) โดยจำแนกประเด็นการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญซึ่งได้นำเสนอตามประเด็นหลัก ดังนี้

2.1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

- 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
- 2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
- 2.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
- 2.1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ

2.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

- 2.2.1 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ
- 2.2.2 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2.3 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2.5 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

2.3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง

- 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง
- 2.3.2 ความหมายของภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง

2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง

2.4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การ

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การ

2.4.2 ความหมายของวัฒนธรรมขององค์การ

2.4.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์การ

2.4.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์การ

2.5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.5.2 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

2.5.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

2.5.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

2.6. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.6.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

2.6.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

2.6.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

2.7. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

2.8 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมาก หากบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Lehrer (1982, p. 327) ได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมโดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาระงาานที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.1960 โดยเฉพาะในช่วงระหว่าง ค.ศ.1970-1979 ได้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้างไม่มีความเข้าใจกันซึ่งต้องหาวิธีแก้ปัญหาระงาาน

ของกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น ปัญหาแรงงานของแต่ละกลุ่มย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมว่ามีสิ่งใดเงื่อนไขใดเป็นปัญหา ประเทศในยุโรปได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องงานและวิธีการดำเนินการร่วมกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่ Schermerhorn, Hunt and Osborn (1994, p. 55) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคำการจัดโครงสร้างงานใหม่การปรับปรุงการให้ผลตอบแทน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นกิจกรรมในองค์การที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีขึ้น ส่วน Bovee, Thill, Wood, and Dovel (1993, p. 413) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปรัชญาในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน กระทำได้โดยการออกแบบงานขึ้นใหม่ การขยายขอบข่ายงานเพื่อให้งานมีความหลากหลาย มีความท้าทาย การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการเพิ่มคุณค่าในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น สำหรับ ธรรมนูญ รัตนคช (2557, หน้า 27) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลต่อสิ่งปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์การนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลตอบแทน และกำลังใจ เป็นต้น ส่วนภคินี โอฬาริกชาติ (2547, หน้า 14 อ้างถึงใน พระมหาพิทย โอบงาม, 2563, หน้า 23) กล่าวว่า การเคลื่อนไหวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เริ่มขึ้นในระหว่าง ค.ศ. ที่ 1960 ต่อเนื่องถึง ค.ศ.ที่ 1970 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องจากความไม่พอใจของพนักงานต่อระบบการทำงานในอาชีพของตน ใน ค.ศ.1972 มีการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก ได้มีการเสนอแนวคิดใหม่ที่เรียกกันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) หลังจากนั้นมาแนวคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลกปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจังคือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมเพื่อทำให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดีขึ้น โดยประเทศในยุโรปได้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องงานและวิธีการดำเนินการร่วมกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมาย “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ดังนี้

Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และการบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ความหมายของความเอื้ออาทรต่อมนุษย์ด้วยกัน หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน

Huse and Cummings (1985, p. 54) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และยังได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งต่อองค์การสามประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มทุนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Robbins (1991, p. 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาโลกต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

Stephen (1991, pp. 670-671) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งองค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้าง โดยการพัฒนาวีธีการทำงาน

และยินยอมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการออกแบบชีวิตการทำงานของพวกเขาเองและแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการจัดการในชีวิตการทำงานด้วย

Carrell, Kuzmits, and Elbert (1992, p. 27) อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ การพยายามที่จะทำให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น องค์การสามารถทำได้ทั้งด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะเน้นการสร้างความสะดวกสบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้พนักงานมีความสนุกกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีชีวิตชีวา มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Bovee, Thill, Wood, and Dovel (1993, p. 413) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปรัชญาในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานกระทำได้โดยการออกแบบงานขึ้นใหม่ การขยายขอบข่ายงาน เพื่อให้งานมีความหลากหลายมีความท้าทายการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการเพิ่มคุณค่าในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

Hodgetts (1993, p. 192) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิภาพขององค์การ และความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์การ

Mondy and Noe (1996, p. 45) อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานในองค์การ นั้นๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา

Cummings and Wortey (1997, pp. 302-303) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย ความหมายแรก คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องานการได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สอง คือ วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ เช่น การนำระบบการทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพและแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์การ เป็นต้น

Cascio (1998, pp. 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ลักษณะ คือ 1) เรื่องของการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การกำหนดนโยบายร่วมกัน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2) การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและฝ่าย

จัดการ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาด้านความเป็นอยู่ ซึ่งทั้ง 2 ลักษณะนี้ ต่างก็มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

Bowin and Harvey (2001, p. 87) ได้กล่าวว่า ความพยายามที่จะปรับปรุงชีวิตในการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น โดยการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานที่ทำให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกจ้างและเป็นการเพิ่มระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ

Drafke and Kossen (2002, p. 305) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

Dubrin (2006, p. 401) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ภาวะซึ่งผู้ประกอบกิจการทำให้เกิดความพอใจสิ่งที่ตนปรารถนาในการทำงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วม

Robbins and Judge (2010, p. 176) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการขององค์การที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การโดยให้พวกเขาไม่มีส่วนร่วมตัดสินใจออกแบบสภาพการทำงานเอง

ประยุทธ์ มหากิจศิริ (2543, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพอใจกับการทำงานที่ทำ และพยายามค้นคว้าหาสิ่งใหม่ให้กับตนเองก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ การตัดสินใจอย่างชาญฉลาดมีไหวพริบเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตการทำงานจึงต้องอาศัยความตั้งใจความพยายามที่จะเรียนรู้ พัฒนาและสร้างโอกาสให้กับตนเอง

ติน ประยูพฤทธิ์ (2550, หน้า 266) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง

กมล กฤษวงค์ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และค่านิยม ของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทาง

สังคม ประชาธิปไตย ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ มุมมองของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึง สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Schuler, Beutell and Youngblood (1989, p. 49) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 6) อัตราการสรรหา และคัดเลือกพนักงานดีขึ้นเนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร 7) ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี และ 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Gordon (1991, pp. 635 – 636) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงาน จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Greenberg and Baron (2008, pp. 652-653) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ อันได้แก่ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพเกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผล การปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่งซึ่งจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

Cascio (1998, pp. 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเชื่อว่า มีความสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรม เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงจะเกี่ยวข้องับผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและผลผลิตที่สูงขึ้นนั้นเป็น สิ่งเสริมแรงซึ่งกันและกัน

Dessler (2000, p. 4) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่มีต่อองค์การต่อวัฒนธรรมองค์การต่อสภาพแวดล้อม และนอกจากนี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์การ

Huse and Cummings (1985, pp. 198-199) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน

คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึงคนทำงานหรือบุคลากรควรจะไม่ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเอง ไม่รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือผู้ใช้แรงงานนั้นจะต้องคำนึงทั้ง 4 มิติ คือ 1) สุขภาวะทางร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม 2) สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่วิตกกังวล การที่ให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว องค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีการพักผ่อน มีการสันทนาการออกกำลังกาย เล่นกีฬา นอกจากนั้นควรให้ความใส่ใจกับสถานะทางเศรษฐกิจและครอบครัว ของบุคลากรโดยหากพบว่ามีปัญหาควรหาวิธีทางแก้ไข 3) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง และครอบครัว และสังคมตามที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกไม่ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียงเท่านั้นของบุคลากร หากองค์กรใดจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กรไม่มากขึ้น 4) สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลไม่รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อมและคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไปองค์การที่ต้องการให้บุคลากรมีสุขภาวะทางสังคมก็ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตเพื่อนบุคลากรด้วยกัน

นภดล เอมอีธรรม (2551, หน้า 17-20) กล่าวว่า องค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสมจะมีลักษณะคล้ายกับการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์กิจกรรมที่จัดขึ้นจะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้างในองค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการก็เพื่อที่จะส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อองค์การในแง่ที่จะช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานในองค์กรและองค์การควบคู่กัน กล่าวคือ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์การ รวมถึงพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2.1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การดำเนินการขององค์การให้ประสบความสำเร็จมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่ดี ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข สำหรับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

Bruce and Blackburn (1992, pp.15-16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ หมายถึง สถานะการทำงานปลอดภัย สะอาด ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมี โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 5) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร 6) การที่ผู้ปฏิบัติงาน ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7) การแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม หมายถึง การบริหารเวลาระหว่างเรื่องส่วนตัวออกจากงาน และ 8) การได้รับการยอมรับทางสังคม หมายถึง ความภาคภูมิใจต่องานทำและต่อนายจ้าง

Desslers (2000, p.471) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การได้รับความยุติธรรมและความมีเหตุผล 2) การเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ 3) การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมอย่างเป็นกันเอง 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน 5) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ 6) ความปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ

Raymond (2011 : 179) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม (adequate remuneration) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) สภาพแวดล้อมส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี สภาพการทำงานส่งผลให้มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) งานที่ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของพนักงาน และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) งานที่ทำให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล (social integration) มีโอกาสที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความก้าวหน้าในการทำงานบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism) พนักงานได้รับเกียรติและมีสิทธิส่วนบุคคล พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่สุจริต โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากและพวกเขาได้รับการป้องกันสิทธินั้น 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (the total lift space) มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการแบ่งงานที่มีความเหมาะสม 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (social relevance) องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อต้องพัฒนาและดำเนินงานตามนโยบาย เมื่อต้องปฏิบัติเกี่ยวกับพนักงาน ลูกค้า คู่แข่ง และชุมชน องค์กรคำนึงถึงคุณค่าและรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1973, pp. 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์การศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ไม่ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย การทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวนทางสายตามัว 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในองค์กรและในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นที่ยอมรับของสมาชิกครอบครัวไม่

4) การไม่ได้รับการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบางอย่างและจะปกป้องสิทธิของตนเองไม่ว่าอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์ต่อกัน 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ไม่แก่ การแบ่งเวลาในอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการไม่มีความมีความชอบ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนไม่ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Huse and Cummings (1985, pp. 58-59) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานไม่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย 3) การได้รับการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ใช้ทักษะความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ไม่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้า

(Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่าง ช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ไม่ว่างเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ 8) ความภาคภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและไม่รับรู้ว่าการอำนาจประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Certo and Graf (1989, p. 609) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 6 ประการ คือ 1) งานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายและสร้างความรับผิดชอบ 2) ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมและมีเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้าง 3) สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากเสียงรบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน 4) มีการควบคุมกำกับการทำงานที่น้อยที่สุด 5) มีการสร้างความมั่นคงในการทำงานโดยการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน 6) มีการจัดสวัสดิการและให้ความสนใจต่อสุขภาพของลูกจ้าง

Newstrom and Davis (1997, pp. 293-294) กล่าวว่า เกณฑ์ที่จะใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี 2) มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม 3) งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน 4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น 6) มีการพัฒนาทักษะ 7) ลดความเครียดในการทำงาน 8) มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน

Drafke and Kossen (2002, pp. 308-309) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย 8 เรื่องหลัก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ 4) โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน 5) ความรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าของ 6) ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 7) สิทธิของพนักงาน 8) ชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับสังคม

Cascio (2003, pp. 20-27) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้าง ความสบายใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดที่สร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตไม่มากนักด้วย นอกจากนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถสร้างผลผลิตและผลกำไร โดยคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานที่มีองค์ประกอบ 9 ประการ คือ 1) ความมั่นคงในงาน (Job Security) พนักงานต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างพนักงาน โดยที่พนักงานยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับพนักงาน 2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe Environment) มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยมีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของพนักงานโดยเฉพาะ 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้ 4) ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์การที่พนักงานทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรเป็นองค์การที่มีส่วนร่วมในการดูแลสังคม และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความร่วมมือกับทางการ 5) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) พนักงานต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรมให้ความรู้เพื่อให้พนักงานไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ไม่ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารระหว่างพนักงานและองค์การที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์การ 9) ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วยศูนย์ทันตกรรมรวมไปถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายสุขภาพจิต

Stephen (1991, pp. 670-671) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) เป็นงานที่บุคคลได้พัฒนา ความสามารถของตนเอง 4) บุคคลมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความ มั่นคง 5) มีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทางสังคม 6) เคารพการคัดค้านและการปฏิบัติ ตามสิทธิของปัจเจกบุคคล 7) กฎของการงานจะต้องละเมิดเวลาว่างของบุคคล และ ความต้องการของครอบครัวให้น้อยที่สุด และ 8) พฤติกรรมองค์การจะต้องตอบสนอง ต่อสังคม

นิตพร บุญหนัก (2555, หน้า 8) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็น

ที่ยอมรับทางสังคม 6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เชมิกา สาร (2556, หน้า 97) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารและครูไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556, หน้า 57-58) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน สำนักงานประกันสังคม โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ประเสริฐ สุภภูมิ (2557, หน้า 59) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความภูมิใจต่อองค์การที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม 2) ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร 4) ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร 5) ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 6) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน 7) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และ 8) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พิมพ์ โหลคำ (2557, หน้า 172-175) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดศรีสะเกษ โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย 3) ด้านพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 7) ด้านลักษณะการบริหารงาน และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมสัมพันธ์

พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒน (2557, หน้า 62) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านความมั่นคงในงาน 6) ด้านสังคมสัมพันธ์ 7) ด้านลักษณะการบริหารงาน 8) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 9) ด้านความภูมิใจในองค์กร

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 102) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วรรณพิมพ์ หนูมิ่งกุฎ (2557, หน้า 104) ได้ศึกษาสภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ด้านการทำงานและการดำรงชีวิตโดยรวม และ 8) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัลลี ผิวหอม (2557, หน้า 210) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทาง สังคม 6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558, หน้า 54) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านการทำงานร่วมกัน

และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านจังหวะชีวิต และ 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นาวิ อุดร (2561, หน้า 40) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมของรัฐ โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่พอเพียง 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) การได้รับการพัฒนาทักษะและใช้ความสามารถ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

พระมหาทิพย์ โอษงาม (2563, หน้า 36) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตน 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด โดยกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงาน/ธรรมนุญในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พจน์ เจริญสันเทียะ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้การกำหนดองค์ประกอบหลักของดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู 8 องค์ประกอบคือ (1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (7) จังหวะของชีวิตโดยรวม (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ปรียาภรณ์ พวงทัย (2559 หน้า 33) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้การกำหนดองค์ประกอบหลักของดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบคือ 1) การให้ค่าตอบแทน

ที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) วิธีปฏิบัติขององค์กร 7) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม 8) ความสัมพันธ์ด้านสังคม

วรุ สนวนนท์ (2560 หน้า 17) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร 7) ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และ 8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

2.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานขอบุคลากรทางการศึกษาในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.1



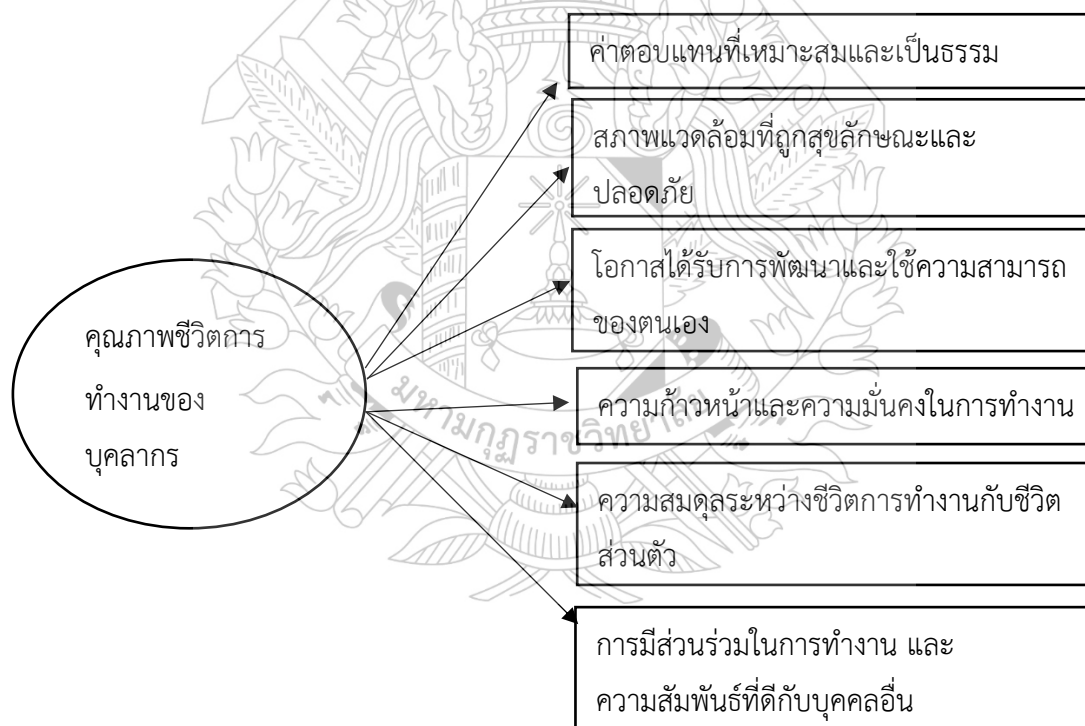
ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งข้อมูล/นักวิจัย																ความถี่	ร้อยละ
	Bruce and Blackburn ,1992	,Desslers, 2000	Stephen, 1991	Cascio, 2003	Drafke and Kossen, 2002	Walton, 1973	Huse and Cummings, 1985	Newstrom and Davis, 1997	Certo and Graf, 1989	Raymond, 2011	พระมหาพิชัย โยธางาม, 2563	นักวิ อุดร, 2561	เฉลิมขวัญ เมฆสุข, 2560	วรุ สวานานนท์, 2560	ปริญภรณ์ พงษ์ทัย, 2559	พจน์ เจริญสันติยะ, 2551		
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	93.75
3. โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	93.75
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		14	87.50
5. มีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				10	62.50
6. ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน						✓							✓			✓	3	18.75
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	✓				✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	56.25
8. ความภูมิใจลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม			✓	✓		✓	✓					✓	✓				6	37.50

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

9. การเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคม	✓	✓	✓		✓									✓	✓	✓	7	43.75
10. การได้รับความยุติธรรมและมีเหตุผล		✓					✓										2	12.50
11. งานมีความน่าสนใจและท้าทาย								✓									1	6.25
11. วิธีปฏิบัติ ธรรมเนียมองค์การ								✓					✓	✓			3	18.75
12. สวัสดิการด้านสุขภาพ				✓				✓									2	12.50
13. การติดต่อสื่อสารที่ดี				✓			✓										2	12.50
14. ลดความเครียดในการทำงาน	✓						✓										2	12.50
15. มีหน้าที่รับผิดชอบในงานมากขึ้น							✓										1	6.25
16. ความผูกพันและเป็นเจ้าของ					✓												1	6.25
17. สิทธิส่วนบุคคล			✓		✓				✓		✓						4	25
18. แก้ปัญหาความขัดแย้ง				✓													1	6.25
19. การบริการด้านสังคม	✓															✓	2	12.50
20. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ														✓	✓		3	18.75

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการมีจำนวน 20 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้วิจัยจึงไม่นำความถี่ขององค์ประกอบนับรวมเข้าไว้ด้วยกันได้ความถี่รวมเท่ากับ 16 หรือร้อยละ 100 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้วิจัยจึงไม่นำความถี่ขององค์ประกอบนับรวมเข้าไว้ด้วยกันได้ความถี่รวมเท่ากับ 15 หรือร้อยละ 93.75 3) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยจึงไม่นำความถี่ขององค์ประกอบนับรวมเข้าไว้ด้วยกันได้ความถี่รวมเท่ากับ 15 หรือร้อยละ 93.75 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยจึงไม่นำความถี่ขององค์ประกอบนับรวมเข้าไว้ด้วยกันได้ความถี่รวมเท่ากับ 14 หรือร้อยละ 87.50 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้วิจัยจึงไม่นำความถี่ขององค์ประกอบนับรวมเข้าไว้ด้วยกันได้ความถี่รวมเท่ากับ 10 หรือร้อยละ 62.50 และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ผู้วิจัยจึงไม่นำความถี่ขององค์ประกอบนับรวมเข้าไว้ด้วยกันได้ความถี่รวมเท่ากับ 9 หรือร้อยละ 56.25 แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบที่ 2.1 รูปแบบการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

จากภาพประกอบ 1 แสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ทั้ง 6 องค์ประกอบ สามารถสรุปความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

Walton (1975, pp. 91-104) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย ส่วน Umstot (1984, pp. 422-423) กล่าวว่า การที่พนักงานไม่มีโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เป็นการสร้างความความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานไม่รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น สำหรับ Drafke and Kassen (2002, p.308) กล่าวว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงคือการที่องค์การสนับสนุนเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานมากขึ้นเพียงใด รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในงานที่ทำ ในขณะที่ Cascio (2003, pp. 20-27) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรต้องสามารถทำงานไม่จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากรโดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานไม่ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ จุฑามาศ เสมอเชื้อ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างพอเพียงกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้วย สอดคล้องกับ กมล ฤชวงศ์ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน และการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและได้รับอย่างความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการต่างๆ คำนึงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยที่บุคลากรทางการศึกษามี

ความรู้สึกว่า มีความเหมาะสมเพียงพอและเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ ตำแหน่งความรับผิดชอบ ลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

Huse and Cummings (1985, p. 235) ได้กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี โดยควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่นและการรบกวนทางหู และสายตา ส่วน Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีต่อร่างกาย การทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพที่ส่งเสริมสุขภาพ และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สำหรับ ธัญญา ผลอนันต์ (2552, หน้า 74) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง สภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของพื้นที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานด้วย สอดคล้องกับพิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งองค์กรมีความปลอดภัยเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและได้รับการดูแล บำรุงรักษาพร้อมที่จะปฏิบัติงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่นเดียวกับวัลลี ผิวหอม (2557, หน้า 9) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตภาพเป็นสภาพที่มีความปลอดภัยไม่เครียด และเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอถูกต้องลักษณะและสะดวกในการใช้งาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ และสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากเสียงและกลิ่น มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

3. โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง

Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า การได้รับการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ไม่ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่วน Huse and Cuomming (1985, pp. 58-59)

กล่าวว่า การได้รับการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอเองในการทำงานที่ไม่รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ไม่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน สำหรับ Cascio (2003, pp. 20-27) กล่าวว่า การจัดให้มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับ ญัตติพจน์ เจรณันท์ (2545, หน้า 126) กล่าวว่า การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงผลงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนวิเชียร วิทย์อุดม (2549, หน้า 102-103) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะและความสามารถส่วนบุคคลในการวางแผนในการทำงานนั้นควรที่จะให้ความสนใจไปกับสิ่งที่มีมากกว่าความรู้และทักษะที่ไม่ได้รับในตัวเอง การเรียนรู้เป็นเรื่องราวที่ควรที่จะเข้าถึงแต่ทักษะอื่นๆ ก็ต้องมีการพัฒนาจึงจะประสบความสำเร็จในฐานะลูกจ้างในการที่จะประสบความสำเร็จผู้จตุตถการก็ควรที่จะมีความเชี่ยวชาญมากกว่าระดับปกติโดยเฉพาะในการกิจหลักที่สำคัญๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจัดตารางเวลา การสร้างแรงจูงใจ ความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ และความเป็นผู้นำ สำหรับทองฟู ศิริวงศ์ (2553, หน้า 83) กล่าวว่า ความพยายามในการเตรียมพนักงานและความสามารถที่องค์กรคาดหวังตามที่ต้องการเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่ออนาคต การวางแผนสายอาชีพในอนาคต เป็นกระบวนการที่มีเพื่อพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ ปรับทัศนคติ สร้างความเข้าใจในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ส่วนนิตพร บุญหนัก (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคคลได้รับอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถ ความรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ทักษะต่างๆ อย่างเต็มที่ในการทำงาน ทั้งนี้ ยังได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน สอดคล้องกับ วรรณพิมพ์ หนูมุงกุญ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การสนับสนุนให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน และมอบหมายที่ตรงกับความรู้ความสามารถและให้โอกาสได้รับการอบรมศึกษาดูงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ส่วนรวม

จึงสรุปได้ว่า โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสในการเสริมสร้างพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และทักษะใหม่ๆ โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงานการศึกษาต่อในระดับต่างๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการ

ดำเนินงานของตนเองได้ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ช่วยให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในองค์กรและในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน ส่วน Umstot (1984, pp. 422-423) กล่าวว่า การที่พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นการสร้างความความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น สำหรับ Drafke and Kassen (2002, p.308) กล่าวว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงคือการที่องค์กรสนับสนุนเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานมากนักน้อยเพียงใด รวมทั้งการแสวงหาให้เห็นถึงความมั่นคงในงานที่ทำ ในขณะที่ Cascio (2003, pp. 20-27) กล่าวว่าความมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากรสอดคล้องกับเขมิกา สาร (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในอาชีพของตน เกิดการพัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยที่ผู้บริหารมีการดูแลให้รางวัล และมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน ในการพิจารณาความดีความชอบ เช่นเดียวกันกับชมพูนุช เจริญทรัพย์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่และมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถจนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องตามที่มุ่งหวัง และสร้างความ

มั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่ได้รับมอบ

5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

วรรณพิมพ์ หนูมงกุฏ (2557, หน้า 9) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนครูให้โอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่ตามสิทธิ์ในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีความสัมพันธ์อันดีและเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกคน เช่นเดียวกันกับชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลในองค์กรได้ทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้คำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลักมีความรู้สึกรู้ว่าทุกคนมีทักษะมีความสามารถ โดยไม่ถืออคติเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงานมีความต้องการที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำให้มีการติดต่อสื่อสารเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามสิทธิ์ในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีความสัมพันธ์อันดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการไม่รับความมีความชอบ ส่วน Umstot (1984, pp. 422-423) กล่าวว่า การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์หรือที่ตั้งของสำนักงานที่ทำงานก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว รวมถึงชีวิตครอบครัวนอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียดความกดดันที่เกิดจากงาน สำหรับ Huse and Cummings (1985, pp. 58-59) กล่าวว่าภาวะอิสระจากงาน คือ การที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับ Cappelli (2007, p. 208) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดีและการสร้างผลงานของพนักงานหากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุขและ

สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้อย่างแน่นอน สำหรับเขมิกา สาร (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวและสมดุล มีแนวทางการวางแผนในการดำรงชีวิตประจำวันโดยไม่ทำให้ชีวิตการทำงานสะดุดติดขัด สอดคล้องกับพิมพ์ โหลคำ (2557, หน้า 15) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างเวลาปฏิบัติงาน และเวลาอิสระจากงาน มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับเวลาการทำงานและเวลาสำหรับตนเองในการทำกิจกรรม พักผ่อน นันทนาการ การใช้ชีวิตส่วนตัว และการใช้ชีวิตกับครอบครัว มีเวลาว่างเพียงพอให้กับครอบครัวของตนเองและเพื่อน ๆ สามารถแบ่งเวลาให้กับการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ในรูปแบบการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้รูปแบบการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1.ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	การที่บุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการต่างๆ คำนึงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยครุมีความรู้สึกรู้ว่ามีความเหมาะสมเพียงพอและเป็น	1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 1.2 ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์การอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน 1.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ

	ธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ รายได้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน	1.4 หน่วยงานให้สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย	สถานที่และสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากเสียงและกลิ่น มีความแข็งแรง มั่นคงปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ มีอย่างเพียงพอและมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับลักษณะงานผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะกับการปฏิบัติงาน 2.2 สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยที่ดี 2.3 บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข 2.4 องค์การมีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน 2.5 สถานที่ทำงานมีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน
3. โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง	บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	2.1 โอกาสที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน 2.2 การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน 2.3 มีโอกาสให้ศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน

		2.4 สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วยตนเองได้ 2.5 มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
4.ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	บุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่และมี การพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ จนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานให้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานสมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง ตามที่มุ่งหวัง และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ	4.1 การทำงานมีโอกาสดำเนินการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 4.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4.3 หน่วยงานที่ทำงานอยู่สร้างความมั่นคงในอาชีพการงาน 4.4 มั่นใจว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้าง 4.5 トラบดีที่ ยังสามารถทำงานให้กับองค์กรและมีผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงาน
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ภาวะที่บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจกับลักษณะงาน และ ปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตมีความสมดุลระหว่าง	5.1 ปริมาณงานที่บุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบมีความเหมาะสม 5.2 ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรทาง

	ช่วงเวลาปฏิบัติงานกับ ช่วงเวลาอิสระจากงานมี ช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจาก ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่าง เหมาะสม	การศึกษามีความลงตัว หรือมี ความสมดุล 5.3 ชีวิตการทำงานไม่ ก่อให้เกิดปัญหา ต่อการดำเนิน ชีวิตส่วนตัว 5.4 มีความพึงพอใจในความ เหมาะสมของเวลาทำงานและ เวลาพัก 5.5 มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม
6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล อื่น	บุคลากรทางการศึกษาได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บริหารและ เพื่อนครูให้โอกาสแสดงความคิด เห็นในการปฏิบัติหน้าที่ตาม สิทธิ์ในขอบเขตงานที่ได้ รับผิดชอบ โดยมีความสัมพันธ์ อันดีและเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน	6.1 การได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหาร ร่วมในการ ทำงานและและเพื่อนครูในการ ปฏิบัติงาน 6.2 การได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงานอย่างเต็มที่ 6.3 มีความรู้สึกถึงสัมพันธ์ภาพ ที่ดี เป็นมิตรจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน 6.4 การปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับ จากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี 6.5 มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อย่างเต็มที่ เสมือนเป็นส่วน หนึ่งขององค์การ

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพลมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุพรรณดา แสนบุญ (2565, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 39.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย (2561, หน้า บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์แบบค่อยๆ ตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ เหมาวุฒานนท์ (2561, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรณีสึกษานาการพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสมุทร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยภาพรวมในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริสา ตาแก้ว (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Huseyin Akar (2019, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2558, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีสึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X2) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .05$)

2.2.2 วัฒนธรรมองค์กร

กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ (2564, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า วัฒนธรรม

องค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับ พระสิทธิชัย วิสุทโธ (2562, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเคศิขมภู จังหวัดจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเคศิขมภู จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.680^{**}$) สอดคล้องกับธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร สอดคล้องกับภากร แสงเนียม (2562, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2561, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 110) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557, หน้า 131) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2.3 ความพึงพอใจในงาน

พรพิตรา ธรรมชาติ (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล ฤกษ์วงศ์ (2556, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับมนตรี แก้วด้วง (2552, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน :

กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ จรูญ อภิภัทรชัย (2550, หน้า 62) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงโดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .714

2.2.4 ความผูกพันต่อองค์กร

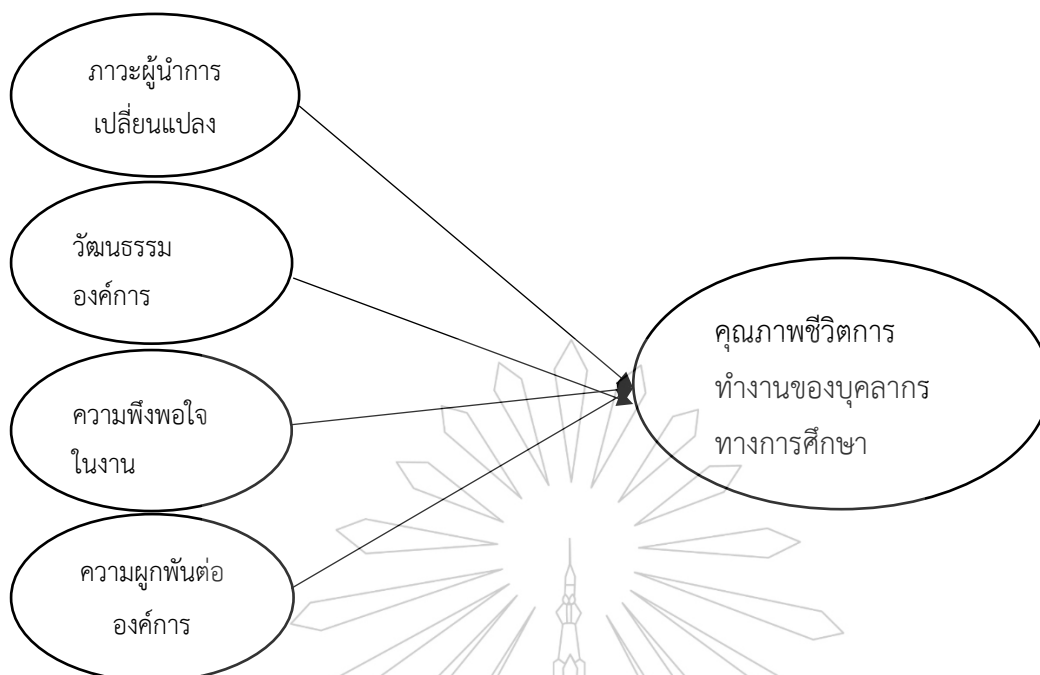
ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2564, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทสกล พาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับ วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร กิ่งจันทร์ (2556, หน้า 184) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .33 และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพพรรณ ไชยสุวรรณ (2555, หน้า 100) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.183

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จึงนำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้มากำหนดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ปัจจัยเชิงผล	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	สุพรรณดา แสนบุญ (2565) ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย (2561) อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์ (2561) มาริสา ตาแก้ว (2560) Huseyin Akar (2019) ปิยมาภรณ์ กู้กิตติเมตรี (2558)
วัฒนธรรมองค์กร		กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจ (2564) พระสิทธิชัย วิสุทโธ (2562) ภากร แสงเนียม (2562) ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร (2561) พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557) เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557)
ความพึงพอใจในงาน		พรพิตร ธรรมชาต (2560) จรรยา อภิภัทรชัย (2550) มนตรี แก้วด้วง (2552) กมล กฤษวงค์ (2556)
ความผูกพันต่อองค์กร		ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2564) เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ไพโรพวรรณ ไชยสุวรรณ (2555) วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) สาคร กิ่งจันทร์ (2556)

จากตารางที่ 2.3 เห็นได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุมี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเชิงผล ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัย และปัจจัยเชิงผล 1 ปัจจัย มาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบที่ 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

2.2.1 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพลดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิวัฒน์ รังสรัย (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r = .843$) ส่งผลต่อวัฒนธรรมส่วนร่วม ($r = .633$) ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ($p < 0.001$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิภา พงษ์ราศรี (2563, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชูตระกูล ไชยเสนา (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วน จังหวัดสิงห์บุรีกับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่ง โอหารส (2559, หน้าบทคัดย่อ)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน ในเขตตรวจราชการที่ 3 กระทรวงสาธารณสุขพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ($DE=0.77, p<.05$) โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชา สระสม (2552, หน้า 135) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marbawi (2018, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉพาะบุคคล และรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอินโดนีเซีย ผลการทดสอบแสดงให้เห็นพร้อมกันว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลและผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับ Seidmehdi Veisheh (2014, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร (กรณีศึกษา: โรงเรียนแพทย์แห่งอิสลาม) ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีความหมายระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยภายนอกวัฒนธรรมองค์กร ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยภายนอก		ผู้วิจัย/ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	วัฒนธรรมองค์การ	นิวัฒน์ รังสร้อย (2563) วรรณวิภา พงษ์ราศรี (2563) ชูตระกูล ไชยเสนา (2560) รุ่ง โอหารส(2559) นุชา สระสม (2552) Marbawi (2018) Seidmehdi Veisheh (2014)

จากตารางที่ 2.4 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ พบว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยภายนอก ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบที่ 2.3 ปัจจัยภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

2.2.2 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สุพรรณดา แสนบุญ (2565, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนายเท่ากับ .396 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของ การตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Huseyin Akar (2019, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การเปลี่ยนแปลงของครูความเป็นผู้นำ ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนองค์กร และคุณภาพของ ชีวิตการทำงานการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำการ เปลี่ยนแปลงองค์กรความยุติธรรม การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู สอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ โพธิ์ช่วย (2562, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์แบบค่อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาภรณ์ ตาแก้ว (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีสึกษาบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 18 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีน้ำหนัก อิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องการงานวิจัยของปิยาภรณ์ กุ๊กติติไมตรี(2558, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาปัจจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง(X1) และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X2) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ธัญรัตน์ บัวแย้ม และ นิคม นาคอ้าย (2564, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลลักษณ์ แสงเพิ่ม (2561, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย ผลการวิจัยปรากฏว่าภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเชชินีร์ แสงสุข (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับณัฐพร แอบไธสง (2558, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย โอภาชี (2558, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ Archana Lata Naidu (2023, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีขอบเขตเพียงใดมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่ร่วมกันผู้จัดการด้านการดูแลสุขภาพในการบริหารในสหรัฐอเมริกา การศึกษาพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญมากขึ้น สอดคล้องกับ Jia Zhang (2022, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความพึงพอใจของครูในงานประเทศจีน จากการศึกษาพบว่าผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูก็มีความสำคัญเช่นกัน การวิเคราะห์สื่อกลางพบว่าองค์ประกอบทั้งห้าของ PLC เป็นสื่อกลางที่สำคัญระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานของครู

ณัฐกุล มากทรัพย์ (2562, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับปทุมณวิช แก้วล้อม (2560, หน้า 73) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่งเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศรุต กาญจนหิรัญ (2555, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับอารีรัตน์ สีขาว (2555, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธนาคราสกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธนาคราสกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ Siti Nurjanah (2022, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรพฤติกรรมพลเมืองในองค์กร (OCB) ในผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สุพรรณดา แสนบุญ (2565)
	ของบุคลากรทางการศึกษา	ธัญญลักษณ์ โพธิ์ช่วย (2562) มาริสา ตาแก้ว (2560) ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2558) Huseyin Akar (2019)
	ความพึงพอใจในงาน	ธัญรัตน์ บัวแย้ม และนิคม นาคอ้าย (2564) นวลลักษณ์ แสงเพิ่ม (2561) เชชินีร์ แสงสุข (2560) ณัฐพร แอบไธสง (2558) สมหมาย โอภาสี (2558) Archana Lata Naidu (2023) Jia Zhang (2022)
	ความผูกพันต่อองค์กร	ณัฐกุล มากทรัพย์ (2562) ปุณณวิช แก้วล้อม (2560) ศรุต กาญจนทิริญ (2555)

		อารีรัตน์ สีขาว (2555) Siti Nurjanah (2022)
--	--	--

จากตารางที่ 2.5 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยภายใน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบที่ 2.4 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อ ปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียดผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กิตติยา วงศ์เบญจัจ (2564, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย

จำกัด (สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับ พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล) (2561, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเค็ชฌฌฏฐ จังหวัดจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเค็ชฌฌฏฐ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.680^{**}$) สอดคล้องกับ นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรจำนวน 3 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 83.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทปูนในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ เอื้องฟ้า เขากลม (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของพิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 110) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับเบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557, หน้า 131) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

วรรณชน กระนัย (2564, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทตัวแทนโฆษณาสัญชาติญี่ปุ่น การรับรู้วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Setyowati (2021, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของพฤติกรรมพลเมืององค์การในการใกล้เคียงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานกับผลงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ Hae Na Kim (2020, หน้าบทคัดย่อ)ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ

วัฒนธรรมองค์กรในการผลิตของเกาหลีอุตสาหกรรม: มุ่งเน้นไปที่การเข้าร่วมการฝึกอบรมออนไลน์ผล การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้นภายใต้วัฒนธรรมกลุ่มหรือวัฒนธรรม Adhocracy และ Market และวีรพล จักษ์ตรีมงคล (2548, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ สนามบินดอนเมือง พบว่า รูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ฝ่ายครุภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุ สุรินทร์ ปิธิธรรมา (2556, หน้า 84) ได้ศึกษา รูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายเขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ร้อยละ 65.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชฎาภรณ์ เพ็ญยระ(2565,หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอยะนิง จังหวัดสงขลา พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยะนิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นิธิ ตันทวีวงศ์ (2556, หน้า บทคัดย่อ) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์กรของพนักงานบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับปรารถนา ผกาแก้ว (2561, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือ ญาติแบบปรับตัว แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และแบบลำดับขั้นอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการรับรู้ วัฒนธรรมแบบลำดับขั้นมากที่สุด และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ ยรรยงค์ กะชีรัมย์ (2563,หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความ ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สัมพันธ์กับแหวนเพชร ไชยะวง (2563, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม ธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว วัฒนธรรมองค์กรรายด้านมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Lok & Crawford

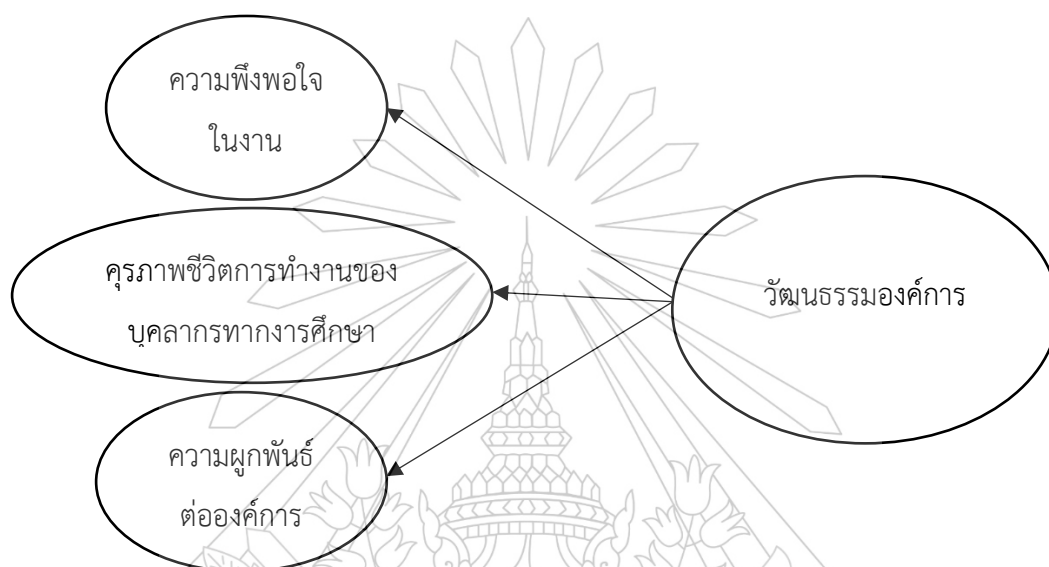
(1999, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงศ์วิศาลพร (2553, หน้า 147) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงาน และความผูกพันในงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในงานของบริษัท

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังตาราง 6

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
วัฒนธรรมองค์กร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ (2564) เอื้องฟ้า เขากลม (2563) พระสิทธิชัย วิสุทโธ(หวานผล) (2561) นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2560) พิศ ศรีสวัสดิ์(2557) เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557)
	ความพึงพอใจในงาน	วรรณมน กระนัย (2564) เกตุสุนันท์ ปกิณณะ (2556) วิรพล จักษ์ตรีมงคล (2548) Setyowati (2021) Hae Na Kim (2020)
	ความผูกพันต่อองค์กร	ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ(2565) ยรรยงค์ กะชีรัมย์ (2563) เพชร ไชยะวง (2563) ปรารถนา ผกาแก้ว (2561) นิธิ ตันทวิวงศ์ (2556) สุพัตรา วงศ์วิศาลพร (2553) Lok & Crawford (1999)

จากตารางที่ 2.6 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอก คือ วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยภายใน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบที่ 2.5 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2.2.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในความพึงพอใจในงานส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ บทความวิชาการที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พรพิตร ธรรมชาต (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวก เช่นเดียวกับภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์ (2556, หน้า 63) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน

ในองค์การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน ในองค์การของข้าราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีพบว่ามรอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับจรรยา อภิภัทรชัย (2550, หน้า 62) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .714 สอดคล้องกับมนตรี แก้วด้วง (2552, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับกมล ฤชวงศ์ (2556, หน้า 129-130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า ความพึงพอใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Marzuki (2022, หน้าบทคัดย่อ) บทบาทที่ใกล้เคียงความพึงพอใจในงานในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ได้ศึกษาการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กร:หลักฐานจากร้านอาหาร SMEs ผลการวิจัยพบว่ามออิทธิพลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

อารยา นาคัน (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ ร้อยละ 66.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณี โกพลรัตน์ (2558, หน้า 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงแรมอิมพีเรียล จังหวัดสกลนคร พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .738 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554, หน้า 70) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตใน การทำงานมออิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแม้วัง จำกัด พบว่า ความพึงพอใจมออิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ Babalola (2016) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำความพึงพอใจในงานและ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน Maria Farzeen (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน

ทัศนคติต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ Fu, W. and Deshpande (2014) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทประกันภัยในประเทศจีน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

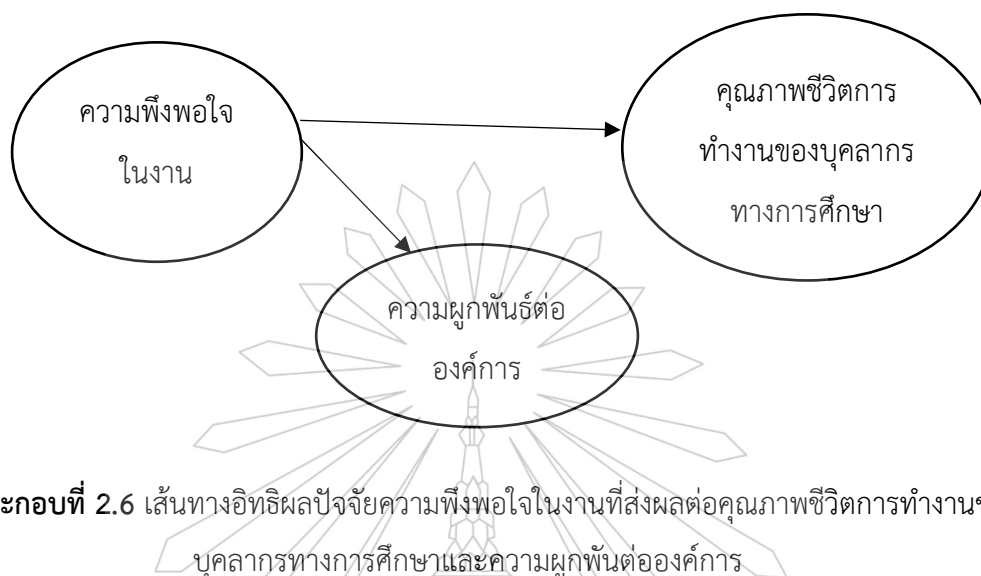
จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิง ประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยความพึงพอใจในงานได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ความพึงพอใจในงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา	พรพิตร ธรรมชาต (2560) กมล กฤษวงค์ (2556) ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์ (2556) จรรยา อภิภัทรชัย (2550) มนตรี แก้วด้วง (2552) Marzuki (2022)
	ความผูกพันต่อองค์กร	อารยา นาคัน (2563) อุษณี โภพลรัตน์ (2558) วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) Babalola (2016) Maria Farzeen (2015) Fu, W. and Deshpande (2014)

จากตารางที่ 2.7 เห็นได้ว่าปัจจัยภายในมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ผลการวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพประกอบ 6



2.2.5 การสังเคราะห์เส้นทางการวิจัยภายในความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

การสังเคราะห์เส้นทางการวิจัยภายในความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิวรรณดา เรืองแก้ว (2565, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของกัญญา บุตดาจันทร์ (2563, หน้า 96) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม(TQUA) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับกุลธิดา ไทยสุริโย (2562, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

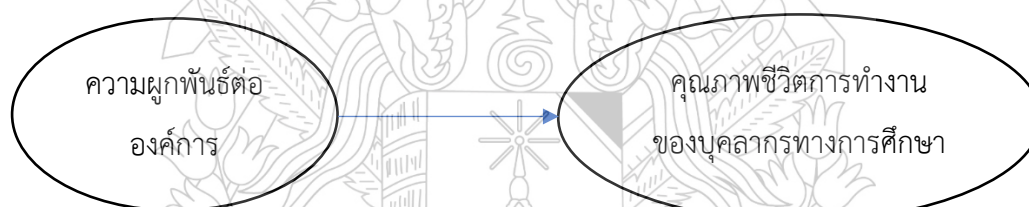
พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับบทริย์ เกรียงชัยพร (2562, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับชุตดา บรรทม (2560, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05เช่นเดียวกับ ขวลิต กะลำพัก (2559, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับกาญจนา บุญเพลิง (2552, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรพรรณ ไชยสุวรรณ (2555, หน้า 117) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.183 และ 0.513 ตามลำดับ มีค่าอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐา ผุดผ่อง (2556, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร กิ่งจันทร์ (2556, หน้า 184) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนด้วยขนาดอิทธิพล .33

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วสามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าเป็นปัจจัย ที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อปัจจัยภายในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทาง การศึกษา	วิวรรณดา เรืองแก้ว (2565) กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) นนทรีย์ เกรียงชัยพร (2562) ชุตดา บรรทม(2560) ณัฏฐา ผุดผ่อง (2556) สาคร กิ่งจันทร์ (2556)

จากตารางที่ 2.8 เห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยต่างๆ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้งภาพประกอบ 7

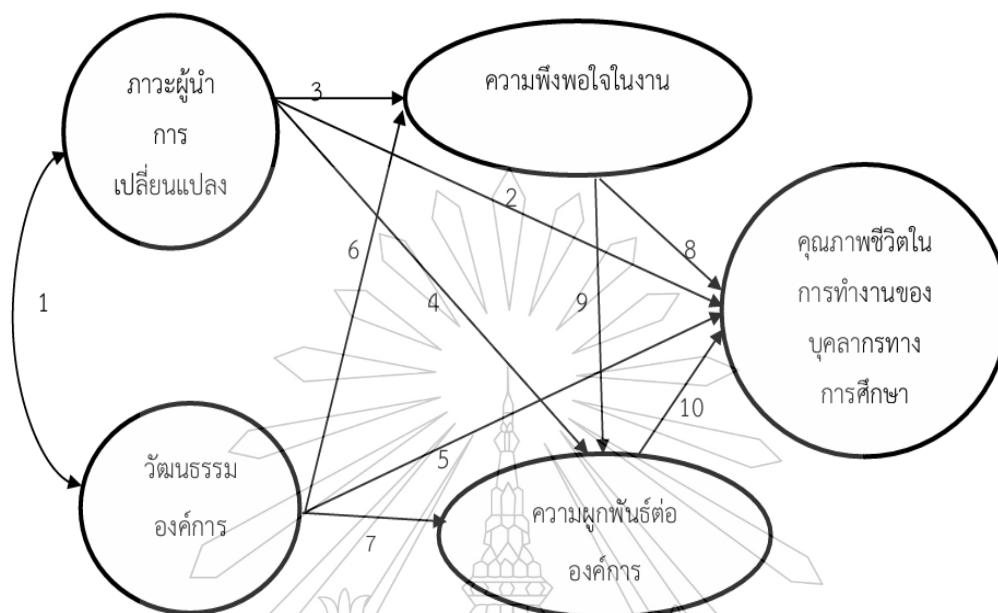


ภาพประกอบที่ 2.7 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

จากตารางที่ 2.8 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยมาสร้างเป็นรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภายในประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสามารถสร้างเป็นรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรทางการศึกษาของตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบที่ 2.8 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรทางการศึกษา



ตารางที่ 2.9 แสดงตัวเลขกำกับบนเส้นอิทธิพลแทนผู้วิจัย/ผู้ศึกษา

ตัวเลขกำกับบน เส้นอิทธิพล	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา	หมายเหตุ
1	นิวัฒน์ รังสร้อย (2563), วรรณวิภา พงษ์ราศรี (2563), ชุตระกุล ไชยเสนา (2560), รุ่ง โอหารส(2559), นุชา สระสม (2552), Marbawi (2018), Seidmehdi Veisheh (2014)	
2	ขวัญเนตร สุขประดิษฐ์ (2565), วันรัฐ จิตุชัย (2563), ต้นหยง ขุนศิริทรัพย์ (2556), สมบูรณ์ บุหลันเลี่ยมวงศ์ (2556), ประเสริฐ สุภภูมิ (2557)	
3	Stringer (2002), พัทธานีย์ วิชัยวงศ์ (2555), สมพร ทะเยียม (2555), นทร์ญี มีภักดี (2556), ประภาพร จงใจภักดี (2556), อรรณณ ยอดสนธิ (2557)	
4	4) นลินี สุวรรณโชติ (2557), จุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2560), พีระ แก้วสะอาด (2564), วิวรรณดา เรืองแก้ว (2565), มณีนรัตน์ สิทธิศักดิ์ (2555), สุภาพร เหมือนละม้าย (2555), เบญจวรรณ ศงศาร (2556)	
5	กิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ (2564), เอื้องฟ้า เขากลม (2563), พระสิทธิชัย วิสุทโธ(หวานผล) (2561), นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560), อัครกิตติ พัฒนสัมพันธ์ (2560), พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557),เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557)	
6	วรรณมน กระนัย (2564), เกตุสุนิษฐ์ ปกิณณะ (2556), วีรพล จักร์ตรีมงคล (2548), Setyowati (2021), Hae Na Kim (2020)	
7	ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ(2565), นิธิ ดันทวิวงศ์ (2556), ปรารณนา ผกาแก้ว (2561), ยรรยงค์ กะชีรัมย์ (2563), เพชร ไชยยะวง (2563), Lok & Crawford (1999), สุพัตรา วงศ์วิศาลพร (2553)	
8	พรพิตรา ธรรมชาต (2560), กมล กฤษวงค์ (2556), ภาคินันท์ สวัสดิ์วิศิษฐ์ (2556), จรุง อภิภัทรชัย (2550), มนตรี แก้วด้วง (2552), Marzuki (2022)	

9	อารยา นาคัน (2563), อุษณี โกพลรัตน์ (2558), วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554), Babalola (2016), Maria Farzeen (2015), Fu, W. and Deshpande (2014)	
10	ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2564), เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561), ไพพรรณ ไชยสุวรรณ (2555), วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556), ญัฏฐา ผุดผ่อง (2556), สาคร กิ่งจันทร์ (2556), ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์ (2556), จริญญา อภิภัทรชัย (2550), มนตรี แก้วด้วง (2552), Marzuki (2022)	

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

2.3.1 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978: 98) Burns มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุกตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามและอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกันสูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้เกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

(Maslow's Need Hierarchy Theory) และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Colberge) แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกนตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985: 14) Bass ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อจาก Burn โดยมีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนสภาพ ในองค์กรและได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) โดย Bass ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตามหรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าความสนใจ ของตนเอง (Self - interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตาม มีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอีก 3 ส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมีคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตามผลจากการผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมีนอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และ ยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งผู้นำเพื่อสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ในด้านแนวคิด Bass ให้นิยามภาวะผู้นำในทางที่กว้างกว่า Burns โดยไม่ใช่แค่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความ

พยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อให้รางวัลตอบแทน และ Bass ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน Bass ยอมรับว่าผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่อาจจะใช้ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994: 2-6) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริวารมี (Idealized Influence or Charisma Leader : II or CL) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน

ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns เกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ส่วนทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio นั้น ประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูปและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” สรุปไว้ ดังนี้

สมุทร ชำนาญ (2556: 166) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ และมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นการจูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

กาญจนา อนันตศรี (2560: 28) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการทำงานมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจรรโลงรักภักดี ยอมรับนับถือ มีบรรยากาศในองค์กรที่ดีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560: 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหาร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิด

ความร่วมมือ ร่วมใจ ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562: 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการนำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่แสดงถึงผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมถึงพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

อังกร เภาวัลย์ (2562: 24-25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในกระบวนการต่างๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

Burns (1978: 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น ซึ่งพลังอำนาจถูกปลุกขึ้นโดยภาวะผู้นำนี้จะสามารถดำเนินการ ทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้อย่างชัดเจนประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ดังที่ตั้งใจ

Bass (1985: 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในคุณค่า คุณค่า จุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมหรือองค์กร นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

Bennis and Nanus (1985: 217) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะปรับรูปและยกระดับแรงจูงใจและเป้าประสงค์ของผู้ตามให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

Griffin (1996: 524) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายโอนความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์เรียนรู้ การตัดสินใจให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

Leithwood and Jantzi (1996: 510) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นบุคลากรให้นำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 7 ด้าน คือ การระบุวิสัยทัศน์การ

เกื้อกูล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

Dessler (1998: 202) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ ใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์กร และต่อการสร้างความผูกพัน สำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร

Yukl (1998: 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

Lunenburg and Ornstein (2000: 150-151) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจูงใจบุคลากรให้กระทำความมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวัง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น มีความพยายามมากขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีอยู่ ตระหนักในภารกิจ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ กระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เกิดการยอมรับและศรัทธา นำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสถานการณ์และบรรลุวัตถุประสงค์ มินักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560: 20) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผลสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562: 35) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ในตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562: 15) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ ช่วยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตาม สัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตและจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และ ภารกิจขององค์กรตลอดจนช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

อังกูร เกาวัลย์ (2562: 24-25) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่ม โครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับ ผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำ ที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563: 22) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มี ีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับยอมทำตามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การ เปลี่ยนแปลง สามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้

Muchinsky (1997: 373) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำ ที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลง หน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการ มองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ใน หน่วยงานย่อยขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรใน องค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เกิดการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มุ่งเน้นไปที่การใช้ ความสามารถในการเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมาย ที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่ผู้

ตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลาย ดังนี้

Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (1966, p. 827-832) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารองค์การธุรกิจตามแนวคิดของ Bernard M. Bass โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ (1) การสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ และไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำและเชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม ร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และกลุ่มบารมีเป็นลักษณะพิเศษของบุคคล หรือเป็นการมีอำนาจในตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (Team Spirit) ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามในอนาคต สามารถสื่อภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้ โดยแสดงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ (3) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล คือ การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ ทั้งนี้โดยให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลเป็นลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม (4) การกระตุ้นทางปัญญา คือ เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข เกิดความคิดจินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจ และสามารถใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา และ (5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ วิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยบอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และบอกถึงรางวัลที่จะได้รับตามต้องการเมื่องานสำเร็จ การอธิบายวิธีการทำงาน และผลลัพธ์ของงานจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ง่าย จึงทุ่มเทความพยายามในการ

ปฏิบัติงานการให้รางวัลอาจเป็นค่ายกย่องชมเชย การประกาศความดีความชอบการให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่นการขึ้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง

Bernard M. Bass (1997, p. 756-757) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 องค์ประกอบคือ (1)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence/ Charisma) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยินดีปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่มรวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม (2)การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา (Team Spirit) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดในด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต รวมทั้งผู้นำจะสร้าง และสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การ สนับสนุนส่งเสริมการสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการบริหารจัดการโดยเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพผู้ตาม รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ตามต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุนสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นพี่เลี้ยงได้

Gary A. Yukl (1998, p.215) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ๆ (2) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร (3) การสร้างบารมี (Charisma) คือ ความสามารถในการมีอำนาจในการบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็งและมีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่ายในการสร้าง

James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly (2000, p. 15-17) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ (1) บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำ สามารถปลุกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (2) ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมายเพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า (3) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา

(Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ (4) รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ ผู้นำบอกให้ผู้ตามทราบว่าทำอย่างไรผู้ตามจะได้รับรางวัลที่ชอบมากกว่า และ (5) การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception) คือ ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามทำงานในภาระงาน นั้นๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลาและทุน

Stephen R. Covey (2004, p. 254-255) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ (1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) คือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้ผู้ตาม และยึดหลักบทความความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดทำงานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การและผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ รวมกัน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006, p. 21-25) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอีก 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมี

พฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มึศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจใน ตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มี ความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการ หาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก

เข้าใจปัญหาด้วยตนเอง และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ บุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บาร์มีและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009, p. 64-72) ได้พัฒนากลอบ ความคิดหลักขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติกล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์การ โดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองมติฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ่งยาก และหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณะ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการควบคุม

Kim et al (2015) กระบวนการการทำงานของผู้นำที่จะมีอิทธิพลจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

- 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบาร์มี หรือภาวะผู้นำบาร์มี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Fulan (2006, p. 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการ เปลี่ยนแปลงภายใต้ การขับเคลื่อน โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความหวัง และพลังขับเคลื่อน เป้าหมายเชิงจริยธรรม เป็น การปฏิบัติของผู้นำโดยความตั้งใจที่จะสร้างชีวิตเรงบวกให้แก่ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้อง ปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การนำท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผลนำองค์กร ไปสู่ผลสำเร็จในระยะยาว และต้องสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการ เป็นผู้นำจึงได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะ และทำให้เห็นด้วยกับ วิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยให้แรง บันดาลใจแก่ผู้อื่นกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวัน ทำให้งานที่ทำมีความตื่นเต้นมากขึ้น

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจและดึงดูด ตัวบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมี ความเชี่ยวชาญใน การพัฒนาความสามารถของผู้อื่นโดยแสดงความสนใจในตัวผู้ตาม เข้าใจเป้าหมาย จุดอ่อน จุดแข็ง ของผู้ตาม สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และ รู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงท่าทหายสภาพที่ เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีเสียง คัดค้านโดยให้เหตุผลที่ตัดด้านได้ยากมาแย้งมีวิธีปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการ เปลี่ยนแปลงนั้น

5. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ที่สามารถจัดการกับปัญหาความ ขัดแย้งได้ คือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละกลุ่ม และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้ง รับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็น จากทุกด้าน และปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจาก การตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้าง สายใยแห่งความผูกพันเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความสามัคคีกันภายในองค์กร และกับผู้ร่วมงานจากภายนอกและภายในเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็น มิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกันสามารถชักจูงผู้อื่นให้ เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เพื่อความพยายามในกลุ่ม และสร้างสปีริต

เอกลักษณ์ของกลุ่มใช้เวลาในการหล่อหลอม และผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

Hoy and Miskel (2012, p. 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

Whitlock (2003, p. 82) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 331-340) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์การ ผู้นำจะสร้างความรู้สึกรำคาญใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหาผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานองค์การส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเอง และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายาม

ตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 73-74) ได้อธิบายว่าคุณภาพสำคัญ 4 ประการของผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณภาพ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกของภาระหน้าที่ที่มีการเอาใจใส่ในงานมีความมั่นใจ ด้วยผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้ามีความภักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการที่จะทำ ให้สำเร็จ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีใจจูงใจผู้ตามให้กระทำ ตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม (3) การกระตุ้นทางปัญญา หรือ แรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ ทดสอบด้วยวิธีการเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และ ความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือการหยั่งรู้ในขณะเดียวกันก็จะเน้นวิธีการ แก้ปัญหา (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบเหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับและมีการพัฒนาด้าน สติปัญญาและ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็น รายบุคคล ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตาม และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการ พุดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงใน การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

ชีวิน อ่อนละอ (2553, หน้า 128) ได้ทำการทบทวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด คือ (1) องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 ตัวชี้วัดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการ สร้างบาร์มี (2) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคลมี 3 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการพัฒนา การ เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง (3) องค์ประกอบด้านกระตุ้นปัญญา มี 4 ตัวชี้วัด คือ การใช้หลักเหตุผลการเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ (4) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความ เชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถ ของผู้ตาม

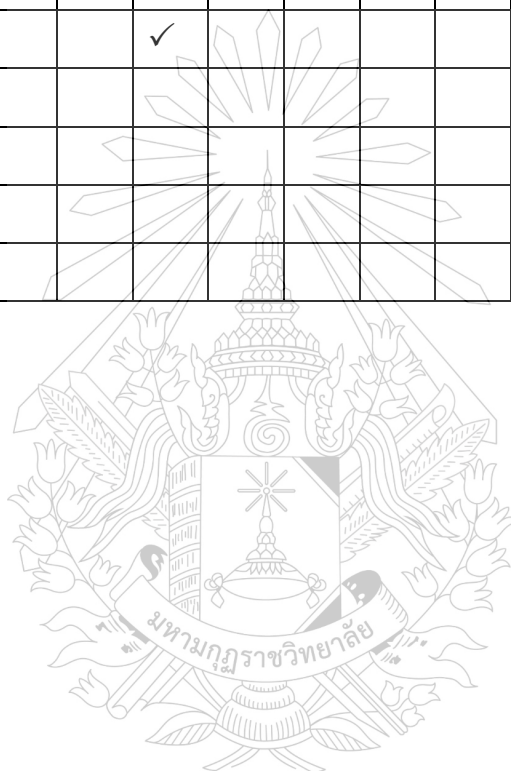
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ
ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และ
เพื่อการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership)



ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

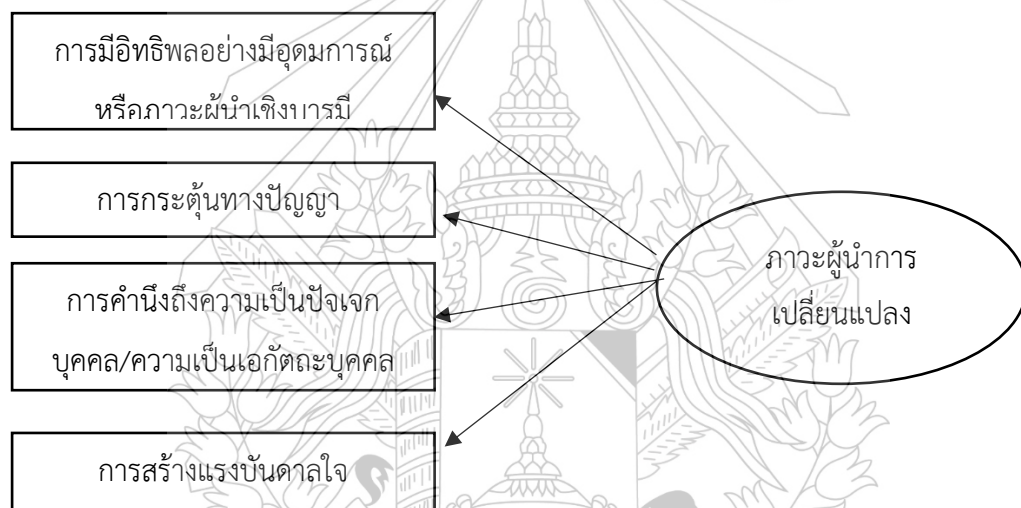
องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	แหล่งข้อมูล/นักวิจัย													
	Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	Whitlock (2003, p. 82)	Adegoke Oke. & Fred O. Walumbwa (2009)	Stephen R. Covey (2004)	ชีวิน อ่อนละอ (2553)	James L. Gibson, John M. Ivancevich & Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway	Bernard M. Bass (1997)	Gary A.Yukt (1998)	Kim et al., 2015	Hoy and Miskel (2012)	Funlan (2006)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	92.3
2. การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10	76.9
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		10	76.9
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	10	76.9
5. ความใส่ใจส่วนบุคคล							✓						1	7.6
6. รางวัลเกินคาดหมาย							✓	✓					2	15.3

7. การบริหารด้วยการละเว้น							✓							1	7.6
8. ความสามารถพิเศษ		✓												1	7.6
9. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม			✓									✓		2	15.3
10. บุคคลแห่งการเรียนรู้			✓									✓		2	15.3
11. การพัฒนาผู้อื่น													✓	1	7.6
12. การจัดการความขัดแย้ง													✓	1	7.6
13. แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง												✓		1	7.6
14. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ												✓		1	7.6



จากตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากนักวิชาการ 11 ท่านพบว่า มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวน 14 ด้าน เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ความถี่ขึ้นไป ดังนั้น สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ได้องค์ประกอบที่จะศึกษาครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบที่ 2.9 แสดงรูปแบบการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ

จากภาพประกอบที่ 2.9 แสดงรูปแบบการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ประกอบด้วย

1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี

Burns (1978: 98) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำในทำนองเดียวกัน Bass and Avolio (1994: 213) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มีคือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานกล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่

ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี เป็นผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้ ขณะที่ Yukl (1998: 215) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี คือ ความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความเชื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง มีความเสียสละ ทุมเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งหลักในการสร้างบาร์มีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้น ไม่ใช่สิ่งที่ยากในการสร้าง อีกทั้ง Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000: 15-17) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี คือ การที่ผู้นำสามารถปลูกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในขณะเดียวกัน Covey (2004: 254-255) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มีคือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบาร์มีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม ขณะที่ Bass and Riggio (2006: 21-25) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ ภาวะผู้นำเชิงบาร์มี คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤตผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร นอกจากนี้ Oke, Munshi, and Walumbwa (2009: 64-72) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มีคือ ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มีหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรม

และจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.การกระตุ้นทางปัญญา

Burns (1978: 98) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง ในขณะที่ Bass and Avolio (1994: 213) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำ มีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนักรู้ถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทาง ใหม่ๆ มาแก้ปัญหในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ อีกทั้ง Yukl (1998: 215) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหหรือประเด็นต่างๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ๆ ในทำนองเดียวกัน Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000: 15-17) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกัน Covey (2004: 254-255) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำควรเปิดโอกาสกระตุ้นทางปัญญาผู้ตามให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์กรมีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายของผู้นำ ผู้ตาม และองค์กร เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ ร่วมกัน ขณะที่ Bass and Riggio (2006: 21-25) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือในการแก้ปัญหของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจปัญหาด้วยตนเอง ตลอดจน Oke, Munshi, and Walumbwa (2009: 64-72) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถ

ในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองมิติฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ่งยาก และหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำความเข้าใจกับปัญหามีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่างๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์

3.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Burns (1978: 98) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง ในขณะที่ Bass and Avolio (1994: 213) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ในทำนองเดียวกัน Yukl (1998: 215) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร อีกทั้ง Covey (2004: 254-255) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม สอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้งานก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน Bass and Riggio (2006: 21-25) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ บุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของ ปัจเจกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ ของการให้ความสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจใน ความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้

เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ นอกจากนี้ Oke, Munshi, and Walumbwa (2009: 64-72) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคล เพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดการพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลายและหลีกเลี่ยงการควบคุม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

4. การสร้างแรงบันดาลใจ

Bass and Avolio (1994: 213) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ในทำนองเดียวกัน Covey (2004: 254-255) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดทำงานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ ในขณะที่ Bass and Riggio (2006: 21-25) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน ให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของ

ทนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ตลอดจน Oke, Munshi, and Walumbwa (2009: 64-72) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กร โดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11 องค์ประกอบนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี	พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ	1.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม 1.2 ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ 1.3 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ 1.4 ผู้บริหารเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ 1.5 ผู้บริหารแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) ก าร กระตุ้นทาง ปัญญา	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำความเข้าใจ กับปัญหา มีการคิดและแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ โดยกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และคอยให้ กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กล ยุทธ์หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาใน หน่วยงานใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อ หาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่ง ใหม่และสร้างสรรค์	2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการ เสนอแนะการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา โดยเน้นการมุ่งด้านความสำเร็จ 2.2 ผู้บริหารการเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการ พัฒนาตนเอง 2.3 มีการจัดการศึกษาอบรมสัมมนา และมีกระบวนการที่ผู้บริหารใช้การ กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหา ต่าง ๆ 2.4 ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 2.5 ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
3) ก าร คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจก บุคคล/ความ เป็นเอกัตถะ บุคคล	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นใน การทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการ ให้ความสนับสนุนบุคลากร มีการเอาใจ เขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรเป็นรายบุคคล และทำให้ บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาด ประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการ วิเคราะห์ความต้องการและ ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สูงขึ้น	3.1 ได้รับความการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล จากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเสมอ 3.2 ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับการพัฒนา 3.3 ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสม กับตัวบุคคลและได้คำปรึกษาที่ดีใน การปฏิบัติงาน 3.4 ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจในการ ทำงานอยู่เสมอ 3.5 ผู้บริหารมีการนิเทศงานเพื่อให้ ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง

4) การสร้างแรงบันดาลใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย	4.1 ผู้บริหารแสดงกระบวนการที่ใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในหน่วยงาน 4.2 ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้คิดสิ่งใหม่และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ 4.3 ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการ ทำงานแบบเก่า 4.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ 4.5 ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการ วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีการคิดอย่างเป็นระบบ
------------------------	---	--

2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ถนนวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2551, อ้างถึงใน พระมหาทิพย์ โอบุชงาม, 2563, หน้า 80) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า องค์การเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีในการทำงานเดียวกัน กลุ่มคนดังกล่าวมีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบเพื่อดำเนินงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ หรืออยู่รอด และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย เป้าหมาย (Purpose) คน (People) โครงสร้าง (Structure) เทคนิคการบริหาร (Technique) ความรู้และข้อมูล ข่าวสาร (Information) ที่มีอยู่ในองค์การนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้อง เหมาะสม และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ “คน” เป็นเหมือนจักรกลหรือกลไกที่สำคัญ ที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแต่ละคนต้องมีการปรับตัวและยอมรับแบบแผนของวัฒนธรรมของกลุ่มสมาชิกในองค์การในการบริหารงานนั้นหากผู้บริหารเข้าใจวัฒนธรรมองค์การและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและ

เทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันได้แล้วก็ส่งผลให้การบริหารงาน ขององค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างดี สอดคล้องกับสมบัติ แสงพล (2552, อ้างถึงใน สาคร ทะเยียม, 2557, หน้า 9) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นมานานแล้ว ทั้งวงการธุรกิจเอกชนและราชการต่างให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การเนื่องจากเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การปัจจุบันควรต้องหันมาให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น

2.4.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบด้านองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎข้อบังคับให้บุคลากรมีกฎทางสังคมมี ศรัทธาเป็นแรงจูงใจให้แต่ละบุคคลปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาทค่านิยมที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งองค์การแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กับวัฒนธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นๆ ซึ่ง เกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงในองค์การวัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) เป็น คำที่มีลักษณะเป็นนามธรรมจึงมีความหมายลึกซึ้ง และเป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความที่แน่นอนลง ไปได้ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมองค์การเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์การที่มีการ ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์การที่มีความโดดเด่น

Cameron and Quinn Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งสะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหาร องค์การ การสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่าง ๆ ที่ สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์การมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์การอื่น

Cummings & Worley (2009 อ้างถึงใน ปิยะ ละมุลมอญ, 2556) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมติพื้นฐาน เกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ใช้การได้ดีเพียงพอที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรมเป็นกระบวนการ เรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์จากการใช้กลยุทธ์และการ ออกแบบองค์การ

Robbins (2014 อ้างถึงใน เอกราช โขจิตพิมานเวช และพา อักษรเสือ, 2561, น. 365) ได้ ให้ความหมายของค วา วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากสมาชิกภายในองค์การ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กรนั้น ๆ

Robbins and Judge (2015 อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561, น. 23) ได้ให้ ความหมาย ของค วา วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การก าหนดความหมายการดำเนินการเพื่อไปสู่

เป้าหมายของ องค์การ รวมไปถึงระบบการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การมีการกำหนดร่วมกัน หรือ มีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์การอื่นและเป็นพื้นฐาน สำคัญสำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยจะมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนด้วยเช่นกัน

Schein (2010 : 46) ได้ให้ความหมายว่าเป็นแบบแผนของคติฐานเบื้องต้น (Pattern of Basic Assumption) ที่เกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นโดยสมาชิกขององค์กรและสัมผัสต่อกันมาเป็นที่ยอมรับ ของสมาชิกทั่วไป โดยที่จะมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่เพื่อให้เกิดการรับรู้ การคิดและความรู้สึกไป ในทิศทางเดียวกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณา การภายในกลุ่ม และยังได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าการให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความ เข้าใจอย่างแท้จริง ควรจะเน้นให้เห็นวัฒนธรรมในระดับลึก ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้โดยคติฐาน เบื้องต้นซึ่งอยู่ในระดับลึกของการรับรู้ และเป็นความเชื่อร่วมกัน ของสมาชิกองค์กรเป็นสิ่งที่อยู่ในใน องค์กรระดับจิตใต้สำนึกผลักดันให้เกิดพฤติกรรม โดยจะมีการถ่ายทอดสืบทอดไปยังคนรุ่นใหม่ เป็นการ ที่คนมีองค์กรและมองไปถึงสิ่งแวดล้อมโดยคติฐานตามนี้ได้รับการเรียนรู้เพื่อที่จะตอบสนองในการ แก้ปัญหาของกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวสำหรับการอยู่รอดได้ในสภาพการณ์สิ่งแวดล้อมทั้ง ภายนอกและปัญหาจากการบูรณาการภายใน ทั้งนี้คติฐานในระดับลึกนี้จะถูกแยกออกจากสิ่งที่มีมนุษย์ คิดประดิษฐ์ขึ้น และจากค่านิยมซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ หรือเป็นวัฒนธรรมในระดับตื้นๆ แต่มิเป็นแก่น สำคัญของวัฒนธรรมโดยแท้จริง

Schein (1992, p. 12) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงถึง สภาพความเป็นอยู่ขององค์กรนั้นในแง่ของการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ภายนอกและการรวมตัวกันภายในองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งผู้นำใน องค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐาน หรือแบบของพฤติกรรมและจะถ่ายทอดแก่ สมาชิกใหม่ ว่าเป็นแนวทางถูกต้องที่จะยอมรับความคิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านั้นและ สอดคล้องกัน

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 60) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์การ ที่มีองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้สึก การแสดงออกทางพฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีความเป็น เอกลักษณะเฉพาะขององค์การที่รวมถึงปรัชญา มโนคติ ข้อสันนิษฐาน การคาดหวัง ทัศนคติ บรรทัด ฐาน และค่านิยมซึ่งในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์ เฉพาะขององค์การ

Kilman, Sexton, and Serpa (2000, p. 60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บทสัณฐาน และค่านิยม ร่วมกันในองค์การ

Sweeney & McFarlin (2002, p. 336) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งหนึ่งของข้อตกลงที่เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนพอว่าอะไรคือ วัฒนธรรมองค์การ คือสิ่งที่คนส่วนใหญ่รับรู้ว่ามันเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต หรือเป็นบุคลิกภาพ หรือรูปแบบขององค์การ ซึ่งจะรวมความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมสื่อสารไปยังกลุ่มคนทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

Edgar H.Schein (2004, อ้างถึงใน พิศ ศรีสวัสดิ์, 2557, หน้า 10) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ขององค์การในด้านการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก และการรวมตัวกันภายในองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำองค์การมักเป็นผู้กำหนด และรวบรวมเป็นมาตรฐานหรือแบบของพฤติกรรมพร้อมถ่ายทอดแก่บุคลากรใหม่เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในองค์การ

Mullins (2006, p. 469) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง การสะสมของขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม นโยบาย ความเชื่อ และการวางตัว ที่ประกอบขึ้นเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่สมาชิกทำและคิดในองค์การ

Greenber & Baron, 2008, p.544) วัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั่วไปเพื่อเป็นกรอบการรับรู้ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การอาจหมายถึง เจตคติ ค่านิยมของพฤติกรรม และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การซึ่งจะสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนจากองค์การอื่น

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อค่านิยมประเพณีที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกโดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการทางสังคม โดยเขาต้องแสดงบทบาทและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม เพื่อให้เขาได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์การ

วรณารถ แสงมณี (2544, หน้า 165) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ 2 ลักษณะ คือ ประการแรก วัฒนธรรมองค์การเป็นการรับรู้ (Perception) คนในองค์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้วยการเห็นและการได้ยินสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ แม้คนในองค์การจะมีพื้นฐานส่วนตัวต่างกันหรือทำงานในระดับที่ต่างกัน แต่คนเหล่านี้จะเห็นและรับรู้เหมือนกันวัฒนธรรมจึงเกิดจากการรับรู้ร่วมกัน ประการที่สอง วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะ (Descriptive term) นั่นคือ สมาชิกองค์การเห็นอย่างไร หรือรับรู้ว่าเป็นอย่างไร ไม่ได้ระบุว่าสมาชิกขององค์การชอบหรือไม่ชอบวัฒนธรรมนั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นเพียงการอธิบายลักษณะไม่ใช่เป็นการประเมิน ลักษณะนั้นว่าดีหรือไม่ดี ผิดหรือถูก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 242) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ข้อสมมติฐานประเพณีและพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การหนึ่งจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 136) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) เป็นคำที่แสดงให้เห็นลักษณะร่วมภายในองค์การที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์การนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไร รูปแบบเป็นองค์การแบบอำนาจนิยมหรือแบบประชาธิปไตยนิยม เป็นองค์การแบบราชการหรือองค์การแบบวิชาชีพ เป็นต้น โดยอาจจะศึกษาหรือสังเกตจากการแสดงออกให้เห็นได้ในหลายลักษณะ เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณีที่องค์การประพฤติปฏิบัติจากพิธีกรรม ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ตลอดจนปรัชญาที่สมาชิกในองค์การนั้น ๆ ยึดถือประพฤติปฏิบัติร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและแพร่หลายในวงกว้าง

วิเชียร วิทยาอุดม (2547, หน้า 369) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ การสร้างค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจ ต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่สามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวองค์การ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์การได้เป็นอย่างมาก

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 196-197) ให้ความหมายวัฒนธรรม องค์การว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และสัญลักษณ์ทั้งหมดที่เป็นคุณลักษณะขององค์การกล่าวให้เฉพาะลงไป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปรัชญา ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ ปทัสถานและค่านิยมความเชื่อที่มีร่วมกันในองค์การ

เชมทัศน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล (2553, หน้า 17) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรมปทัสถาน ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งหมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมของสมาชิกว่าองค์การของเรามีลักษณะเด่นจากองค์การอื่นอย่างไร โดยทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความผูกพัน สมาชิกขององค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและได้พัฒนาขึ้นภายในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติของสมาชิกในองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน หรือวิถีชีวิตขององค์การที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การและเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การกล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูงย่อมส่งผลให้การงานของทุกคนดีมีคุณภาพส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพรวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

ฐานา ฉันทา (2559, หน้า 12 - 13) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรม หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานที่สมาชิกมีส่วนร่วมในองค์กรวัฒนธรรมไม่สามารถเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการมีบรรทัดฐานอย่างไม่เป็นทางการ สามารถผูกมัดสมาชิกขององค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้

อมเรศ ภูมิรัตน์ (2561, หน้า 240) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ คณะบุคคลหรือหน่วยงานยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา เช่น ความเคารพตามลำดับอาวุโส ความรักใคร่กลมเกลียวกันฉันพี่น้อง ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันฉันญาติ การเลื่อนตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถประกอบกับความสามารถอาวุโส เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม บรรทัดฐาน ทัศนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติขององค์กรและเป็นสิ่งที่สมาชิกส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร

2.4.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมก่อให้เกิดรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นรูปแบบสัญลักษณ์ที่ทำหน้าที่ควบคุมบุคลากรในองค์กรให้อยู่อย่างสันติสุข ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร ดังทัศนะของนักวิชานี้

Fitcher (1957, p. 287) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 8 ประการ คือ 1) วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน (Institution) 2) วัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดบทบาทและความพึงพอใจ (Role and elations) 3) วัฒนธรรมทำหน้าที่ควบคุมสังคม (Social control) 4) วัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายและสัญลักษณ์ (Trade mark) 5) วัฒนธรรมทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Foster the unit) เกิดความเป็นปึกแผ่น (Solidarity) จงรักภักดีและอุทิศตนให้สังคม (Loyalty and devotion) ทำให้สังคมมีความอยู่รอด (Survival) 6) วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างหล่อหลอม (Moulding) บุคลิกภาพทางสังคมให้กับสมาชิก (Social personality) 7) วัฒนธรรมทำให้สมาชิกแต่ละคนในสังคมได้ตระหนักถึงความหมายและวัตถุประสงค์การใช้ชีวิตของตน และ 8) วัฒนธรรมสร้างหรือจัดแบบการประพฤติปฏิบัติ (Pattern of behavior) เพื่อว่าบุคคลจะได้ปฏิบัติโดยไม่จำเป็นต้องคิดหาวิธีประพฤติปฏิบัติโดยไม่จำเป็น

Robbins (1996, p. 237) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะ 15 ประการ คือ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความกล้าเสี่ยง (Innovation and risk

taking; risk to lerance) เป็นระดับของการสนับสนุนให้พนักงาน ประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจในองค์การ ความรับผิดชอบ อิสระ เสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคคล 2) การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ การที่พนักงานให้ความสำคัญในรายละเอียดการดำเนินการในองค์การเพียงไร กล่าวคือ องค์การมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ 3) การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ หรือผลงานขององค์การมากกว่า กระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าว เป็นการพิจารณาว่าองค์การเน้นผลงาน หรือวิธีการในการทำงาน 4) การให้ความสำคัญกับบุคคล (People orientation) การตัดสินใจ หรือดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงไร เป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์การด้านการให้ความสำคัญของบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม (Team orientation) องค์การมีการออกแบบงาน หรือจัดรูปงานที่ให้การงานมีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคล แต่ละคนทำงานโดยอิสระหรือเน้นการทำงานรายบุคคล 6) การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์การให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติการเชิงรุกของพนักงานในองค์การมากน้อยเพียงใด องค์การกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินการไปเรื่อย ๆ หรือตามยถากรรมมากน้อยเพียงไร 7) ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับของการให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพ และสภาพเดิมขององค์การมีมากน้อยเพียงไร 8) ทิศทางขององค์การ (Direction) การปฏิบัติงานขององค์การมีการกำหนดเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงไร 9) บูรณาการในองค์การ (Integration) คือ ระดับของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานย่อย ๆ ในองค์การสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย การปฏิบัติการที่สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยในองค์การ 10) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support) ได้แก่ ระดับของการให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร 11) การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน 12) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identity) คือ ระดับของการที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อ หรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ และมององค์การทั้งในภาพรวมมากกว่าการสนใจเฉพาะหน่วยงานของตน 13) ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ การที่องค์การมีระดับของการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกัน ระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว 14) การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict tolerance) คือ ระดับของการที่องค์การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์ และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย 15) รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication pattern) ได้แก่ ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

Greenberg & Baron (2000, อ้างถึงใน สาคร ทะเยียม, 2557, หน้า 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่สำคัญต่อการ 3 ประการ คือ 1) ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ (Provides a sense of identity for the member) และทำให้ค่านิยมร่วมขององค์การชัดเจนมากขึ้น 2) เสริมสร้างพันธะสัญญาต่อภารกิจขององค์การ (Generating commitment to the organization's mission) เมื่อสมาชิกขององค์การรู้จักวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างดี สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้น สมาชิกจะคิดกว้างไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตนโดยคิดไปถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับ องค์การ 3) ทำให้เกิดความชัดเจนและผลักดันให้เกิดมาตรฐานของพฤติกรรม (Clarify and reinforce standards of behavior) วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางที่จะกำหนดคำพูด และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ขององค์การนั้นในสถานการณ์เดียวกันในอีกองค์การหนึ่งที่มีวัฒนธรรมองค์การหนึ่งที่มีวัฒนธรรมองค์การ แตกต่างกัน คำพูด และพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การนั้นก็จะแตกต่างกันออกไป

Dimmock & Walker (2005, อ้างถึงใน ละคร เขียนชานาจ, 2557, หน้า 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความคิดในลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษาในสถานศึกษาด้านโครงสร้างต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวสร้าง แรงจูงใจให้กับผู้นำ เพื่อการตัดสินใจ การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 80-81) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมักจะเป็นพลังที่ผลักดันเบื้องหลังความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีหน้าที่สำคัญ คือ 1) วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ 2) วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน 3) วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคม 4) วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลและสิ่งแวดล้อมของเขาได้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550, หน้า 228) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก 2) ช่วยในการประสานประสานภายใน 3) เป็นสิ่งหล่อหลอมให้คนในองค์การมี และเข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน 4) ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้โดยง่าย และ 5) เป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์การ

สาคร ทะเยียม (2557, หน้า 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การถือเป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์การที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การจะขับเคลื่อนองค์การให้สวนทางกับเป้าหมายขององค์การ

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์การ เป็นแนวทางที่ทำให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้แต่ละ

องค์การมีความแตกต่างกันไป วัฒนธรรมองค์การเป็นเรือของพิธีกรรม ประเพณี ปทัสถาน และ ค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกคนในองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกในองค์การทราบถึงแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปอย่างมีระบบและ มาตรฐานเดียวกันทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จได้

2.4.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

Patterson, Purkey and Parker (1986, pp. 50-51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็น ของโรงเรียนว่ามีประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ได้ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purposes) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความ มีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Sergiovanni (1988, pp. 107-109)

Robbins (1989, pp. 35-42) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยมเป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกันที่ถูกยึดถือปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ เป็นระบบของการให้ความหมาย ร่วมกัน (Shared meaning) เป็นชุดของคุณลักษณะเด่นที่สมาชิกในองค์การเห็นคุณค่า หรือยอมรับ ว่าเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบของสมาชิกใน องค์การ 2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์การในด้านจุดประสงค์ และความคาดหวังการ ปฏิบัติงาน 3) การประสานหรือร่วมมือกันของ สมาชิกในองค์การ 4) การให้การสนับสนุนการจัดการ และความช่วยเหลือต่าง ๆ จากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และ 5) การติดต่อสื่อสาร

Robbins & Coulter (1999 อ้างถึงใน ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ, 2560) ได้ศึกษาและรวบรวม ลักษณะต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายประเภท ดังนี้

1. การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง คือการที่สมาชิกองค์กรได้รับการกระตุ้นให้ สรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่ง ใหม่ และ ยอมรับแนวคิดใหม่ๆ

2. การใส่ใจต่อรายละเอียด คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์กรแสดงออกซึ่งความ ถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

3. การมุ่งผลผลิต คือ ระดับการที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติผลเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิต มากกว่า การใส่ใจต่อเทคนิค และวิธีการในการท าให้บรรลุผล

4. การให้ความสำคัญกับสมาชิก คือ ระดับการตัดสินใจในทางการบริหารที่ให้ความสนใจ ผลลัพธ์ ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารใส่ใจ และให้ความยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ให้การส่งเสริมสนับสนุนและไม่สร้างแรงกดดัน

5. การทำงานเป็นทีม คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคลมุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

6. การมุ่งมั่นสู่ชัยชนะ คือระดับที่สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นแข่งขันมากกว่าทำงานกันตามสบาย Cameron & Quinn (2006) ได้กล่าวถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบการแข่งขันของค่านิยมมี 4 ประเภท ดังนี้ 1. วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล เป็นการเน้นภายในองค์กรและการบูรณาการกับการจัดการตนเอง และความยืดหยุ่น วัฒนธรรมนี้เป็นวัฒนธรรมที่บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะคล้ายกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวขยายมีฐานคติคือสิ่งแวดล้อมขององค์กรจะได้รับการจัดการอย่างดีที่สุดโดยการทำงาน เป็นทีมและมีการพัฒนาบุคลากรผู้รับบริการได้รับการยึดถือเป็นหุ้นส่วนขององค์กร และองค์กรคือแหล่งที่พัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรลักษณะทั่วไป คือ การทำงานเป็นทีมมีแผนงานและมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร ความผูกพันร่วมมือของบุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลกันฉันมิตร ผู้นำจะเป็นผู้ดูแลสอนงานเอาใจใส่แม้แต่เรื่องส่วนตัว องค์กรถูกเชื่อมโยงด้วยจารีตประเพณีขวัญกำลังใจและความสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร 2. วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยนเป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่นวัฒนธรรมนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและพลวัตสูง มีฐานคติ คือนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำไปสู่ความสำเร็จและเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้นำไปสู่การได้มาซึ่งทรัพยากรใหม่ ๆ และการมีกำไร ลักษณะทั่วไป คือการมีองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและการเปลี่ยนแปลงสูง แนวโน้มทำงานเฉพาะกิจในรูปคณะกรรมการ เมื่องานบรรลุเป้าหมายก็ยกเลิกคณะกรรมการนั้นและมีการจัดตั้งคณะกรรมการใหม่ขึ้นมาทำงาน การรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจจึงมีน้อยอำนาจกระจายไหลสู่ผู้ปฏิบัติและทีมงานที่เป็นผู้จัดการกับปัญหานั้น ผู้นำเน้นการกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจและการคาดการณ์ในอนาคต 3. วัฒนธรรมลำดับขั้นหรือวัฒนธรรมสายบังคับบัญชาเป็นการเน้นภายในองค์กรและการบูรณาการกับการควบคุมและความมีเสถียรภาพ กล่าวคือมีการมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการสูง มีการกำหนดกระบวนการของการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้มีทักษะในการจัดการและการประสานงานที่ดีสิ่งที่เชื่อมโยงองค์กรเข้าด้วยกัน คือกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นทางการ ความสำเร็จขององค์กรคือการทำงานที่เชื่อถือได้การปฏิบัติตามกำหนดเวลาและการมีต้นทุนต่ำ การจัดการบุคลากรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่มั่นคงและสามารถทำรายได้ และ 4. วัฒนธรรมการตลาด เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการควบคุมและความมีเสถียรภาพ วัฒนธรรมนี้มุ่งภายนอกมากกว่าภายใน เน้นการดำเนินการกับพันธมิตรภายนอก เช่น หากเป็นองค์กรธุรกิจจะเน้นผู้จัดส่งสินค้าและวัตถุดิบ ลูกค้าคู่สัญญา สหภาพและกลุ่มอื่น ๆ ส่วนองค์กรภาครัฐจะเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและค่านิยมแกนกลาง คือความสามารถในการแข่งขันและผลิตภาพลักษณะทั่วไป คือเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบุคลากรมีการแข่งขันและเน้นเป้าหมายของงาน ผู้นำเป็นผู้

ขับเคลื่อนผลักดันให้มีผลงานที่เข้มข้นและเป็นผู้ผลิตชอบการแข่งขันมีมาตรฐานงานสูงและเรียกร้องการทุ่มเทในการทำงานจากลูกน้อง

Sathe (1985 : 25 - 31) กล่าวว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการในต่าง ๆ เนื่องมาจากแนวความคิด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมือที่แท้จริงภายในองค์การไม่สามารถเกิดขึ้นจากการออกเป็นกฎระเบียบได้ แต่ระดับของความร่วมมือที่แท้จริงภายใต้รับอิทธิพลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีจิตฐานร่วมกัน 2. การตัดสินใจ (Decision Making) วัฒนธรรมส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทำให้เกิดจิตฐานเบื้องต้นและความโน้มเอียงอย่างคงที่ต่อการซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 3. การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุม คือความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางแผนไว้โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์การ 4. การสื่อสาร (Communication) เหตุผลหลักที่สมาชิกในองค์การสื่อสารผิดพลาด เกิดจากปัญหาของการบิดเบือนข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาสาระนั้นมีความซับซ้อนมากเท่าไรความผิดพลาดในการสื่อสารก็จะมากขึ้นเท่านั้น 5. ความผูกพัน (Commitment) บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเมื่อเขามีส่วนร่วม และได้รับประสบการณ์บางอย่างที่จะทำให้ยึดติดกับองค์การสิ่งต่างๆ 6. การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิกในองค์การอันจะนำไปสู่การปฏิบัติ 7. การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม (Justification of Behavior) วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกในองค์การใช้อ้างเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม ในขณะเดียวกันองค์การก็จะใช้เหตุผลเป็นแรงเสริมให้สมาชิกรักษากฎพฤติกรรมนั้นไว้ ในทางตรงกันข้ามองค์การก็อาจกำหนดให้สมาชิกแสดงพฤติกรรม ที่ต้องการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน

Sergiovanni (1988) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายขององค์กรในโรงเรียน (School Purposes) 2) ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) 3) ด้านการตัดสินใจ (Decision Making) 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) 5) ด้านความไว้วางใจ (Trust) 6) ด้านความมีคุณภาพ (Quality) 7) ด้านการยอมรับ (Recognition) 8) ด้านความเอื้ออาทร (Caring) 9) ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

Patterson and other (1986 : 50 - 51 อ้างถึงใน นุชา สระสม, 2552 : 58) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นสถานศึกษามีประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ได้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (School Purposes) หมายถึง สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ขององค์การโดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคคลในสถานศึกษาต้องเข้าใจความมุ่งประสงค์ขององค์การเพื่อนเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติ 2) การให้อำนาจ (Empowerment) ใน

สถานศึกษาผู้บริหารเป็นผู้มีและเป็นผู้ใช้อำนาจได้ตามตำแหน่งแต่ในทางปฏิบัติราชการในสถานศึกษาผู้บริหารมีภาระหน้าที่มากจึงต้องมีการแบ่งอำนาจในการรับผิดชอบ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้และมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลในสถานศึกษาในบางสถานการณ์ตามความสมควร ทั้งในโอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

3) การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นภารกิจสำคัญของการบริหารที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นวาทิที่สุดเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 4) ความเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Communication) หมายถึงความผูกพันความรู้สึกเป็นเจ้าของความมีส่วนร่วมในการกิจต่าง ๆ และการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ 5) ความไว้วางใจ (Trust) การสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรของตน การที่บุคคลได้รับความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลอื่นมองเขาเป็นคนซื่อสัตย์ผู้บริหารควรให้โอกาสครูหรือบุคลากรเลือกทำงานตามความต้องการ และให้ความไว้วางใจ บุคลากรจะทำได้สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เพราะคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ความมีคุณภาพ (Quality) การมีคุณภาพนั้นสถานศึกษาควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้สมาชิกของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นความคาดหวังของสถานศึกษาสำหรับมาตรฐานและคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน 7) การยอมรับ (Recognition) การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็น และมองเห็นคุณค่าของบุคลากรโดยยอมรับผลงานตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดดี ๆ และความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 8) ความเอื้ออาทร (Caring) การเอาใจใส่ดูแลครูและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่สร้างความรู้สึกของการอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันใช้คนให้ถูกต้องกับงาน และบริหารงานให้ตรงกับความสามารถ 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในเรื่องความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนรวมทั้งกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามจะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อตนเองและส่วนรวม โดยเป็นปัจจัย พื้นฐานที่จะช่วยให้สถานศึกษามีความสงบเรียบร้อย 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) บุคลากรหรือครูในสถานศึกษาย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งในเรื่องของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพซึ่งแต่ละคนจะมีค่านิยมในวิธีการสอนที่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูควรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องทักษะ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และผสมผสานความแตกต่างให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของสถานศึกษา

กรกฎ แสงเกตุ (2556, หน้า 63) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ได้กำหนดองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การไว้ 9

ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางนโยบาย 2) ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร 3) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ด้านการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน 5) ด้านการให้อำนาจ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้านการร่วมมือกันของ สมาชิกในองค์กร 8) ด้านการให้การสนับสนุนการจัดการ 9) ด้านความมีวินัย

จุริพร ปะยะโสภาสกุล(2556 : 20) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้วัฒนธรรมขององค์การดำรงอยู่ได้ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกิดจากความผูกพัน ของสมาชิกในองค์การซึ่งมีการยอมรับ การสื่อสารถ่ายทอด ปรัชญา วัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญให้การก่อตัวของวัฒนธรรมขององค์การให้เป็นไปตามแนวที่ต้องการ

ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การไว้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา 2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน 3) การประสานความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา 4) การให้การสนับสนุนการจัดการ 5) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร 6) การให้อำนาจบุคลากร 7) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน 8) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 101) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) ด้านการมอบอำนาจ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านความมีคุณภาพ 7) ด้านการให้การยอมรับ 8) ด้านความเอื้ออาทร 9) ด้านความซื่อสัตย์ 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร

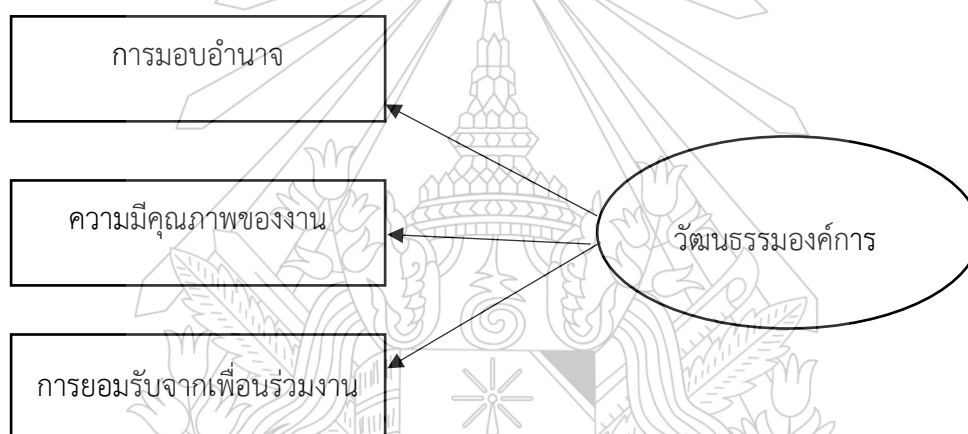
ละคร เขียนขานาจ (2557, หน้า 103) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) ด้านการมอบอำนาจ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านความมีคุณภาพ 7) ด้านการยอมรับ 8) ด้านความเอื้ออาทร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.12

ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ	แหล่งข้อมูล/นักวิจัย								ความถี่	ร้อยละ	
	Purkey and Smith 1983	Patterson, 1986	Sergiovanni, 1988	Robbins, 1989	กรกฎ แสงเกตุ, 2556	จวิพร ปะโยโสภาสกุล, 2556	ชลีพร เกลี้ยงสง, 2556	พิศ ศรีสวัสดิ์, 2557			ละคร เขียนนาง, 2557
ความมุ่งหมายขององค์การ		✓	✓			✓		✓	✓	5	55.55
การมอบอำนาจ		✓	✓		✓		✓	✓	✓	6	66.66
การตัดสินใจ		✓	✓					✓	✓	4	44.44
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	7	77.77
ความไว้วางใจ		✓	✓					✓	✓	4	44.44
ความมีคุณภาพ	✓	✓	✓					✓	✓	5	55.55
การยอมรับ	✓	✓	✓			✓		✓	✓	5	55.55
ความเอื้ออาทร		✓	✓					✓	✓	4	44.44
ความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓	✓					✓		4	44.44
ความหลากหลายของบุคลากร		✓	✓					✓		3	33.33
ความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การ				✓	✓		✓			3	33.33
ทิศทางนโยบายขององค์การ				✓	✓		✓			3	33.33
การติดต่อสื่อสาร				✓	✓	✓	✓			3	33.33
ความประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในองค์การ				✓	✓		✓			3	33.33
การให้การสนับสนุนการจัดการ				✓	✓		✓			3	33.33
วินัย					✓					1	33.33
การดูแลให้ความสำคัญกับสมาชิก					✓		✓			2	22.22
ผู้นำองค์กรเข้มแข็ง	✓									1	11.11
ความผูกพัน						✓				1	11.11

จากตารางที่ 2.12 เห็นได้ว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่เป็นกรอบแนวคิด เชิง ทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 19 องค์ประกอบ จากนักการศึกษาจำนวน 9 คน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามความถี่สูงสุดไปหาน้อย ที่สุด คือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 4) ความมีคุณภาพ 5) การยอมรับ แต่ เนื่องจากมี 2 องค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบของความผูกพันกับองค์การ ได้แก่ องค์ประกอบ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความมุ่งประสงค์ขององค์การ ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบ 2 ตัว นี้ออกจากองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด และตั้งชื่อองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) การมอบ อำนาจ 2) ความมีคุณภาพของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบที่ 2.10 รูปแบบการวัดวัฒนธรรมองค์การ

จากภาพประกอบ 10 แสดงรูปแบบการวัดวัฒนธรรมองค์การที่ได้จากการ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. การมอบอำนาจ

ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการมอบอำนาจว่า ผู้บริหารได้กำหนด กรอบการทำงาน จัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับการทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการกระจายอำนาจ และมีอิสระในการทำงาน มีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การ ตัดสินใจให้แก่ครูในการจัดการเรียน การสอน การพัฒนานักเรียน การดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใน ทำนองเดียวกันกับ พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่สถานศึกษา ได้มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กับการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

การกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษามากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการมอบอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และละคร เขียนนาง (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความเท่าเทียมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงออกทางความคิด ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในบางสถานการณ์ มีความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้กำหนดกรอบการทำงานจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการกระจายอำนาจและมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยกำหนดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกและได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุดรวมทั้งบุคลากรที่ได้รับผลกระทบโดยตรง และบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และในทำนองเดียวกันกับ ละคร เขียนนาง (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ในการพิจารณาการดำเนินการอย่างมีรูปแบบขั้นตอนและกระบวนการอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์โดยกำหนดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับผลกระทบโดยตรงจากการตัดสินใจนั้น

3. ความไว้วางใจ

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน การให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรมีการสื่อสารแบบเปิดเผยความรู้สึกร่วมกัน ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน และในทำนองเดียวกันละคร เขียนนาง (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่าความไว้วางใจ หมายถึง การส่งเสริมการ

สร้างความเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยและคอยให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน เชื่อมั่นในศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแบบเปิดเผยความรู้สึกที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

4. ความมีคุณภาพของงาน

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษาได้การปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพโดยที่บุคลากรทุกคนได้ร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับละคร เขียนนาค (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความมีคุณภาพของงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพองค์การด้วยการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร รวมถึงให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน และในทำนองเดียวกัน ละคร เขียนนาค (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ชื่นชมผลงานของบุคลากรและบุคคลภายนอก ให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร และบุคคลภายนอกให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์การ

6. ความเอื้ออาทร

ศรีรัตน บัวใหญ่ (2553, หน้า 7) กล่าวว่าความเอื้ออาทร หมายถึง การดูแลสนใจ เอาใจใส่ ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของบุคลากรเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตั้งถาม เชื่อในสิ่งที่ถูกต้อง และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับพิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งด้านการงานและส่วนตัว สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และในทำนองเดียวกันละคร เขียนนาง (2557, หน้า 7) กล่าวว่าความเอื้ออาทร หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือและให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งด้านการงานและส่วนตัว สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.13

ตารางที่ 2.13 องค์ประกอบนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การมอบอำนาจ	การที่ผู้บริหารได้กำหนดกรอบการทำงานจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด มีการกระจายอำนาจและมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	1.1 ผู้บริหารได้กำหนดกรอบการทำงาน และจัดวางบุคลากรให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด 1.2 องค์การมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน 1.3 บุคลากรมีความพึงพอใจและเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 1.4 บุคลากรมีอิสระเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการ 1.5 องค์การให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอน และพัฒนางานด้วยตนเองได้	การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยมี กระบวนการ	2.1 ผู้บริหารมีการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์ การสร้างทางเลือกไว้หลายทาง

	ใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์โดยกำหนดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับผลกระทบโดยตรงจากการตัดสินใจนั้น	2.2 ผู้บริหารมีการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด 2.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 2.4 บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบในเรื่องนั้น ๆ เพื่อประสิทธิภาพขององค์การ 2.5 บุคลากรได้รับผลกระทบโดยตรงจากการร่วมตัดสินใจ
3.ความไว้วางใจ	การที่ผู้บริหารเปิดให้โอกาสบุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตนเชื่อมั่นในศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแบบเปิดเผยความรู้สึกที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจกันให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	3.1 ผู้บริหารเปิดให้โอกาสบุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน 3.2 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ 3.3 เพื่อนร่วมงานมีการสื่อสารแบบเปิดเผยความรู้สึกที่ดีต่อกัน และสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน 3.4 ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ 3.5 บุคลากรทุกฝ่ายให้การยอมรับและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์การ
4. ความมีคุณภาพของงาน	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพองค์การในการปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพองค์การในการปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ 4.2 องค์การคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4.3 บุคลากรได้ร่วมมือกันกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์การ 4.4 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

		4.5 องค์การมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
5. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร และบุคคลภายนอกให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์การ	5.1 ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของบุคลากร 5.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร 5.3 ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 5.4 ครูได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน 5.5 บุคคลภายนอกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กร
6. ความเอื้ออาทรความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน	การที่ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากร ทั้งด้านการงานและส่วนตัว สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเป็นธรรม	6.1 ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ในความ เป็นอยู่ของบุคลากรทั้งด้านการงานและส่วนตัว 6.2 ผู้บริหารให้การสนับสนุนก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร 6.3 ผู้บริหารจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม 6.4 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว

2.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ดังมีเนื้อหาต่อไปนี้

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน โดยผู้ที่มีความพอใจจะเป็นผู้ที่ชอบงานที่ทำอยู่มากกว่าไม่ชอบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่องาน ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Jewell, 1998, p. 211) การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่ามีแนวทางในการศึกษา 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่หนึ่งมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยเห็นว่าความพึง

พอใจในงานเป็นมโนทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้เห็นถึงความชอบหรือความไม่ชอบของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจของบุคคล แนวทางที่สามมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นมโนทัศน์ที่จำแนกออกเป็นด้านๆ อย่างอิสระ แนวทางที่สามมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยมองว่าความพึงพอใจในงานเป็นการกระทำเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้อาจมีลักษณะแตกต่างกัน การกำหนดกลยุทธ์และวิธีการที่จะใช้ในการจูงใจให้สอดคล้องและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ได้มากที่สุด จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานและผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (Jewell, 1998, pp. 212-217) Mumford (1972, pp. 4-5 อ้างถึงใน ญัตฐา กริทธิรัญ, 2550, หน้า 12-13) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg และ Likert โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น 2) กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake, Mouton และ Fiedler 3) กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester business school) 4) กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ Crozier และ Gouldner 5) กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) มองความพึงพอใจในงานว่าเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน ในส่วนของ Green and craft (1979, p. 270 อ้างถึงใน ญัตฐา กริทธิรัญ, 2550, หน้า 13) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่ามี 3 แนวคิด คือ 1) ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction causes performance) กลุ่มนี้มี ความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของ Vroom (1964) 2) การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance causes satisfaction) กลุ่มนี้มี ความเชื่อว่า ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้ ได้แก่ แนวความคิดของ Porter and Lawler (1968) 3) รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a causal factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับว่า เกิดจากตัวแปรต้น คือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของ Brayfield and Crockett (1955)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานข้างต้นสรุปได้ว่า การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมากทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทุ่มความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้นๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกงานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่างๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom (1964, pp. 91-103) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ ในการทำงาน บางทีเรียกว่า ทฤษฎี V. I. E. เนื่องจากมีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

V = Valence หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคล ในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

แนวความคิดนี้ Vroom มีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่าบุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงที่สุด ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกตคือ บุคคลจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือให้สำเร็จต่อเป้าหมายต่อเมื่อมีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และผลของการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา หรืออาจสรุปได้ว่า การที่จะโน้มน้าวจิตใจคนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่คนเชื่อว่าความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้นบุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ ประการใดย่อมขึ้นอยู่กับ

กับจิตภาพ และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ 1) ความคาดหวัง หรือ ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ) 2) ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่า ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล 3) ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น 4) สื่อกกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สอง ตามทฤษฎีของ Vroom สื่อกกลางหรือความคาดหวังแบบที่สองจะอยู่ภายในช่วง ± 1.0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกกลางจะมีค่าเท่ากับ 0 ซึ่ง Vroom ได้ชี้ให้เห็นว่า ความคาดหวัง และความพอใจจะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจหรือความคาดหวังเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่า เขามีความสามารถ หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวัง ต่ำ) หรือถ้าหากว่า พนักงานมีความเชื่อว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังสูง) แต่ผลที่ติดตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจ ของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ทฤษฎี X ของ McGregor (1960, p.10) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่า มีลักษณะดังนี้ 1) คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน หาโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วได้จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ 2) คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงาน 3) โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง รวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความ

ต้องการด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X คือ 1) โดยทั่วไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุมคนอาจจะไม่อยากทำงานนั้นๆ ก็ได้ 2) การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบของเขาเอง เขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 3) การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่าๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคน ในแง่ดีเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้ หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need) Maslow (1970, pp. 35-47) ได้ตั้งทฤษฎีขึ้นบนข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ความต้องการด้านความมั่นคง และปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่ยึดเหนี่ยวทางใจ ปราศจากความกลัวการสูญเสียและอันตรายทั้งปวง 3) ความต้องการความรักและการยอมรับทางสังคม (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในขั้นนี้ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการระหว่างบุคคลเป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่น ในสังคมรูปแบบต่างๆ กัน เช่น สามี-ภรรยา พ่อ แม่ ลูก คนรัก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) ความต้องการทางด้านเกียรติยศและชื่อเสียง (Self - esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการมีหน้าตาในสังคมมีความนิยมนับถือในตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงขึ้น ในขั้นนี้คนเราจะมีความต้องการการยอมรับจากสังคม พอใจและภูมิใจในตนเอง 5) ความ

ต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self – actualization needs) เป็นความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นขั้นที่มนุษย์ไม่ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจในครอบครัว เรื่องความปลอดภัย เรื่องความรักหรือศักดิ์ศรี

4. ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two – factor Theory)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 110-111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน โดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภายในงาน (Content factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้ความสามารถแห่งสติปัญญาทำงาน จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป 1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ 1.3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ 1.4) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น 1.5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสมารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

2. ปัจจัยภายนอกงาน (Context factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบภายนอกงานที่ป้องกันการเกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งหากไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน มักเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 2.1) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น 2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร 2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้ดี

2.4) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefit) หมายถึง ค่าตอบแทน รายได้ ค่าจ้างประจำเดือน ที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น 2.5) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร 2.6) สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่างๆ

5. ทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth)

Alderfer (1972, pp. 184-186) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้ 1) มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่า ความต้องการขั้นต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการขั้นสูง 2) ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น 3) ยิ่งความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก 4) ยิ่งความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น Alderfer จึงได้ทำการศึกษาวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ใน ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An empirical test of a new theory of human needs” จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามนุษย์มีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) เป็นความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วนของความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth needs: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับ

ทฤษฎีของ Maslow ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้

2.5.2 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในงาน ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Job satisfaction ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน แต่ส่วนใหญ่แล้วมีแนวคิดใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้

Wexley and Yukl (1977, pp. 117-119) ได้ขยายความหมาย ของความพึงพอใจในงานเพิ่มเติมไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของคนงานที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาของงาน ความปลอดภัย และโอกาสก้าวหน้า

Strauss and Sayles (1980, pp. 142-143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้นับปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้นับปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Carrell, Kuzmits and Elbert (1992, p. 42) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดีและผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จการได้รับผลตอบแทนในรูปต่างๆที่ตรงตามที่ตนได้คาดหวังเอาไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้

Robbins (1996, pp. 172-190) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการทำงานไว้อย่างกว้างๆ ว่าเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขาโดยงานต่างๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Jewell (1998, p. 211) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของงานหรือเป็นเจตคติที่มองไม่เห็นโดยตรง แต่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย

McShane and Von Glinow (2000, pp. 204-205) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยประเมินจากการสังเกตและประสบการณ์ทางอารมณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

Spector (2000, p. 197) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าวอีกนัย หนึ่งว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงานนั่นเอง

De Nobile (2003, อ้างถึงใน พิเชษฐ พุ่มแจ่ม, 2555, หน้า 31) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ดี หรือเป็นบวกเกี่ยวกับการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Greenberg and Baron (2003, p. 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่องาน เป็นเจตคติด้านบวกหรือ ด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน

Robbins and Judge (2007, P. 73) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกและลบของบุคคลที่มีต่องาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่ถ้ามีความรู้สึกที่ไม่ดีกับงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

Hodson and Sullivan (2008, p. 55) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติ

ณัฐา กริทธิชัย (2550, หน้า 11) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง เจตคติ ทัศนคติ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำขึ้นเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 98) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนผลประโยชน์ และผลตอบแทน ซึ่งความพอใจในงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคลมากกว่าเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2551, หน้า 138) ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลจากความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหารและงานที่ทำเป็นไปในทางชื่นชมยินดี มี

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลกำไรมีมากขึ้น จัดปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการ ขาดงาน การลาออก การเกิดอุบัติเหตุ และการชุมนุมประท้วง เป็นต้น

บุญศรี สัมพันธ์ (2558, หน้า 8) ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด สภาพอารมณ์ทางด้านจิตใจหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในงานที่มีอยู่ทั้งทางดีและไม่ดีทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจหรือมีเจตคติทางบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.5.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การอย่างมาก ดังที่ จิตติภา ขาวอ่อน (2547, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้ องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ หากองค์การหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานจะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงาน

มากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำจะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จ ของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีเป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภาคภูมิใจต่อการ

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถ ของตนเองมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้ องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.5.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 110-111) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของความพึงพอใจในงานไว้ 11 ประการ ดังนี้ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 4) ความก้าวหน้า (Advancement) 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 6) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) 7) การ ปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Peers) 9) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefit) 10) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) และ 11) สภาพ การปฏิบัติงาน (Working conditions)

Gilmer (1966, p. 280) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ความปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ 3) ความพอใจ ในการจัดการ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความพึงพอใจในการจัดการ 4) ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง และรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้น ๆ 5) ลักษณะงานที่ ทำผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด 6) การ บังคับบัญชามีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 7) ลักษณะทางสังคมหากผู้ปฏิบัติงานสามารถ ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข 8) การคมนาคมและการสื่อสารมีส่วนช่วยให้เกิดความพึง พอใจต่อการทำงานมากน้อยต่างกันได้ 9) สภาพการทำงาน หมายถึง แสง เสียง ให้อากาศ และชั่วโมง การทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานมากน้อยต่างกันได้ และ 10) สิ่ง ตอบแทน หมายถึง เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัยมีส่วน ให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

Maslow (1970, pp. 35-47) ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นบนข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้กล่าวว่า มนุษย์ เกิดมาพร้อมกับความต้องการ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ความต้องการด้านความมั่นคง และปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มียึดเหนี่ยวทางใจ ปราศจากความกลัวการสูญเสียและอันตรายทั้งปวง 3) ความต้องการความรักและการยอมรับทางสังคม (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น หลังจากที่ต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการระหว่างบุคคลเป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่น ในสังคมรูปแบบ ต่างๆ กัน เช่น สามเณร ภรรยา พ่อ แม่ ลูก คนรัก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) ความต้องการทางด้านเกียรติยศและชื่อเสียง (Self-esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการมีหน้าตาในสังคมมีความนิยมนับถือในตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงขึ้น ในขั้นนี้คนเราจะมีความต้องการ การยอมรับจากสังคม พอใจและภูมิใจในตนเอง 5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นขั้นที่มนุษย์ไม่ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจในครอบครัว เรื่อง ความปลอดภัย เรื่องความรักหรือศักดิ์ศรี

Pigors & Myers (1981, p. 116) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ ในการทำงาน ดังนี้ 1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 2) ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ 4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นงานที่มั่นคง 5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี 6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน 7) มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ในชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล 8) มีความเข้าใจในชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

Edwin Locke (1968 อ้างใน กชนิภา วาณิชกิตติกุล, 2562, 17-18) ได้จำแนกองค์ประกอบไว้ 9 ด้าน ดังนี้ 1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบลำดับแรกที่ทำให้พนักงานพอใจหรือไม่พอใจ 2. ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง 3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) 4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากบุคคลต่างๆ ภายในองค์กร 5. ผลประโยชน์ (Benefit) เป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานคาดหวังหรือได้รับจากการปฏิบัติงาน 6. สภาพ

การทำงาน (Working Conditions) 7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) 8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) 9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management)

Ghiselli และ Brown (1995, อ้างใน ยูนิต ฉายสุวรรณ, 2548) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถจำแนกองค์ประกอบได้ 5 ประการ คือ 1. ระดับอาชีพ หากอาชีพที่ประกอบนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ประกอบอาชีพนั้น 2. สถานะทางสังคมการที่ได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ 3. อายุ ช่วงอายุของบุคคลจะส่งผลได้ทั้งส่วนที่สัมพันธ์และไม่สัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน 4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ 5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้

Smith, Kendall, & Hulin, 1969, อ้างถึงใน ธนพร มานะสิริกุล, 2557, น. 44) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่สำคัญที่สุด 5 ด้านดังนี้ 1) ลักษณะงานหรือตัวงาน (Work Itself) คือ การมอบหมายงานที่มีความ น่าสนใจ เป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้และมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 2)การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) คือ การที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ 3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Opportunities) คือ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าหรือเติบโตในองค์การ 4) ผู้บังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถในการช่วยเหลือและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา 5) เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) คือ ระดับความเชี่ยวชาญและการสนับสนุนทาง สังคมของเพื่อนร่วมงาน

Spector, 1985, อ้างถึงใน วสุวิไลย์แถมศาสตร์, 2561, น. 28) ศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบ ทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้ 1)การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) หมายถึงความพึงพอใจในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน และการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน 2)การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง ความพึงพอใจกับโอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3)ผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจในบุคคลที่เป็นหัวหน้างานในเรื่องการดูแลการส่งเสริมสนับสนุน และความยุติธรรมในการทำงานร่วมกัน 4)สวัสดิการ (Fringe benefits) หมายถึงความพึงพอใจในเรื่องของผลตอบแทนในรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การมอบให้ นอกเหนือจากเงินเดือน 5) รางวัลผลตอบแทน (Contingent rewards) หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับรางวัลซึ่งอาจไม่ใช่ในรูปแบบของตัวเงิน เพื่อตอบแทนเมื่อมีการทำงานที่ดี การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ 6) เงื่อนไขของระเบียบการทำงาน (Operating conditions) หมายถึง ความพึงพอใจกับกฎหรือกระบวนการทำงาน และแนวทางการทำงานในองค์การ 7) เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) หมายถึง ความพึงพอใจในการ

ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการยอมรับซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกัน 8) ธรรมชาติของงาน (Nature of work) หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ มีความเข้าใจ เนื้อหางานเป็นอย่างดีงานมีลักษณะท้าทาย มีความน่าสนใจ 9) การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีความสะดวกในการปฏิบัติงานทั้ง ภายในและภายนอกองค์การ

Robbins, 1998, อ้างถึงใน วสุวลี แยมศาสตร์, 2561, น. 28-29) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น โดยเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะงานที่ท้าทาย เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสในการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีไม่น้อยเพียงไร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทายระดับปานกลางหรืออยู่ในระดับที่พอดีจึงจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในงานสูง 2) ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม การจ่ายค่าตอบแทนและส่งเสริมความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม ชัดเจนในทิศทางที่บุคคลคาดหวังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยพิจารณาหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ได้แก่ การพิจารณาปริมาณงาน ความทุ่มเทเสียสละ อุทิศเวลา กำลังกาย สติปัญญาให้แก่องค์การ การพิจารณาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคคล และการพิจารณาการให้ผลตอบแทนต่อผลงานที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน บุคคลมักชอบความสะดวกสบายในการทำงานและพึงพอใจกับสิ่งที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอกับความต้องการ 4) เพื่อนร่วมงานที่ดีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความรักความเป็นกันเอง เป็นประสบการณ์การทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะก่อให้เกิดความผูกพัน 5) ลักษณะงานตรงกับบุคลิกภาพบุคคลที่เลือกลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

Greenberg and Baron (2000, p.170) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ 1) นโยบายองค์การ (Organizational Factors) ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งรวมถึงการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระจายความรับผิดชอบ และปัญหามั่วยความยุติธรรม 2) ลักษณะงาน (Aspects of Jobs) ได้แก่ เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลาย โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายคุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ทำงาน ปริมาณแสงสว่างความถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ เสียง สภาพสังคม เป็นต้น 3) คุณสมบัติของบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ การนับถือตนเองเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความอดทนในงาน สถานภาพ และความอาวุโส

Luthans (2005, p.114) เสนอแนวคิดว่าความพึงพอใจมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ลักษณะงาน (Work Itself) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจมีคุณค่า ความท้าทาย ความภาคภูมิใจในงาน เปิดโอกาสในการเรียนรู้ และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน
- 2) ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ โดยเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายาม เห็นว่ามีความเหมาะสมและยุติธรรม
- 3) โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion Opportunity) บุคคลมีโอกาสดำเนินงานตามลำดับขั้นพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม
- 4) หัวหน้างาน (Supervisor) เป็นผู้มี ความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้องและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
- 5) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) บรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงานและให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา

สุรเชษฐ์ ฝการตันสกุล (2552 :หน้า 25-26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ หมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การและแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ ของหน่วยงานในองค์การ 2) ลักษณะงานหมายถึงงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นงานประจำปีหรือชั่วคราวมีปริมาณมากหรือน้อยเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ยากหรือง่าย 3) ความมีอิสระในการทำงานหมายถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ 4) ความสำเร็จในการทำงานหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานหมายถึงโอกาสที่ ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การดูงานและฝึกอบรม รวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย 6) เงินเดือนและสวัสดิการหมายถึงเงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ทางสำนักงาน จัดหาไว้ให้ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงที่พักอาศัยอาหาร และค่ารักษาพยาบาล 7) การปกครองบังคับบัญชาหมายถึงการปกครองดูแลและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานการติดตามงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 8) สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานได้แก่เพื่อนร่วมงาน อาคาร สถานที่เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 9) สัมพันธภาพในการทำงานหมายถึงการอยู่ร่วมกันการทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสัมพันธภาพของพนักงานที่มีต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

เกษมสุข สวัสดิ์ (2539, อ้างใน พรพิตร ธรรมชาติ, 2560 หน้า 12-13) กล่าวว่า ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลนั้นได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม คำนึงต่อการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร
2. ลักษณะงานที่ทำ บุคคลบางกลุ่มให้ความสำคัญกับลักษณะงานมากกว่าเงิน เพราะการทำงานบางประเภทได้เงินจำนวนมากแต่เป็นงานที่ใช้แรงงานและมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยแต่งานบางประเภทเป็นงานสบายและมีสิ่งแวดล้อมที่ดีแม้จะได้รับเงินจำนวนน้อยกว่าก็ตาม
3. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยอื่นๆจะไม่ดี เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลได้เช่นกัน
4. ความมั่นคงในงาน หากหน้าที่การงานที่ทำมีความมั่นคง บุคคลนั้นก็จะมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อจะสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต
5. ผู้บริหารและหัวหน้า ผู้บริหารและหัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานสูง เนื่องจากผู้บริหารและหัวหน้าเป็นคนที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ถ้าผู้บริหารและหัวหน้ามีความยุติธรรมไม่ถือตนเอง พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. โอกาสและความก้าวหน้า ในปัจจุบันคนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับที่สูง หากรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายอยู่นั้นไม่มีโอกาสในการพัฒนาและไม่ได้รับความก้าวหน้าก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่กระทำอยู่
7. ประชาธิปไตยในงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนไม่ชอบการถูกกดขี่ข่มเหง หรือการบังคับฝืนใจ เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่มีความสุข ไม่มีส่วนร่วมในงานที่ทำแต่หากมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับผิดชอบนั้นก็จะมีความตั้งใจในงานนั้นมากยิ่งขึ้น
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงไฟ สีภายในห้องทำงาน อุณหภูมิก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้
9. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การที่องค์กรมีกฎระเบียบให้ปฏิบัติตามที่แน่นอน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมาจะทำให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้

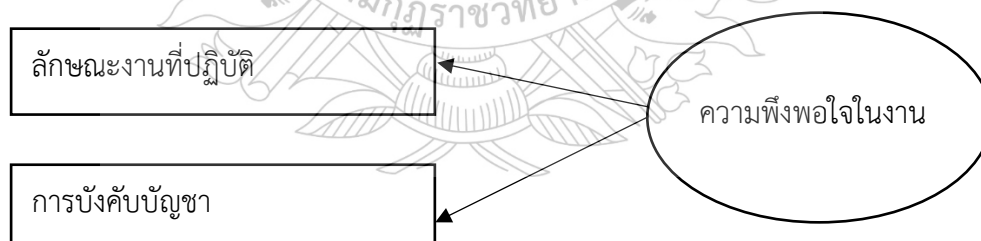
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.14

ตารางที่ 2.14 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	แหล่งข้อมูล/นักวิจัย												รวม	ร้อยละ		
	Herzberg, 1959	Gilmer, 1966	Edwin Locke, 1968	Smith, Kendall, & Hulin,	Maslow, 1970	Alderfer, 1972	Pigors & Myers, 1981	Spector,1985	Robbins, 1998	Ghiselli & Brown, 1995	,Greenberg and Baron,	Luthans, 2005			เกษมสุข สวัสดิ์, 2539	สุรเชษฐ์ ผลการันต์สกุล 2552
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓						✓				✓	✓	6	42.85
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	11	78.57
ความรับผิดชอบในงาน	✓												✓		2	14.28
นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน	✓		✓					✓			✓				4	28.57
สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11	78.57
ความรู้สึที่ดีต่อความสำเร็จในการทำงาน	✓				✓									✓	3	21.42
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11	78.57
ความมั่นคง และ ความก้าวหน้าในงาน	✓	✓			✓	✓	✓						✓	✓	7	50.00
ความต้องการทางร่างกาย					✓										1	7.14
ความต้องการทางสังคม					✓					✓					2	14.28
ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓						6	42.85
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						✓									1	7.14
การบังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓				✓		✓		✓	✓	✓	9	64.28
ความพอใจในการจัดการ		✓								✓			✓		3	21.42
การคมนาและสื่อสาร		✓						✓							2	14.28
ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน						✓							✓		2	14.28

มีความสามัคคีและมีการประสานงาน						✓									1	7.14
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	✓	✓													2	14.28
มีโอกาได้ใช้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่													✓		1	7.14
การเลื่อนตำแหน่งการงาน			✓	✓				✓				✓		✓	5	35.71
ลักษณะของวิชาชีพ								✓							1	7.14
คุณสมบัติบุคคล											✓				1	7.14

จากตารางที่ 2.14 เห็นได้ว่า องค์ประกอบความพึงพอใจในงานที่เป็นกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 22 องค์ประกอบ จากนั้นการศึกษาจำนวน 14 คน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบังคับบัญชา แต่เนื่องจากมี 3 องค์ประกอบที่ตรงกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบ 3 ตัวนี้ ออกจากองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน จึงประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) การบังคับบัญชา แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบที่ 2.11 รูปแบบการวัดความพึงพอใจในงาน

จากภาพประกอบที่ 2.11 แสดงรูปแบบการวัดความพึงพอใจในงานที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 110-111) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสมารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว สอดคล้องกับ Gilmer (1966, p. 280) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด เช่นเดียวกับ สมพร ทะเยียม (2555, หน้า 9-10) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบความท้าทาย ความน่าสนใจปริมาณพอเหมาะพอดี และตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานท้าทายกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานมีความตื่นตันท้าทายสนุกสนานมีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติ การร่วมรับผล และสอดคล้องกับ ปุณฺณศรี สันติเยี่ยม (2558, หน้า 8-9) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียด เกี่ยวกับงาน ความรู้สึกต่อความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน ความพึงพอใจในงาน ประโยชน์ของงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบงานที่รับผิดชอบมีความท้าทายความน่าสนใจ ปริมาณพอเหมาะพอดีและตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติ และร่วมรับผล สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานท้าทายกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน และเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ

2. การบังคับบัญชา

สมพร ทะเยียม (2555, หน้า 10) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับติดตามนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การยึดถือระเบียบและเหตุผล การบริหารงานที่สร้างสรรค์สร้างแรงจูงใจ เช่นเดียวกับ ปุณฺณศรี สันติเยี่ยม (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การติดตามและประเมินผลงาน การรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับอนรรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงาน การควบคุมกำกับ ติดตาม นิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมอบอำนาจในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดถือระเบียบและเหตุผลเป็นสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.15

ตารางที่ 2.15 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รูปแบบงานที่ครูรับผิดชอบมีความท้าทาย ความน่าสนใจ ปริมาณพอเหมาะพอดีและตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติ และร่วมรับผล สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน ทำทลายกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน และเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	1.1 ลักษณะงานเป็นงานที่มีความท้าทาย 1.2 งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด 1.3 ลักษณะงานเป็นงานที่ใช้ความคิด สร้างสรรค์ มีความท้าทาย กระตุ้นให้อยาก ปฏิบัติงาน 1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติ และรับผลจากงานที่ปฏิบัติงานนั้น 1.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ
2 การบังคับบัญชา	การที่ผู้บริหารมอบหมายงาน การควบคุม กำกับติดตาม นิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมอบอำนาจใน	2.1 ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม นิเทศงานที่มอบหมายให้อย่างต่อเนื่อง 2.2 ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม

	การ ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญา ให้ความเสมอภาคแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยยึดถือระเบียบ และเหตุผลเป็นสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	2.3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ บุคลากรทำงานให้ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร 2.4 ผู้บริหารให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือ บุคลากรในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2.5 ผู้บริหารมอบอำนาจการ ตัดสินใจ และให้ผู้ได้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญา
--	--	---



2.6 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นตัวแปรด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับ ความพึงพอใจในงาน โดยเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การมาจาก Mowday, Porter and Steers (1979, pp. 224-247) ซึ่งพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ต่อมาแนวคิดของ Steers and Porter (1991, pp. 442-443) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ 1) มีความเชื่ออย่างแนบแน่นและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์การ และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ขณะที่ Steers and Porter (1991, p. 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จากองค์กรไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McGree and Ford (1987, pp. 638-641) กล่าวว่า แนวคิดการศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนแนวคิดการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์การ ได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่ยอมเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การ ถ้าจะไปทำงานที่อื่นโดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไปทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1968, pp. 449-517) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 รูปแบบ คือ

- 1) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้ เสียสละให้กับ องค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
- 2) ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การ โดยใช้เทคนิค เช่น การสร้าง เกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา
- 3) ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพัน ที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่ง จะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ เช่นเดียวกับ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ ได้รับความสนใจใน การศึกษามาก เพราะมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลมอง ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวคิดนี้คือ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์การว่าประกอบด้วย (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็ม อกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาสมาชิกขององค์การไว้
- 2) แนวคิดด้านพฤติกรรมมองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความ สม่าเสมอของพฤติกรรม ว่าเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของ พฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไป ไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มี ชื่อเสียงและยึดแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (1960, pp. 32-42) ได้กล่าวว่า ความ ผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกของ องค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก่อให้เกิดการ ลงทุนซึ่งอาจเป็นรูปของเวลากาลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวัง ผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับ บุคคลนั้นยอมหวัง ประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกของ องค์การนานเท่าไร ก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะ ตัดสินใจ ลาออกจากองค์การ
- 3) แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความ ผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจาก บรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึก ว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วก็ต้องมีความ ผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ เมื่อทั้งบุคคลและองค์การมี ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทั้งสองฝ่าย จึงต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่ง

แต่ละฝ่ายมีอยู่ การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กรจึงเกิดขึ้นโดยบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเจตนาที่จะพยายามใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อผลตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรจะจัดทำให้ ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดทำให้เป็นสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งจะต้องมีความเท่าเทียมกับความคาดหวังของบุคคลจึงจะทำให้บุคคลผูกพันที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวังจะทำให้เขาลาออกจากองค์กรและไปเข้าร่วมกับองค์กรอื่นที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองดีกว่าหรือแม้ว่าเขาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุของการมีโอกาสดำรงตำแหน่งหรือไม่มีทางเลือก เขาก็จะยอมรับผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แต่ความผูกพันที่เขาที่มีต่อองค์กรก็จะต่ำลง

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้ลงทุนลงแรงในองค์กรได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้จึงไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร ถ้าจะไปทำงานที่อื่นโดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไปทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.6.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, pp. 533–546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร เช่นเดียวกับ Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร Mowday, Porter and Steers (1982, p. 27) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีโดยทั่วไปและเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ Greenberg and Robert (1996, p. 103) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลแต่ละคนต่อองค์กรนั้น และรวมไปถึงความสนใจที่จะยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

Jex (2002, p. 133) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นภาวะที่แต่ละบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจากการกระทำของตน ซึ่งจะทำให้มั่นใจว่าตนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยพนักงานได้อุทิศตนให้กับองค์การที่เขาทำงานอยู่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนและยืนหยัดที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2003, p. 181) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดไป เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติการกิจขององค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ มีความตั้งใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ

2.6.3 ความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลยผลดังกล่าวจะอยู่กับองค์การและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้นักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Porter, Steers and Boulin (1974, pp. 603-609) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออก (turnover) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่สถานการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยส่วนรวมได้

Buchanan (1974, pp. 533-546) ที่ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี เพราะความผูกพันต่อองค์การเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ รวมถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้วย 2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์การ และมีส่วนร่วม สร้างเสริม ประสิทธิภาพขององค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของ สมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นั้นเอง 4) ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง 5) ความผูกพันต่อ องค์การเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ เช่นเดียวกับ Steers (1977, pp. 46-56) กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างทันทีทันใดในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ในขณะที่เจตคติความผูกพันต่อ องค์การพัฒนาอย่างช้าๆ แต่มันคงตามระยะเวลาที่ผ่านมาไปโดย ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ และจะเป็นแรงผลักดันให้สมาชิก ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้สึกของการ เป็นเจ้าขององค์การด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังลดโอกาสการคุกคามจากภายนอก เนื่องจากผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังสามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดี ต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป

Steers and Porter (1991, pp. 444-446) ได้สรุปผลของความผูกพัน โดยแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันและการครองตำแหน่ง จะเห็นได้จากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง และต้องการอยู่กับองค์การนั้นเป็นเวลานาน ก็จะมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับการ ครองครองตำแหน่งขณะนั้นด้วย กล่าวคือ หากมีการครองครองตำแหน่งที่สูงขึ้น ความผูกพันก็จะ มากขึ้นไปด้วย 2) ความผูกพันและการขาดงาน พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีส่วนช่วยให้องค์การ บรรลุเป้าหมายได้ เราไม่อาจสามารถบอกได้ว่าความผูกพันกับการเข้าทำงานมีความสัมพันธ์กัน แต่ สามารถบอกได้ว่าความผูกพันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานของบุคคล 3) ความผูกพันและ การหมุนเวียนของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานจะช่วยลดจำนวนการหมุนเวียนของพนักงานใน องค์การได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็ต้องการที่จะอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน และไม่ยากจะออกจากองค์การไป 4) ความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากความผูกพันต่อ องค์การพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงาน

Miner (1992, p. 127) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะลดอัตราการเข้า-ออกจากงาน และยังมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน ปริมาณงาน และคุณภาพงาน กล่าวคือ หากความผูกพันสูงก็จะขาดงานต่ำและมีผลผลิตสูง

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์การข้างต้นทำให้พบว่า ประเด็นที่ทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันคือ ความผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่ออัตราการเข้า-ออกจากราชการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์การด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้บุคคลแสดงออกในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ที่สามารถที่จะพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.6.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974, p. 533) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเองเช่นกัน 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Mowday, Porter, and Steers (1979) อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิสภา (2564) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์การ โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การใน 2 องค์ประกอบคือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่อง และสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงานมีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความเกี่ยวข้องกับอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร แนวคิดด้านเจตคตินี้ มีลักษณะ 3 ประการ คือ

- 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือการที่บุคลากรมีทัศนคติต่อองค์การในด้านบวก ยอมรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ยินดีที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร คิดว่าเป้าหมายตนเป็นเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรคือ การที่บุคลากรพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พร้อมทั้งทำงานให้เกิดผลประโยชน์เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความหวังใจต่อความอยู่รอดขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่ายินดีที่ได้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen and Meyer (1991, pp. 61-89) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านเช่นกัน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการได้มีส่วนร่วม ร่วมของพนักงานในองค์การ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ ที่จะสูญเสียไปหากจะลาออกจากองค์การ ในขณะที่บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในลักษณะนี้สูง ก็จะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็นหรือการขาดโอกาสทางเลือก และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะนี้จึงเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ โดยทั้ง 3 ด้านนี้เป็นการมองความผูกพันในชั้นจิตใจ คือ เป็นการบอกถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์การ และเป็นการบอกโดยนัยถึงการตัดสินใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพหรือไม่ในองค์การ นอกจากนี้ Allen and Meyer เห็นว่ารูปแบบของความผูกพันยังค่อนข้างแตกต่างกันในชั้นจิตใจ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึกสูงจะคงอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขาต้องการที่จะอยู่ (Want to) ส่วน ผู้ที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงจะคงอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และสำหรับผู้ที่มีความผูกพันด้านหลักเกณฑ์แบบแผนความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคมสูงก็จะอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขารู้สึกว่าพวกเขาสมควรที่จะอยู่ (Ought to do)

Steers and Porter (1991, p. 79) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ

Dunham, Grube and Castaneda (1994, p. 370) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านจิตใจ ได้แก่ 1.1) การรับรู้คุณลักษณะในแง่ของความเป็นอิสระของงานที่ไม่รับมอบหมาย (Task Autonomy) 1.2) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback) 1.3) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization Dependability) 1.4) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ 2.1) อายุ (Age) 2.2) อายุงาน (Tenure) 2.3) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) 2.4) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave) 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย 3.1) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Commitment) 3.2) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization Dependability) 3.3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)



Greenberg and Robert (1996, pp. 104-105) ได้นำทฤษฎีของ Allen and Meyer มาเสนอในอีกแง่มุมหนึ่ง คือ 1) ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกนั้นคือ บุคคลปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขาเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และจุดยืนขององค์การ แต่หากว่าวันใดวันหนึ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ บุคคลอาจสงสัยในค่านิยมส่วนตัวของตนเองต่อองค์การที่ตนต้องทำงานต่อไป และหากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริงๆ บุคคลอาจมีคำถามเกิดขึ้นว่าทำไมตนเองถึงยังคงอยู่ต่อไป และหากบุคคลไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว พวกเขาก็อาจจะลาออกไปได้ 2) ความผูกพันทางความต่อเนื่อง นั่นคือ บุคคลปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์การ เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกไป และผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์การเป็นเวลานานก็เพราะว่าเข้าใจถึงการสูญเสียในสิ่งที่ตนได้ลงทุนต่อองค์การมาในระยะเวลา (เช่น ได้วางแผนหลังเกษียณไว้แล้ว ได้มีเพื่อนสนิทแล้ว) และบุคคลก็มี ความผูกพันที่จะอยู่ต่อไป เพราะไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ และ 3) ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพราะแรงกดดันจากคนรอบข้างบุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้สูงมักจะตระหนักถึงความคิดของคนอื่นๆ ต่อการลาออกไปของตน และก็จะไม่เต็มใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นผิดหวัง หรือรู้สึกสงสารตนเกี่ยวกับการที่จะลาออกไปจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ บางคนความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นจากทั้ง 3 องค์ประกอบข้างต้นร่วมกัน ในขณะที่บางคนความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดขึ้นจาก 2 องค์ประกอบ หรืออาจเกิดขึ้นจากเพียงองค์ประกอบเดียว หรือสำหรับบางคนความผูกพันต่อองค์การอาจเกิดขึ้นจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่มีการกล่าวถึงหรือศึกษา ก็อาจเป็นไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุผลของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมาแตกต่างกันไป และการที่แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดนั้น ก็เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งแน่นอนว่าย่อมมีความแตกต่างกันไม่มากนักน้อย แม้จะทำงานอยู่ในองค์การ เดียวกันก็ตาม ดังนั้น แม้ว่าผลลัพธ์โดยรวมของความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรจะส่งผลทางบวกและเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากก็ตาม แต่ถ้าหากพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การแยกเป็นรายองค์ประกอบก็เชื่อว่าทุกองค์ประกอบจะส่งผลดีต่อองค์การเสมอไป ดังนั้นจะเป็นประโยชน์มากกว่าถ้าองค์การให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แล้วพิจารณาให้คิดว่าควรสร้างความผูกพันรูปแบบใดให้เกิดในพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ

Irving, Coleman and Cooper (1997, pp. 444-452) ไม่จำแนกความผูกพันเป็น 3 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลไม่รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์การ เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของตัวบุคคลเอง เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบหากออกจากองค์การไปและพิจารณาจากการที่บุคคลได้ลงทุนต่อองค์การพร้อมๆ กับการรับรู้ว่าตนเอง ขาดทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น 3) ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์การต่อบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือ หรือประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคมในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

Mathieu and Farr, n.d., (1977) อ้างถึงใน ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปฏิกิริยาของบุคลากรที่แสดงออกต่อองค์กร ดังนี้ 1) ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเห็นตรงกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความพยายามทุ่มเทเพื่อผลสำเร็จขององค์กรอย่างเต็มที่

Marsh and Mannari (1977) อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงสา (2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจของพนักงานที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร อยากที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Northcraft and Neale, 1990, อ้างถึงใน จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความศรัทธาในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร 3) มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

International Survey Research, 2004 อ้างถึงใน พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรมีความคิดต่อองค์กร รับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกต่อองค์กรซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงานและมีความต้องการอยู่กับองค์กร

ชาตรี จักรนารายณ์ (2558, หน้า 72) ไม้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกกับภาพในองค์กรตามลำดับ

เอกลักษณ์ เพียสา (2558, หน้า 18) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และมหาเถรสมาคม ได้กำหนดองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) ด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 2.16

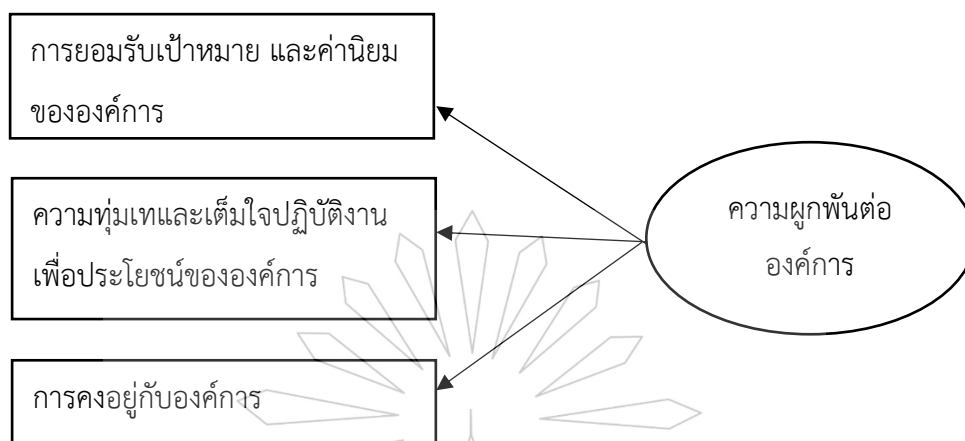


ตารางที่ 2.16 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	แหล่งข้อมูล/นักวิจัย											ค่า	ร้อยละ		
	Buchanan, (1974)	Mathieu and Farr, n.d., (1977)	Marsh and Mannari (1977)	Mowday, Porter, and Steers (1979)	Allen and Meyer, (1990)	Northcraft and Neale, 1990)	Steers and Porter, (1991)	Greenberg and Robert, (1996)	Iving, Coleman and Cooper (1997)	Dunham, Grube and Castaneda (1994)	International Survey Research, 2004)			เอกสิทธิ์ เพ็ญสา (2558)	ชาติรี จิณารายณ์ (2558)
การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	9	69.23
ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร		✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	8	61.53
ความต้องการเป็นสมาชิกของ องค์กร		✓				✓					✓			5	38.46
การคงอยู่กับองค์กร			✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	7	53.84
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	✓													1	7.69
การมีส่วนร่วม	✓													1	7.69
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทาง สังคม					✓			✓	✓	✓				4	30.76
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความต่อเนื่อง				✓				✓	✓	✓				4	30.76
ความผูกพันด้านความรู้สึก					✓			✓	✓	✓				4	30.76

จากตารางที่ 2.16 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 9 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ 1) การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงาน

เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) การคงอยู่กับองค์กร แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบที่ 2.12 รูปแบบการวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพประกอบ 12 แสดงรูปการวัดความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จินตนา ศรีนัฐน์ (2551, หน้า 7) ได้กล่าว การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงการแสดงออกว่าตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร สอดคล้องกับกาญจนา บุญเพลิง (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรโดยบุคลากรสามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ และมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน เช่นเดียวกับกมลวรรณ มั่งนัย (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ และสอดคล้องเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2558, หน้า 14) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ครูมีทัศนคติที่ สอดคล้อง มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหารและค่านิยมของสถานศึกษา ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

สรุปได้ว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหาร และค่านิยมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย และมีความเชื่อว่าโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

2. ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

Steers (1991, p. 79) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา และสิ่งต่างๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร ส่วน Maslach, Schaufeli and Leiter (1997, pp. 397-422) กล่าวว่า ความทุ่มเทในงานเป็นรูปแบบที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน บุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะรู้สึกมีส่วนร่วมในงานและมีความสามารถที่จะทำงานที่ไม่รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ สำหรับ Rothbard (2001, p. 656) กล่าวถึงความทุ่มเทในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่แสงออกและมีความเกี่ยวข้องกับ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความใส่ใจ คือ สภาวะทางความคิ่ และช่วงเวลาที่คิ่ค่านึงแต่เรื่องงาน และ 2) การซึ่ซึ่ คือ สภาวะที่จึ่จึ่อยู่กั่บบทบาทขณะปฏิบัติงาน คือ มักใช้เวลาในการคิ่เกี่ยวกับเรื่องงานและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกั่บงาน โดยมีความหมกมุ่นอยู่กั่บการทำงานและให้ความสาคัญกั่บงานเสมอ ในขณะที่ Spector (2000, p. 217) กล่าวว่า ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร Schaufeli, Salanova, González-Romá and Bakker (2002, p. 74) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานเป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกั่บพฤติกรรมการแสงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ แสดงถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยสภาวะดังกล่าวไม่ม่เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราว แต่มีความต่อเนื่องทั้งทางอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดโดยไม่ขึ้นตรงกั่บองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย เหตุการณ์ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม แต่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ที่แสงออกถึงความเป็นตัวตนของบุคคลผู้นั้น ทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมทำงาน ส่วนชาติรี จักรนายณ์(2558, หน้า 14) กล่าวว่า การยอมเสียสละเวลากาลังกายกาลังความคิ่และสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่มุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลมีต่อองค์กรในภาพรวมและสอดคล้องกั่บเอกลักษณ์ เพียสา (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ครุมีความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

จากคำอธิบายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความตั้งใจ พร้อมทั้งสติปัญญาที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การคงอยู่กับองค์กร

Steers (1991, p. 79) กล่าวว่า ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นจึงต้องการปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นหรือไปทำงานที่อื่น ส่วน Greenberg and Baron (1993, p.193) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานหากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ไม่ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ไม่จากการเกษียณอายุ มิตรภาพพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป สำหรับ Irving, Coleman and Cooper (1997, pp. 444-452) กล่าวว่า การพิจารณาถึงผลกระทบหากออกจากองค์กรไป และพิจารณาจากการที่บุคคลไม่ลงทุนต่อองค์กรพร้อมๆ กับการรับรู้ที่ตนเองขาดทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น

Spector (2000, p. 217) กล่าวว่า การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ไม่ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป ส่วน Nuhauser (2002, p. 470) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีและความยึดมั่นผูกพัน สำหรับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 374) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งไม่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ในขณะที่ ชาตรี จักรนารายณ์ (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การคงอยู่กับองค์กรหมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพันและภาคภูมิใจ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตารางที่ 2.17

ตารางที่ 2.17 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการเรียน และค่านิยมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน ยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย และมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน	1.1 บุคลากรเชื่อมั่นว่าองค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคมและองค์กรอื่น 1.2 บุคลากรเชื่อมั่นว่าเป้าหมายของบุคลากรและ องค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 1.3 บุคลากรเชื่อมั่นว่าแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรในปัจจุบันสามารถสำเร็จตามเป้าหมายได้ 1.4 บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของ โรงเรียนอย่างเคร่งครัด 1.5 บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้
2. ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	2.1 บุคลากรมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ 2.2 บุคลากรยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความ เรียบร้อย 2.3 บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ 2.4 บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย 2.5 บุคลากรปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น เมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานที่ทำ

3. การคงอยู่กับองค์กร	การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธาผูกพัน และภาคภูมิใจมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่	3.1 บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธาและผูกพัน 3.2 บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร 3.3 บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร
-----------------------	--	---

2.7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

2.7.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจบทบาท และอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ต่อมา มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ มีส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังต่อไปนี้ 1.กลุ่มอำนวยการ 2.กลุ่มนโยบายและแผน 3.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 4. กลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์ 5. กลุ่มนิติเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 7. กลุ่มบริหารงานบุคคล 8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 9. กลุ่มกฎหมายและคดี 10. หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบริหารงานบุคคลที่มี อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริม สนับสนุน การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยให้ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการ ขออนุญาตต่าง ๆ และมีกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนาก่อนแต่งตั้ง ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและเสริมสร้างระบบ เครือข่าย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งมีกลุ่มกฎหมายและคดีที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัย และรักษาวินัย ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัย และการตรวจพิจารณาวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์ดำเนินการเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบละเมิดของ เจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล และติดตามประเมินผลเพื่อ พัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ เป็นต้น

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 24 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหาร ราชการในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่ เป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มอบหมาย (2) เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (3) พิจารณา เสนอความดีความชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) จัดทำแผน และส่งเสริมการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (5) จัดทำ ทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (6) จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงาน สำหรับข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (7) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

และจัดทำรายงาน การบริหารงานบุคคลเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ต่อไป (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย ทั้งในกฎหมายดังกล่าว มาตรา ๒๗ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจ และหน้าที่ 1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมาย/ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความชัดเจน ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

เมื่อวันที่ 17 ก.พ.64 ราชกิจจานุเบกษา ได้เผยแพร่ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 ม.ค.64 โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 62 เขตทำให้ปัจจุบันมีเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 245 เขต แยกเป็น สพม.62 เขต และ สพป.183 เขต ทั้งนี้ ประกาศดังกล่าวเป็นการยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 ส.ค.53 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 ก.ค.54 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 62 เขต

2.7.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนี้

ก.ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36)

ข.มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่นและ

ค.มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไภกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

2.7.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 36 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

- 1) กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
 - กำกับ ดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - จัดตั้ง ยุบรวม เลิกล้มสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) หน้าที่อื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด เช่น
 - ม. 34 วรรคสามของ พรบ.ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ม. 39(4) ของ พรบ.ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 รับทราบรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา
 - ม.45(6) ของ พรบ.ระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ออกระเบียบให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบอำนาจให้ข้าราชการอื่นในสถานศึกษา
 - ข้อ 3 ของกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว พ.ศ. 2547 พิจารณาอนุญาตให้ครอบครัวจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บุคคลในครอบครัว
 - ข้อ 4 กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ข้อ 9 ของกฎกระทรวงเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ สพท. ออกประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป
 - ข้อ 7(4) ของกฎกระทรวงเกี่ยวกับคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและนิเทศฯ เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาและลงมติให้คณะกรรมการฯ พ้นจากตำแหน่งกรณีมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่

- มาตรา 5 ของ พรบ.การศึกษาภาคบังคับให้ประกาศรายละเอียดการส่งเด็กเข้าเรียน และจัดสรรโอกาสการเข้าเรียน มาตรา 7 ระบุว่ารายงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้เด็กเข้าเรียน

- มาตรา 12 ของ พรบ.การศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กบกพร่องฯ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กสามารถพิเศษ รวมทั้งจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่น ๆ ให้กับเด็กดังกล่าวด้วย

- ข้อ 5 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใน สพท. ให้ความเห็นชอบแบ่งส่วนราชการใน สพท.เป็นกลุ่มงานต่างๆ เป็นต้น

2.7.4 บทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสืบเนื่องจากมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 10/2559 ลงวันที่ 21 มีนาคม พุทธศักราช 2559 เรื่อง การขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และคำสั่งที่ 11/2559 ลงวันที่ 21 มีนาคม พุทธศักราช 2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ซึ่งกำหนดให้มี คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งให้อำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ต่อมาได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ ปรับปรุงองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. 2565 มีผลให้อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ไปเป็นของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) คือ “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา” และ “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” และยังกำหนดให้ ก.ค.ศ. ดำเนินการ เพื่อให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามจำนวน องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้น จากตำแหน่ง และการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มาตรา 23 ของ พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เช่น

- กำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู บุคลากรในเขตพื้นที่
- กำหนดจำนวน อัตราตำแหน่งข้าราชการครู บุคลากรในเขตพื้นที่
- เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรในเขตพื้นที่

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

2.1) การบรรจุ แต่งตั้ง 2.2) การย้าย 2.3) การโอน

- เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันข้าราชการครู (มาตรา 47)
- อนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง 1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข (7) 5) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) 7) ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

- อนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง 1) ตำแหน่งครูผู้ช่วย 2) ตำแหน่งครู 3) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค (2) ในสถานศึกษา

- อนุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่น ภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา

- อนุมัติการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยยึดหลักการให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหนึ่งดังกล่าวได้ไม่เกิน 4 ปี

๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

- เห็นชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

- รับทราบการรายงานการดำเนินการทางวินัย (มาตรา 104) กรณีความผิดทางวินัย อย่างไม่ร้ายแรง ให้รายงานสิ้นสุดที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

- เป็นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาความผิดอย่างร้ายแรง (มาตรา 100) สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้นตำแหน่งซึ่งมีวิสัยฐานะ เชี่ยวชาญพิเศษ

- พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน
- พิจารณาการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตน ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้ง คณะกรรมการการสอบสวนทางวินัย เป็นต้น

๕) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบ คุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา
- การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา
- การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เป็นต้น

๖) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการกำกับ ดูแล ติดตามการบริหารงานบุคคลของ สพท. สถานศึกษา

- กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยยึดหลัก คุณธรรม มีความเที่ยงธรรมเปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติการเป็นหลัก และความ

ประพจน์ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถ้าครูผู้นั้นเป็นครูให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก (สอดคล้องกับ ก.ค.ศ.)

๗) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

- จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กำหนดวิธีการพัฒนาฐานข้อมูลและนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

๘) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

- กำหนดรูปแบบและจัดทำรายงานประจำปีต่อ ก.ค.ศ.

๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

2.8 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.8.1 หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความร่วมมือของบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากัน เพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกันการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ ผู้เขียนขอแนะนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้นำคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต 6) ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ มีอยู่ 10 ประการคือ 1) การบังคับบัญชา 2) นโยบายบริหาร 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับ

ผู้ได้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ตำแหน่งในบริษัท 8) ความมั่นคงในงาน 9) เงินเดือน 10) ชีวิตส่วนตัว

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย

2.8.2 ความหมายของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman และ Suttle (1977) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้ได้ผลจะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจาก โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมา ปฏิบัติ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และพนักงานต้องให้การสนับสนุนเพื่อจะได้ทำให้เกิด ประโยชน์กับตนเอง

2. ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ นั่นหมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้อง ให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่ จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของ พนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิง กฎหมายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน

4. นักพฤติกรรมศาสตร์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะ สามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แท้จริงและสามารถกระตุ้นให้ ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงาน ร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย

Arnold และ Feldman (1986) ได้กล่าวว่า การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง

1. ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ตีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมใน องค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะ

พนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจ อิสระ หรือการบริหารงานเองภายในกลุ่ม

3. แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหาร และระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์กร

4. การนำเอาแผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีความไว้วางใจเชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์กัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกันจากการทำงานเป็นทีมผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Mondy และ Noe (1996) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
2. องค์กรจะต้องกำหนดความหมายทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้
3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ
4. ผู้นำองค์กรต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530) ได้เสนอแนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ

จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การส่งเสริมปัจจัยหรือองค์ประกอบความรู้สึกรับรู้ หรือความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลความพึงพอใจต่องานนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเกิดจากการสร้างขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงการที่บุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สีกว่าตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม

2.8.3 องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี และเพื่อการวิจัย จึงหมายถึง แนวทางวิธีปฏิบัติที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และ (4) การสร้างแรงบันดาลใจ

2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การมอบอำนาจ (2) ความมีคุณภาพของงาน (3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) การบังคับบัญชา

4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ (3) ความคงอยู่กับองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research : MMR) ระหว่างการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modelling : SEM) เป็นวิธีการทางสถิติใช้ในการยืนยันโมเดลที่สร้างขึ้นนั้นสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่ออธิบาย บรรยาย ทำนาย และควบคุม แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ

3.1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

3.3 การวิจัยระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.1 ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

3.3.3 วิเคราะห์แปลความหมายของข้อมูล

3.3.4 ประเมินผลแนวทางในการพัฒนา

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นดังนี้

3.1.1.1 แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัย หลักการ แนวคิดทฤษฎี และแหล่งข้อมูลต่างๆ

3.1.1.2 วิธีการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาวเคราะห์จากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัย หลักการ แนวคิดทฤษฎี และแหล่งข้อมูลต่างๆ

3.1.1.3 การวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระยะนี้ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2567

3.2.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2567 การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 (Linderman, Merrenda & Gold, 1980; Hair, et al, 2010) และวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบ คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระโดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร (Joreskog & Sombom, 1989) จำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตจำนวน 22 ตัวแปร และเส้นอิทธิพล จำนวน 10 เส้น รวมทั้งหมด 37 พารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างต้องใช้ในงานวิจัยจำนวน 740 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมร้อยละ 30 (Polit, 2010) จำนวน 222 คน เพื่อป้องกันการสูญเสีย รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 962 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามภาค

3.2.1.2 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โดยภูมิภาคตามที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นชั้น จำนวน 4 ภาค สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละภาคโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 แห่ง

3.2.1.3 กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 962 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)

ภาค	สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	ประชากร บุคลากร ทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)	กลุ่มตัวอย่าง
ภาคเหนือ	32	1,800	128
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	78	4,300	305
ภาคกลาง ตะวันตก ตะวันออก	96	5,280	375
ภาคใต้	39	2,150	152
รวม	245	13,530	962

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.2.2.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.2.2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในรูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และ (4) การสร้างแรงบันดาลใจ

2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การมอบอำนาจ (2) ความมีคุณภาพ (3) การยอมรับ

3.2.2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

1) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) การบังคับบัญชา (3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (4) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง

2) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ (3) ความคงอยู่กับองค์การ

3.2.2.2 ตัวแปรผล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง (3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

3.2.3.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 962 คน มีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.2.3.1.1 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เพศ จำแนกเป็นเพศชาย เพศหญิง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มี 4 ข้อ ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง มี 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มี 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มี 5 ข้อ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มี 5 ข้อ และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มี 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี มี 5 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มี 5 ข้อ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล มี 5 ข้อ ด้านการให้รางวัล มี 5 ข้อ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 5 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ มี 5 ข้อ ด้านความมีคุณภาพของงาน มี 4 ข้อ ด้านการยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงาน มี 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มี 4 ข้อ ด้านการบังคับบัญชา มี 5 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มี 5 ข้อ ด้านความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มี 5 ข้อ และ ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ มี 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2.3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3.2.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

3.2.3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษาคูณิพนธ์ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.3.2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน ครูจำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.3.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองกับบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จาก 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ละ 10 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และจำแนกตามแบบสอบถามวัดปัจจัยเชิงสาเหตุ และแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 3) วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือ ตัวแปรสังเกตจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น ดังนั้น ในการตัดสินใจจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ซึ่งถือว่าใช้ได้

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูลและได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ ในกรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนนำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามด้วยการโทรศัพท์สอบถาม ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 962 ฉบับ

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.2.5.1 สถิติบรรยาย

3.2.5.1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2.5.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่นำมาศึกษา

3.2.5.2 สถิติอ้างอิง

3.2.5.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาทุกปัจจัย

3.2.5.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบ (T test) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

3.2.5.2.3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1) การทดสอบรูปแบบการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดที่ส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของรูปแบบว่าความสัมพันธ์ของรูปแบบทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25)

1.2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของรูปแบบ (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที่ (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดี เมื่อ $t < (1/2)(NI)(NI + 1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive rule) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-46)

1.3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 49-50)

2) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของรูปแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-57)

2.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติ ไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในรูปแบบมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อน และหลังปรับค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI) นำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI กล่าวคือ ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized root mean squared residual: Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของรูปแบบ หากมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5) ค่า RMSEA (Root mean square error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

2.6) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest standardized residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่วิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์จะถือว่ารูปแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความพอดีของเศษเหลือที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไคสแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p > .05$ แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
6. Largest Standard Residual	มีค่าระหว่าง -2 ถึง +2 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง

การปรับรูปแบบ (Model adjustment) ผู้วิจัยปรับรูปแบบบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วรูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับรูปแบบเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

3.2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

3.2.6.1 การกำหนดค่าคะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

3.2.6.2 การแปลผลคะแนน ในกรณีของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุ และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัสดี, 2549, หน้า 75)

4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิจัยระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการดำเนินการดังนี้

3.3.1 ประมวลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square statistics) นำปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาจัดทำแบบสัมภาษณ์การหาแนวทางพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.2 เตรียมการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) ผู้ทรงคุณวุฒิในการเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 3) ผู้แทนในคณะบุคคลนอกศส. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 4) ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษา 38 ค(2) จำนวน 2 คน เลือกมาแบบเจาะจง

3.3.2.1 เครื่องมือในการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีประเด็นเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.3.2.1.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.2.1.2 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

3.3.2.1.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2.1.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นบุคคลให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

3.3.3 วิเคราะห์แปลความหมายของข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ครบถ้วนทุกประเด็น และใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมมาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนา

3.3.4 ประเมินผลแนวทางในการพัฒนา โดยใช้ทฤษฎีของ Stufflebeam (1983) มาเป็นแนวทางในการประเมินแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรูปแบบการประเมินได้เลือกมาตรฐาน 3 ตัวมาใช้ในการประเมิน ดังนี้ 1) ความถูกต้อง แนวทางที่นำเสนอมีความถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนา 2) ความเหมาะสม แนวทางที่นำเสนอมีความเหมาะสมที่จะนำมาสู่การปฏิบัติ 3) ความเป็นไปได้ แนวทางที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารระดับนโยบาย จำนวน 2 คน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ จำนวน 2 คน 4) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อทำการประเมินผลแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และดำเนินการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลด้วยการใช้สถิติบรรยาย

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติของตัวแปรในการวิจัย

4.3 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.5 ผลการเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรผล (Dependent Variable)

QWL แทน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life)

1.2) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

TL แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

OCU แทน วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

1.3) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

JSA แทน ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

OCO แทน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

1.4) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง TL (Transformation Leadership)

X1 แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or Charismatic Leadership)

X2 แทน การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

X3 แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration)

X4 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration)

วัฒนธรรมองค์กร (OCU) (Organization Culture)

X5 แทน การมอบอำนาจ (delegation of authority)

X6 แทน ความมีคุณภาพของงาน (Quality)

X7 แทน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Accepted of Co-worker)

ความพึงพอใจในงาน (JSA) (Job satisfaction)

Y1 แทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work-Itself)

Y2 แทน การบังคับบัญชา (supervision)

ความผูกพันต่อองค์กร (OCO) (Organizational Commitment)

Y3 แทน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Y4 แทน ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

Y5 แทน ความคงอยู่กับองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) (Quality of Working life)

Y6 แทน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

Y7 แทน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

Y8 แทน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (Development of Human Capacities)

Y9 แทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security)

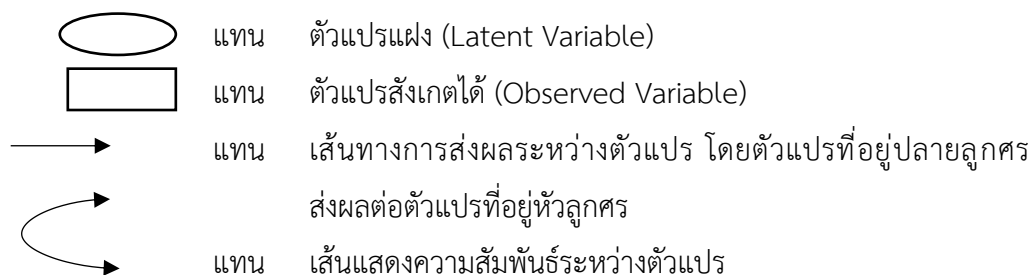
Y10 แทน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total lifespan)

Y11 แทน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล (Employee Engagement)

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)
SK	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของการวัด (Cronbach's alpha)
χ^2	แทน	ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
χ^2/df	แทน	อัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
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
B	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล



4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติของตัวแปรในการวิจัย

4.2.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	250	26.0
หญิง	712	74.0
รวม	962	100
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	1.7
ปริญญาตรี	417	43.3
ปริญญาโท	528	54.9
ปริญญาเอก	1	0.1
รวม	962	100
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	172	17.9
ระหว่าง 5-10 ปี	108	11.2
ระหว่าง 11-20 ปี	339	35.2
21 ปีขึ้นไป	343	35.4
รวม	962	100

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการประเภททั่วไป	77	8.0
ข้าราชการประเภทวิชาการ	595	61.9
ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย	290	30.1
รวม	962	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 962 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 712 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 74 เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 26 ซึ่งเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 528 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 54.9 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 343 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 35.4 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งงานข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 595 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 61.9

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร โดยการตรวจสอบลักษณะของการแจกแจงของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงปกติ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) แสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัด

องค์ประกอบ/ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	SK	KUR	แปลความ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.25	0.63	-1.00	0.76	มาก
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหารมี	4.22	0.66	-0.59	0.47	มาก
2. การกระตุ้นทางปัญญา	4.25	0.66	-0.65	1.09	มาก
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.27	0.63	-0.77	0.58	มาก
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.64	-0.72	0.92	มาก

วัฒนธรรมองค์การ	4.24	0.61	-0.89	1.06	มาก
1. การมอบอำนาจ	4.23	0.67	-0.71	0.69	มาก
2. ความมีคุณภาพของงาน	4.23	0.68	-0.74	0.87	มาก
3. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.66	-0.62	0.25	มาก
ความพึงพอใจในงาน	4.13	0.56	-0.85	0.49	มาก
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.84	-0.87	0.91	มาก
2. การบังคับบัญชา	4.14	0.83	-0.99	0.50	มาก
ความผูกพันต่อองค์การ	4.10	0.52	-0.66	-0.14	มาก
1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.09	0.89	-0.76	-0.34	มาก
2. ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.09	0.87	-0.82	0.01	มาก
3. ความคงอยู่กับองค์การ	4.10	0.86	-0.84	0.46	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.00	0.52	-0.57	-0.02	มาก
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.01	1.01	-0.83	-0.20	มาก
2. โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง	4.02	1.03	-0.95	0.01	มาก
3. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.98	1.01	-0.82	-0.18	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.99	1.02	-0.84	-0.16	มาก
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.96	1.05	-0.82	-0.24	มาก
6. มีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	4.00	1.00	-0.88	-0.20	มาก
รวม	4.13	0.84	-0.80	-0.11	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.63) วัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.61) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.56) ด้านความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.52) และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าดัชนีความเบ้อยู่ระหว่าง -1.15 ถึง -0.99 ซึ่งทุกค่า ต่ำกว่า ± 2 และมีค่าดัชนีความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.43 ถึง 1.49 ซึ่งทุกค่า ต่ำกว่า ± 2 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ ตามเกณฑ์ของ Tabachnick and Fidell (2007) นอกจากนี้ Hair และคณะ (2010) ได้ระบุในกรณีที่ขนาดของตัวอย่างงานวิจัยสูงกว่า 200 จะทำให้อิทธิพลที่อาจเกิดขึ้นจากการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติจะลดลงถึงระดับที่ไม่มีผลกระทบ เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนของตัวอย่างถึง 962 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยอนุมานว่าขนาดตัวอย่างมีมากพอสามารถลดอิทธิพลที่จะเกิดขึ้นได้จากข้อตกลงเบื้องต้นของเรื่องสถิติแจกแจงแบบปกติ

4.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ คุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 22

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม และรายด้าน

องค์ประกอบ/ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.25	0.63	มาก	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	4.22	0.66	มาก	4
2. การกระตุ้นทางปัญญา	4.25	0.66	มาก	3
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล	4.27	0.63	มาก	1
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.64	มาก	2

วัฒนธรรมองค์กร	4.24	0.61	มาก	
1. การมอบอำนาจ	4.23	0.67	มาก	2
2. ความมีคุณภาพ	4.23	0.68	มาก	3
3. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.66	มาก	1
ความพึงพอใจในงาน	4.13	0.56	มาก	
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.84	มาก	2
2. การบังคับบัญชา	4.14	0.83	มาก	1
ความผูกพันต่อองค์กร	4.10	0.52	มาก	
1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.09	0.89	มาก	3
2. ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.09	0.87	มาก	2
3. ความคงอยู่กับองค์กร	4.10	0.86	มาก	1
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.00	0.52	มาก	
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.01	1.01	มาก	2
2. โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง	4.02	1.03	มาก	1
3. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.98	1.01	มาก	5
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.99	1.02	มาก	4
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ	3.96	1.05	มาก	6
6. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	4.00	1.00	มาก	3
รวม	4.13	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.56) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.52) และ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.52)

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.22 – 4.27 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็น

เอกทัศบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) (3) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) (4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)

องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23 – 4.25 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) (2) การมอบอำนาจ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) (3) ความมีคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.68)

องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12 – 4.14 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.83) (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.84)

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09– 4.10 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) ความคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.86) (2) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.87) (3) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.89)

องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 – 4.02 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.03) (2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 1.01) (3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.00) (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.02) (5) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.01) (6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมีโดยภาพรวม และรายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ ที่
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม	4.16	0.84	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์	4.20	0.83	มาก	1
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมี สมรรถภาพ	4.19	0.83	มาก	3
4. ผู้บริหารเสริมความภาคภูมิใจ มีความมั่นใจในผู้ตามและทำ ให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ	4.19	0.80	มาก	2
5. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจ และสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่ง เดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.18	0.83	มาก	4
รวม	4.22	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มีโดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารเสริมความภาคภูมิใจ มีความมั่นใจในผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ($\bar{X}=4.16$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ

การกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ ที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะการปฏิบัติงานหรือ แก้ปัญหาโดยเน้นการมุ่งด้านความสำเร็จ	4.22	0.81	มาก	4
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เห็นเกิดการพัฒนาตนเอง	4.22	0.78	มาก	2
3. มีการจัดการศึกษาอบรมสัมมนา และมีกระบวนการที่ ผู้บริหารใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ	4.23	0.80	มาก	1
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	4.22	0.80	มาก	3
5. ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	4.21	0.82	มาก	5
รวม	4.39	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 มีการจัดการศึกษาอบรมสัมมนา และมีกระบวนการที่ผู้บริหารใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกิดการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็น
เอกัตถะบุคคล โดยภาพรวม และรายข้อ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ ความเป็นเอกัตถะบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ ที่
1. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.25	0.78	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนา	4.24	0.81	มาก	3
3. ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตัวบุคคลและได้ คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.23	0.82	มาก	4
4. ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	4.26	0.79	มาก	1
5. ผู้บริหารมีการนิเทศงานเพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ต้องการ	4.21	0.82	มาก	5
รวม	4.28	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกัตถะบุคคลโดยภาพรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ ผู้บริหารมีการนิเทศงานเพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

การสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ ที่
1. ผู้บริหารแสดงกระบวนกรที่ใช้กระตุ้นบุคลากรให้ ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.22	0.83	มาก	3
2. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้คิดสิ่งใหม่และแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆ	4.19	0.80	มาก	5
3. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทาง ใหม่ในการแก้ไขปัญหา	4.22	0.84	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มอง ปัญหาในแง่มุมต่างๆ	4.22	0.83	มาก	2
5. ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการวิเคราะห์ ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีการคิดอย่างเป็นระบบ	4.22	0.83	มาก	1
รวม	4.26	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.26$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}= 4.22$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ($\bar{X}= 4.22$, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้คิดสิ่งใหม่และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}= 4.19$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมอบอำนาจ โดยภาพรวมและรายข้อ

การมอบอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารได้กำหนดกรอบการทำงาน และจัดวาง บุคลากรให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.20	0.82	มาก	3
2. องค์กรมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรได้มีส่วน ร่วมในการบริหารงาน	4.21	0.81	มาก	2
3. ท่านมีความพึงพอใจและเต็มใจรับผิดชอบงานที่ ได้รับมอบหมาย	4.19	0.83	มาก	4
4. ท่านมีอิสระเต็มที่ในการดำเนินงานและพัฒนางาน	4.22	0.81	มาก	1
5. ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.19	0.84	มาก	5
รวม	4.23	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมอบอำนาจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีอิสระเต็มที่ในการดำเนินงานและพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 องค์กรมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านความมีคุณภาพของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ความมีคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร	4.21	0.81	มาก	1
2. องค์กรตั้งความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.20	0.83	มาก	3
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้	4.17	0.86	มาก	4
4. องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.21	0.82	มาก	2
รวม	4.23	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.20	0.82	มาก	4
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร	4.23	0.80	มาก	1
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.81	มาก	2
4. บุคคลภายนอกให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงาน	4.21	0.81	มาก	3
รวม	4.26	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด	4.14	0.90	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทาย และกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน	4.11	0.95	มาก	3
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติ และรับผลจากงานที่ปฏิบัติงานนั้น	4.09	0.93	มาก	4
4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ	4.12	0.93	มาก	2
รวม	4.12	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.90) รองลงมา คือข้อที่ 4 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติ และรับผลจากงานที่ปฏิบัติงานนั้น ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม นิเทศงานที่มอบหมายให้ได้อย่างต่อเนื่อง	4.13	0.93	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม	4.13	0.92	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ท่านทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.14	0.92	มาก	2
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.91	มาก	1
5. ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจ และให้ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.14	0.93	มาก	3
รวม	4.14	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.91) รองลงมา คือข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ท่านทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม นิเทศงานที่มอบหมายให้ได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง

การศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กรโดยภาพรวมและรายข้อ

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม และจากองค์กรอื่น	4.08	1.01	มาก	4
2. ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายของบุคลากรและองค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.07	0.98	มาก	5
3. ท่านเชื่อมั่นว่าแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ในปัจจุบันสามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้	4.10	0.95	มาก	1
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.09	0.98	มาก	3
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.09	0.97	มาก	2
รวม	4.09	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง
การศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุก
ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านเชื่อมั่นว่าแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรในปัจจุบัน
สามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.95) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านมีความรู้สึก
ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2
ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายของบุคลากรและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับที่
1. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานขององค์กร ประสบความสำเร็จ	4.08	0.96	มาก	3
2. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของ องค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	4.08	0.99	มาก	4
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะ อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4.07	0.97	มาก	5
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	4.11	0.93	มาก	1
5. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็น จุดบกพร่อง	4.09	0.95	มาก	2
รวม	4.09	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย. ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็น จุดบกพร่อง) ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

การคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธา	4.12	0.90	มาก	1
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร	4.11	0.94	มาก	2
3. ท่านทำงานกับองค์กรแห่งนี้ยาวนานเท่าใดยิ่งทำให้รู้สึกอยากทำงานกับองค์กรต่อไป	4.07	0.96	มาก	4
4. ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร	4.10	0.96	มาก	3
รวม	4.10	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธา ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3. ท่านทำงานกับองค์กรแห่งนี้ยาวนานเท่าใดยิ่งทำให้รู้สึกอยากทำงานกับองค์กรต่อไป ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอกับการดำรงชีวิต	4.00	1.10	มาก	4
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ	3.99	1.09	มาก	5
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.00	1.10	มาก	3
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน	4.02	1.08	มาก	1
5. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์อื่นที่ยุติธรรมนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	4.01	1.10	มาก	2
รวม	4.01	1.01	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.08) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับสิทธิประโยชน์อื่นที่ยุติธรรมนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.011$, S.D. = 1.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.09)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ

โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.04	1.08	มาก	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการ ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98	1.13	มาก	4
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความสามารถ	4.00	1.12	มาก	2
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการและใช้ทักษะและความสามารถเพื่อ ทำงานอย่างเต็มที่	3.99	1.14	มาก	3
รวม	4.02	1.03	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.08) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยภาพรวมและรายข้อ

สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. สถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม	3.97	1.12	มาก	3
2. สถานที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	3.97	1.09	มาก	4
3. สถานที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.98	1.10	มาก	2
4. องค์กรของท่านจัดเตรียมวัสดุและครุภัณฑ์ที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	3.99	1.10	มาก	1
รวม	3.98	1.01	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 องค์กรของท่านจัดเตรียมวัสดุและครุภัณฑ์ที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.10) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 สถานที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 สถานที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.09)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง	3.96	1.12	มาก	5
2. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.98	1.12	มาก	4
3. ท่านปฏิบัติงานโดยได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	3.99	1.12	มาก	1
4. ท่านได้รับการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น	3.98	1.11	มาก	3
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.99	1.11	มาก	2
รวม	3.99	1.02	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3. ท่านปฏิบัติงานโดยได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.12) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมและรายข้อ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับที่
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.95	1.14	มาก	3
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงานอย่างเพียงพอ	3.97	1.12	มาก	2
3. ท่านได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว	3.94	1.14	มาก	4
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.97	1.13	มาก	1
รวม	3.96	1.05	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการจัดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.13) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.14)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยภาพรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.02	1.10	มาก	2
2. ท่านได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างเต็มที่	4.02	1.07	มาก	1
3. ท่านรู้สึกได้ถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี เป็นมิตรจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.99	1.08	มาก	4
4. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.02	1.06	มาก	3
รวม	4.00	1.00	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ท่านได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.07) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านรู้สึกได้ถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีเป็นมิตรจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.08)

4.4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่รวมโมเดลการวัด ไว้ 5 โมเดล โดยโมเดลมีตัวแปรผล (Dependent Variable) 1 ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) Transformation Leadership และวัฒนธรรมองค์การ (OCU) Organization Culture ตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน (JSA) Job satisfaction ความผูกพันต่อองค์กร (OCO) Organizational Commitment ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรแฝงของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.4.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

4.4.4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

4.4.5 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษา

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Y1	1																	
Y2	.598**	1																
Y3	.336**	.317**	1															
Y4	.331**	.293**	.660**	1														
Y5	.333**	.304**	.663**	.642**	1													
Y6	.412**	.402**	.503**	.487**	.505**	1												
Y7	.404**	.396**	.497**	.452**	.465**	.817**	1											
Y8	.442**	.440**	.529**	.499**	.501**	.748**	.735**	1										
Y9	.425**	.401**	.510**	.510**	.520**	.756**	.742**	.816**	1									
Y10	.408**	.405**	.501**	.460**	.494**	.745**	.733**	.729**	.745**	1								
Y11	.392**	.396**	.504**	.483**	.493**	.745**	.710**	.734**	.755**	.838**	1							
X1	.232**	.205**	.288**	.296**	.240**	.323**	.306**	.341**	.369**	.346**	.328**	1						
X2	.232**	.202**	.275**	.275**	.242**	.307**	.293**	.317**	.341**	.329**	.322**	.771**	1					
X3	.232**	.193**	.264**	.253**	.213**	.312**	.296**	.322**	.353**	.336**	.304**	.544**	.534**	1				
X4	.219**	.179**	.268**	.252**	.210**	.297**	.268**	.314**	.341**	.305**	.295**	.563**	.554**	.749**	1			
X5	.170**	.189**	.209**	.216**	.200**	.291**	.270**	.272**	.269**	.308**	.288**	.101**	.121**	.149**	.128**	1		
X6	.225**	.222**	.281**	.259**	.291**	.333**	.330**	.310**	.315**	.344**	.345**	.077*	.097**	.111**	.122**	.546**	1	
X7	.254**	.234**	.243**	.235**	.252**	.307**	.308**	.307**	.313**	.312**	.305**	.070*	.086**	.098**	.112**	.502**	.530**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



4.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดนี้จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้ หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

4.4.2.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี (X1) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (X2) 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกัตถะบุคคล(X3) และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (X4)

ตารางที่ 4.23 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)			
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t	R ²
X1	0.89	-	-	0.78
X2	0.87	0.037	26.91**	0.75
X3	0.61	0.034	19.73**	0.37
X4	0.64	0.034	20.60**	0.40

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.014 df = 1 p-value = 0.907

$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00

KMO = 0.73 BTS = 2127.82

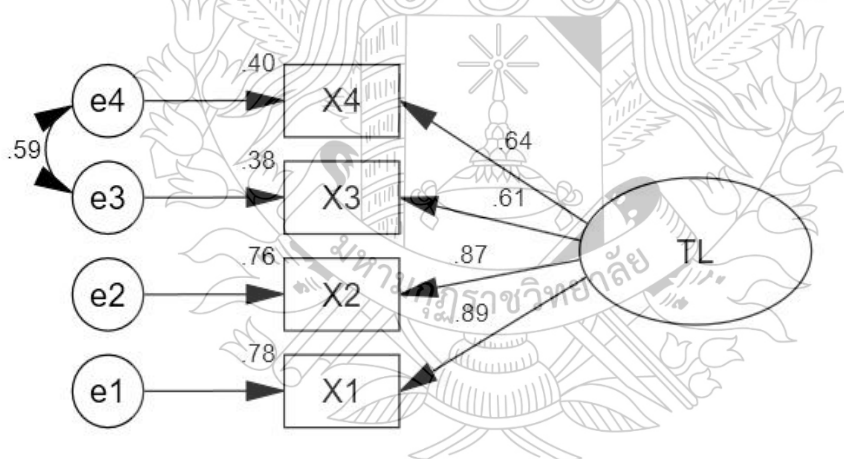
*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัด (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัด ตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.014 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมี ค่าความ น่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.907 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)

เท่ากับ 0 ซึ่งถ้า หากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ในช่วง 0.61 – 0.89 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหาร (X1) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X2) การสร้างแรงบันดาลใจ (X4) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (X3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89, 0.87, 0.64 และ 0.61 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ดังภาพประกอบ 13



Chi-square=.014, df=1, p-value=.907, RMSEA=.000, AGFI=1.000, *p < .05 **p < .01

ภาพประกอบที่ 4.1 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.2.2 ตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์กร (OCU) จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์กร (OCU) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมอบอำนาจ(X5) ความมีคุณภาพของงาน(X6) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(X7) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก วัฒนธรรมองค์กร (OCU) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปร สังเกตได้	วัฒนธรรมองค์กร (OCU)			
	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E.	t	R ²
X5	0.72	-	-	0.51
X6	0.76	0.058	18.83**	0.57
X7	0.70	0.053	18.03**	0.48

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.014 df = 1 p-value = 0.90

$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00

KMO = 0.69 BTS = 745.48

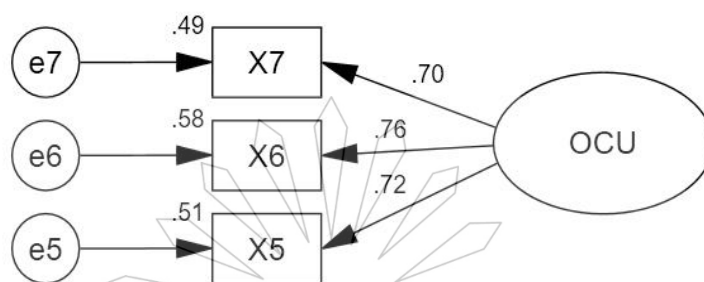
*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้าน วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.014 ที่องศา อิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.90 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานมีค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มี ค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่า พื่อใจ (Bollen 1989, p. 269) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง สอดคล้อง (*convergent validity*) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.70 – 0.76 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น อย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมองค์กร (OCU) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัว แปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดง ให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความมีคุณภาพของงาน (X6) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือการมอบ

อำนาจ (X5) และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X7) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72, 0.76, และ 0.70 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 14



Chi-square=.014, df=1, p-value=.907, RMSEA=.000, AGFI=1.000, *p < .05 **p < .01

ภาพประกอบที่ 4.2 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.2.3 ตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน (JSA) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงานวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y1) การบังคับบัญชา (Y2) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน (JSA) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ความพึงพอใจในงาน (JSA)			
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t	R ²
Y1	0.77	-	-	0.59
Y2	0.78	-	-	0.60

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.000 df = 1 p-value = 0.982

$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00

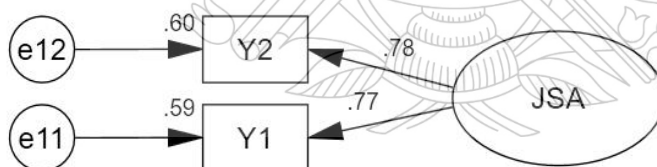
KMO = 0.50 BTS = 423.89

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.982 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.77 – 0.78 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 2 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้การบังคับบัญชา (Y2) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77, และ 0.78 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความพึงพอใจในงาน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 15



Chi-square=.000, df=1, p-value=.982, RMSEA=.000, AGFI=1.000, *p < .05 **p < .01

ภาพประกอบที่ 4.3 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านความพึงพอใจในงาน (JSA)

ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อองค์กร (OCO) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y3) ความทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y4) และความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร (Y5) ผลการวิเคราะห์ดัง ตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ความผูกพันต่อองค์กร (OCO)			
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t	R ²
Y3	0.82	0.04	26.69**	0.68
Y4	0.80	0.03	25.89**	0.64
Y5	0.81	-	-	0.65

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.05 df = 1 p-value = 0.812

$\chi^2/df = 0$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00

KMO = 0.73 BTS = 1240.64

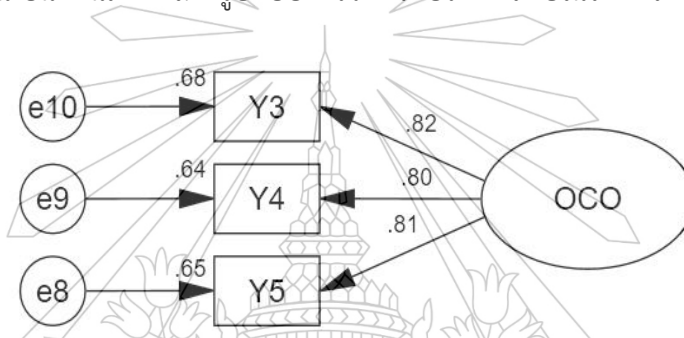
*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานมีค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรสังเกต ได้ พบว่าทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.79 – 0.82 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านความผูกพันต่อ องค์กร (OCO) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ความคงอยู่กับองค์กร(Y5) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y3) และความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82, 0.80 และ 0.81 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง ภายในด้านความผูกพันต่อ องค์กร สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปร แฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 16



Chi-square=.056, df=1, p-value=.812, RMSEA=.000, AGFI=1.000, *p < .05 **p < .01

ภาพประกอบที่ 4.4 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านความผูกพันต่อองค์กร(OCO)

ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.2.4 ตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (QWL) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย (Y7) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (Y8) ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน (Y9) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y10) และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y11) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)			
	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	S.E.	t	R ²
Y6	0.87	-	-	0.75
Y7	0.85	0.02	41.65**	0.72
Y8	0.86	0.02	34.27**	0.74
Y9	0.88	0.02	35.28**	0.77
Y10	0.85	0.03	34.37**	0.73
Y11	0.85	0.02	34.20**	0.73

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 9.36 df = 6 p-value = 0.154

$\chi^2/df = 0$ GFI = 0.99 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.024

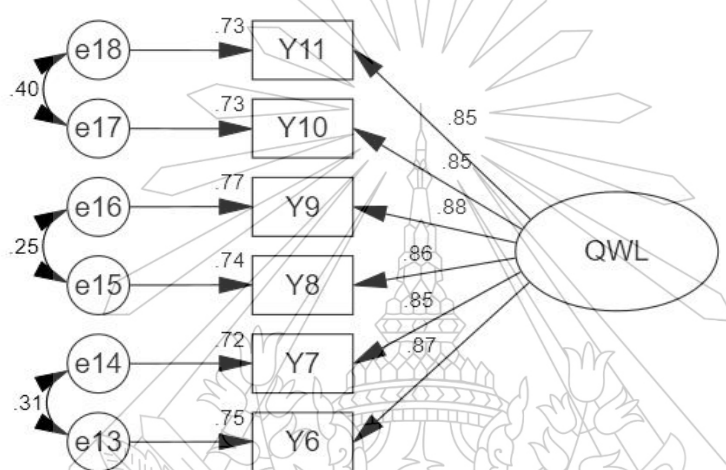
KMO = 0.90 BTS = 5554.901

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป เพื่อยืนยัน รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการ วัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของ รูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen 1989, p. 269 อ้างถึงในยุทธไทยวรรณ, 2556, หน้า 228) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกต ได้ พบว่าทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็น อย่างดี พิจารณาได้จากค่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 6 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า

น้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y6) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรสังเกตได้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y9) โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง (Y8) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y10) และการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y10) และสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87, 0.85, 0.86, 0.88, 0.85 และ 0.85 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบ การวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 17



Chi-square=9.360, df=6, p-value=.154, RMSEA=.024, AGFI=.989, * $p < .05$ ** $p < .01$

ภาพประกอบที่ 4.5 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในนอกด้านความผูกพันต่อองค์กร(OCO) ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์ แยกค่าอิทธิพล

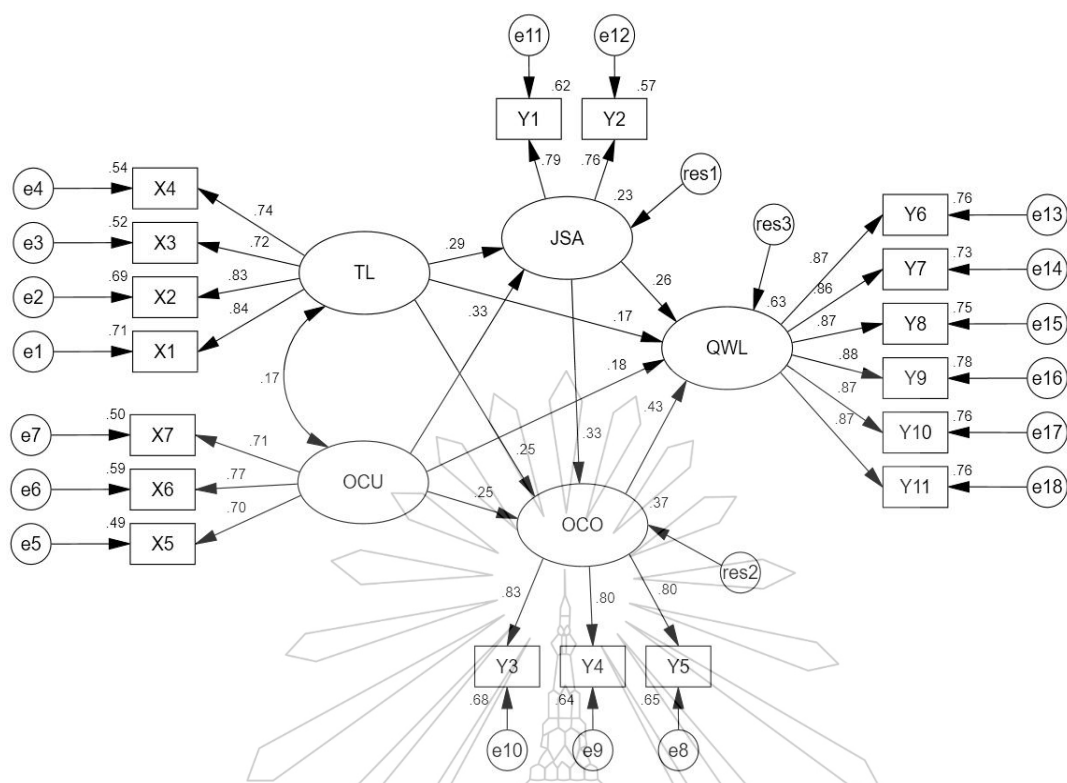
4.5.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 738.761 ที่ องศาอิสระ (df) เท่ากับ 125 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 5.910 ค่า RMSEA=0.071 ค่า GFI=0.919 ค่า AGFI=0.889 ดัง ตาราง 46 และ ภาพประกอบ 18 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและ

อาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้น เป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบ โดยการให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 132.290 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 121 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.228 มีค่า มากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.093 ค่า RMSEA=0.010 ค่า GFI=0.985 ค่า AGFI=0.979 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 18 และตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1.ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	p-value>0.05	$\chi^2=738.761$, p=0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
2.ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	< 2.00	5.910	ไม่ผ่านเกณฑ์
3.ค่า GFI	> 0.90	0.919	ผ่านเกณฑ์
4.ค่า AGFI	> 0.90	0.889	ไม่ผ่านเกณฑ์
5.ค่า RMSEA	< 0.08	0.071	ผ่านเกณฑ์

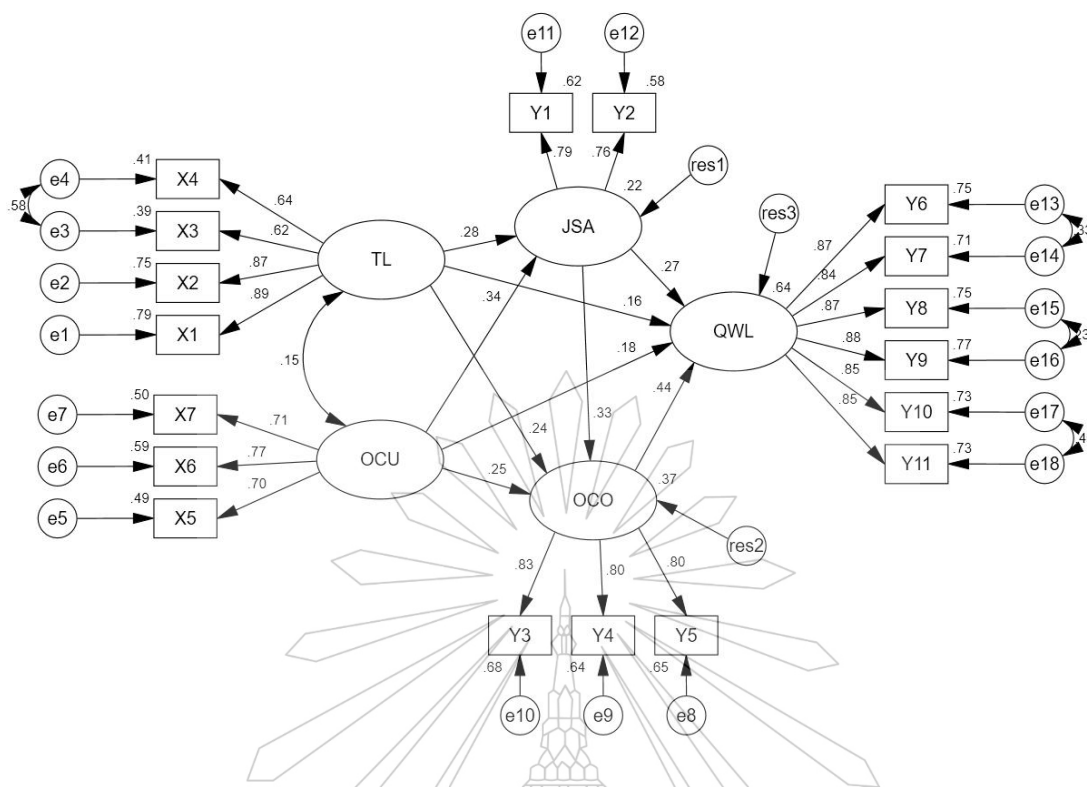


Chi-square=738.761, df=125, p-value=0.000, $\chi^2/df=5.910$, RMSEA=0.071, GFI=0.919, AGFI=0.889, *p < .05 **p < .01

ภาพประกอบที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1.ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	p-value>0.05	$\chi^2=132.290$, p=0.228	ผ่านเกณฑ์
2.ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	< 2.00	1.093	ผ่านเกณฑ์
3.ค่า GFI	> 0.90	0.985	ผ่านเกณฑ์
4.ค่า AGFI	> 0.90	0.979	ผ่านเกณฑ์
5.ค่า RMSEA	< 0.08	0.010	ผ่านเกณฑ์



Chi-square=132.290, df=121, p-value=0.228, $\chi^2/df=1.093$, RMSEA=0.010, GFI=0.985, AGFI=0.979, *p < .05 **p < .01

ภาพประกอบที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

จากตารางที่ 4.29 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตรงกับสมมติฐาน ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

4.5.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 132.290 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 121 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.228 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (close fit) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.093 ค่า RMSEA=0.010 ค่า Goodness of Fit Index (GFI)=0.985, ค่า Adjusted Goodness of

Fit Index (AGFI)=0.979 แสดงถึงรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.28 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ยังพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.22 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี (X1) การกระตุ้นทางปัญญา (X2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (X3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89, 0.87, 0.62, และ 0.64 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.39 ถึง 0.79 ตามลำดับ

2) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.34 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.25 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.18 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ยังพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.25 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย การมอบอำนาจ (X5) ความมีคุณภาพของงาน (X6) และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X7) โดย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.70, 0.77 และ 0.71 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.49 ถึง 0.59 ตามลำดับ

3) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.33 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.27 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ยังพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.15 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y1) การบังคับบัญชา (Y2) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และ 0.76 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.58 ถึง 0.62 ตามลำดับ

4) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) พบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y3) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Y4) และความคงอยู่กับองค์กร (Y5) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83, 0.80 และ 0.80 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.64 ถึง 0.68 ตามลำดับ

5. ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y6) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของตนเอง (Y7) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Y8) ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน (Y9) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Y10) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Y11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87, 0.84, 0.87, 0.88, 0.85 และ 0.85 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลพหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.71 ถึง 0.77 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.30



ตารางที่ 4.30 คำนวณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	TL			OCU			JSA			OCO		
			γ	SE	T	γ	SE	T	β	SE	T	β	SE	T
JSA	0.22	DE	0.28	0.04	7.20**	0.34	0.06	7.84**	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.28	0.04	7.20**	0.34	0.06	7.84**	-	-	-	-	-	-
OCO	0.37	DE	0.24	0.04	6.80**	0.25	0.60	6.22**	0.33	0.05	7.57**	-	-	-
		IE	0.09	0.02	4.50**	0.11	0.02	5.50**	-			-	-	-
		TE	0.33	0.04	8.25**	0.36	0.04	9.00**	0.33	0.05	7.57**	-	-	-
QWL	0.64	DE	0.16	0.04	5.80**	0.18	0.06	5.66**	0.27	0.05	7.31**	0.44	0.05	11.95**
		IE	0.22	0.02	11.00**	0.25	0.03	8.33**	0.15	0.02	7.50**	-	-	-
		TE	0.38	0.03	12.66**	0.43	0.03	14.33**	0.42	0.04	10.50**	0.18	0.05	11.95**

*p < .05 **p < .01

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

อิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ความพึงพอใจในงาน (JSA) และความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18, 0.27 และ 0.44 ตามลำดับ

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก 1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.22 2) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.25 และ 3) ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.15 ตามลำดับ

อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) สูงสุดในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.43 รองลงมาคือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.42 ลำดับถัดมาคือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.38 และน้อยที่สุดคือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.18 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ร้อยละ 64 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ร้อยละ 22 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ร้อยละ 37 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ ดังนี้

$$1. QWL = (0.16)*(TL) + (0.18)*(OCU) + (0.27)*(JSA) + (0.44)*(OCO), R^2 = 0.64$$

$$2. OCO = (0.24)*(TL) + (0.25)*(OCU) + (0.33)*(JSA), R^2 = 0.37$$

$$3. JSA = (0.28)*(TL) + (0.34)*(OCU), R^2 = 0.22$$

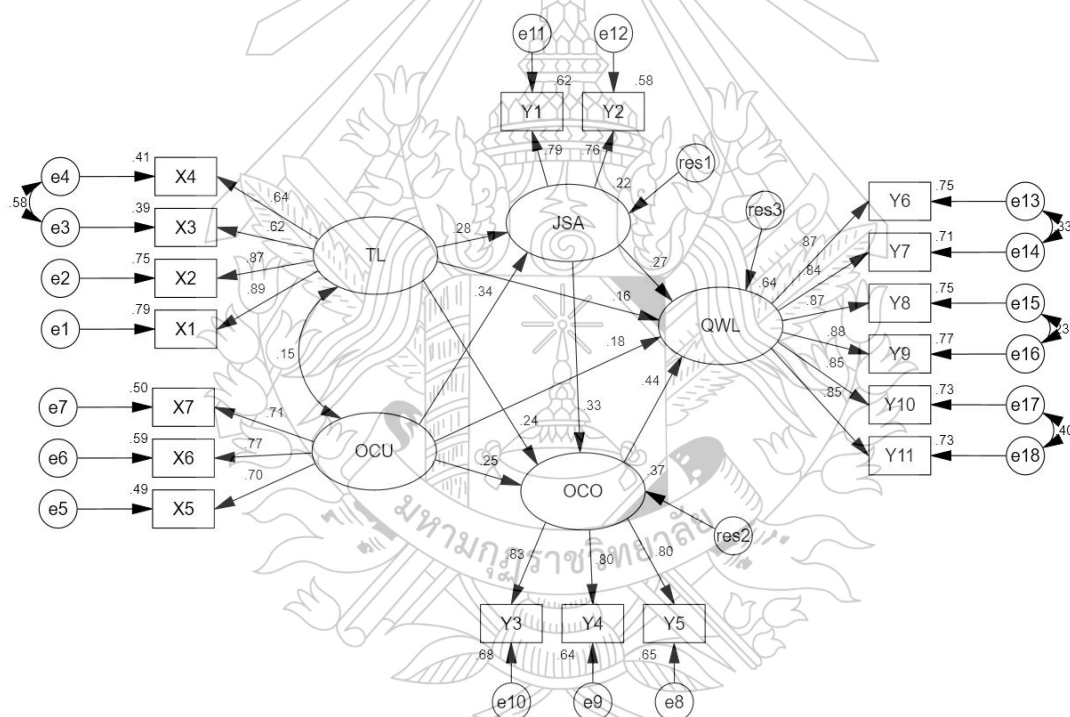
สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) สูงสุด คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน

(JSA) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (OCU) และลำดับสุดท้ายคือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ร้อยละ 64

สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) สูงสุดคือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) รองลงมา คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (OCU) และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ร้อยละ 37

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) สูงสุดคือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (OCU) รองลงมา คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ร้อยละ 22

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์อิทธิพลดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของ สมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังภาพประกอบ 20



Chi-square=132.290, df=121, p-value=0.228, $\chi^2/df=1.093$, RMSEA=0.010, GFI=0.985, AGFI=0.979, *p < .05 **p < .01

ภาพประกอบที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.6 ผลการเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลลำดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or Charismatic Leadership) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) มาเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ดังนี้

4.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or Charismatic Leadership) ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมที่ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส มีจรรยาบรรณ และไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดันทางผลประโยชน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“...เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในวิสัยทัศน์และการกระทำการกระทำของผู้นำต้องสอดคล้องกับคำพูด เช่น หากพูดถึงการทำงานเป็นทีม ต้องแสดงออกถึงการเคารพและสนับสนุนสมาชิกในทีมอย่างแท้จริง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“...แสดงความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมผู้นำที่มีบารมีจะไม่ยึดติดกับตำแหน่งหรือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่พร้อมเสียสละทรัพยากร เวลา หรือแม้แต่โอกาสส่วนตัวเพื่อองค์กรและทีม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“...ยึดถือพันธกิจที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารพันธกิจหรือเป้าหมายที่มีคุณค่าต่อสังคม เช่น การสร้างความเป็นธรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือยกระดับคุณภาพการศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“...สร้างแรงบันดาลใจผ่านเรื่องเล่าและประสบการณ์จริงการใช้เรื่องเล่าที่สะท้อนค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ที่จับต้องได้ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงหน้าที่ มีจิตสำนึกส่วนรวม และพร้อมรับผิดชอบต่อการกระทำของตน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 6 ,สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2568)

“...รับฟังอย่างลึกซึ้งและมีความเห็นอกเห็นใจ ผู้นำควรเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น และแสดงความเข้าใจในความรู้สึกหรือมุมมองที่แตกต่างโดยไม่ตัดสิน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 7 ,สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2568)

“...พัฒนาความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจรักษาคำพูด ตรงต่อเวลา และรักษาความลับอย่างมืออาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นทุนทางบารมีที่ทำให้ผู้ตามยินดีเดินตามแม้ในภาวะเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 8 ,สัมภาษณ์ 22 มกราคม 2568)

“...เน้นการตัดสินใจที่ยึดหลักการมากกว่าผลประโยชน์เฉพาะหน้าแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจของผู้นำตั้งอยู่บนฐานของเหตุผล คุณค่า และความยุติธรรม แม้จะไม่ใช่ที่นิยม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 9 ,สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2568)

4.6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว โดยจัดการประชุมหลังการทำงานเพื่อตรวจสอบบทเรียนที่ได้จากประสบการณ์ต่างๆ การทำเช่นนี้จะช่วยให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“...การจัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นเป็นประจำช่วยให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเสนอไอเดีย แนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ทั้งนี้จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“...การจัดอบรมหรือหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ จะช่วยให้สมาชิกทีมสามารถประเมินแนวคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะที่สำคัญในที่ทำงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“...การยกย่องสมาชิกที่มีไอเดียใหม่หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเกิดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“...การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูล หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล จะช่วยให้การวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“...สร้างช่องทางที่เป็นมิตรให้สมาชิกของหน่วยงานสามารถเสนอความคิดเห็น หรือติติงการทำงานได้อย่างเสรี โดยไม่รู้สีกดหรือกังวล...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 6 ,สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2568)

“...การจัดกิจกรรมประกวดหรือแข่งขันในเรื่องของนวัตกรรมจะกระตุ้นบุคลากรให้มีการนำเสนอไอเดียใหม่ และเป็นเวทีแสดงความคิดสร้างสรรค์...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 7 ,สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2568)

“...นำกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายที่องค์กรเผชิญมาใช้ในการวิเคราะห์และอภิปราย สมาชิกในทีมจะได้รับการกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และเสนอแนวทางแก้ไข...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 8 ,สัมภาษณ์ 22 มกราคม 2568)

“...สนับสนุนให้สมาชิกทีมได้ทดลองวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลกับผลลัพธ์ และหลังจากการทดลองควรมีการวิเคราะห์คำตอบเพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ๆ ส่งบุคลากรเข้าร่วมเวิร์กช็อป, สัมมนา หรือกิจกรรมจากภายนอกจะช่วยเปิดโลกทัศน์ใหม่และนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ กลับมาสู่หน่วยงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 9 ,สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2568)

4.6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“... การยอมรับความสำเร็จระดับบุคคลแสดงความยินดีและยอมรับความสำเร็จในแบบที่เฉพาะเจาะจง และตรงกับความสามารถหรือความทุ่มเทของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและทำให้รู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“... การทำงานร่วมกันในโครงการ โดยสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันในโครงการที่ต้องใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“... สร้างวัฒนธรรมการเปิดรับความคิดเห็น ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“... การกำหนดเป้าหมายส่วนตัวช่วยให้สมาชิกตั้งเป้าหมายส่วนตัวที่ชัดเจน และสนับสนุนในการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“... การประเมินและให้ข้อเสนอแนะแบบต่อเนื่อง จัดให้มีการพูดคุยเกี่ยวกับผลการทำงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์เพื่อช่วยให้สมาชิกปรับปรุงและพัฒนาได้ดีขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“... การให้การสนับสนุนทางอารมณ์: เป็นผู้นำที่ใส่ใจในอารมณ์และความรู้สึกของสมาชิกในทีม โดยเสนอการสนับสนุนในช่วงที่พวกเขาประสบปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 6 ,สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2568)

“... การจัดกิจกรรม Team Building: สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างสมาชิก เพื่อให้คนรู้จักกันมากขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 7 ,สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2568)

“..การสร้างระบบ Mentorship: จัดตั้งโปรแกรมการให้คำปรึกษาโดยที่สมาชิกที่มีประสบการณ์ช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกใหม่หรือน้อยประสบการณ์มากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 8 ,สัมภาษณ์ 22 มกราคม 2568)

“... วิเคราะห์ความต้องการของสมาชิก: ใช้การสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคลในทีม ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจลึกซึ้งถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละคน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 9 ,สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2568)

4.6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“... การลงทุนในพัฒนาทักษะ โดยการจัดการฝึกอบรม การเสนอเวิร์กช็อป หรือการสนับสนุนให้สมาชิกเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเวลางาน จะช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“... การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้นำและสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ผู้นำควรมีการใช้เวลาในการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ หรือการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อใจและแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2 ,สัมภาษณ์ 14 มกราคม 2568)

“... การเล่าเรื่องสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ เช่น การแบ่งปันประสบการณ์หรือการเล่าเรื่องความสำเร็จของทีม ซึ่งสามารถสื่อสารถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการทำงานต่อไป...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“... ผู้นำควรสร้างโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจที่สำคัญ เช่น การประชุมกลุ่มเล็กเพื่อรับฟังความคิดเห็นและการให้สมาชิกเสนอความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกมีค่าและภาคภูมิใจในผลงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“... การมอบการพูดคุยและฟังอย่างจริงจัง: ผู้นำควรให้ความสำคัญในการฟังอย่างใส่ใจ โดยจัดให้มีการพูดคุยแบบเปิดและเป็นกันเอง สมาชิกในทีมควรรู้สึกว่าย่ิงของพวกเขามีความสำคัญ และการสื่อสารควรเป็นสองทางเพื่อสร้างความไว้วางใจ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5 ,สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2568)

“... การจัดการกับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นสถานที่ที่กระตุ้นให้คนทำงาน มีการออกแบบพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมและมีการสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนความคิด เช่น การใช้พื้นที่สำหรับการประชุมหรือการทำกิจกรรมสร้างทีมงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 6 ,สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2568)

“... สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์: การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และการทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบเดิม โดยจะต้องสร้างบรรยากาศที่ไม่มีการตำหนิหากเกิดความล้มเหลวจะสร้างความกล้าหาญในการคิดและสร้างสรรค์...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 7 ,สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2568)

“... ผู้นำควรทำตัวเป็นตัวอย่าง และยึดมั่นในค่านิยมที่องค์กรต้องการสร้าง เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีม การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 8 ,สัมภาษณ์ 22 มกราคม 2568)

“... ผู้นำควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและนำเสนอในรูปแบบที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ภาพกราฟิกหรือการประชุมร่วมกับทีม เพื่อให้เห็นภาพรวมและเข้าใจเป้าหมาย ที่สำคัญควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์นี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมและแรงบันดาลใจในการทำงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 9 ,สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2568)

ตารางที่ 4.31 สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพล
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or Charismatic Leadership)	1. ผู้นำสร้างความน่าเชื่อถือด้วยคุณธรรม จริยธรรม และการตัดสินใจที่ยุติธรรม 2. ผู้นำเป็นแบบอย่างด้วยความเสียสละและการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ผู้นำสร้างความไว้วางใจผ่านความรับผิดชอบและการรับฟังอย่างลึกซึ้ง
การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)	1. ผู้นำส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ และการตัดสินใจ 2. ผู้นำกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมผ่านการระดมสมอง การทดลอง และการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ 3. ผู้นำสร้างช่องทางและใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ผู้นำสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องและให้คุณค่ากับความคิดริเริ่ม
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration)	1. ผู้นำเข้าใจความต้องการและสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมายรายบุคคล 2. ผู้นำการจัดระบบพัฒนาและการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก 3. ผู้นำสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและการสนับสนุนทางอารมณ์ 4. การให้ข้อเสนอแนะและการยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจ
การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration)	1. ผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดี 2. ผู้นำสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม 3. ผู้นำสื่อสารอย่างจริงใจและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก 4. ผู้นำพัฒนาทีมและเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง



4.7 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย คือรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสามระยะ คือ การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดและโมเดลการวิจัย และยืนยันความเหมาะสมของโมเดล ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ตัวแปรแฝงตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในรูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) วัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ในโมเดลประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน และ 2) ความผูกพันต่อองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรที่ศึกษา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องรายข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) นำมาวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) เป็นการหาคุณภาพของเครื่องมือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิจัยระยะที่ 2 สํารวจเพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 962 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตรวจสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร

การวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและใช้ผลจากการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) ผู้ทรงคุณวุฒิในการเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารระดับ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 3) ผู้แทนในคณะบุคคล อกคศ. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 4) ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษา 38 ค(2) จำนวน 2 คน เลือกแบบเจาะจง ดังจะได้นำเสนอรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้ทราบลักษณะสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร ดังนี้ จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 980 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98 ของ แบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป 1000 ฉบับ และทำการคัดเลือกฉบับสมบูรณ์ได้ 962 ฉบับ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 712 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 74 เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 26 ซึ่งเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 528 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 54.9 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 343 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 35.4 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งงานข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 595 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 61.9

ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าดัชนีความเบ้อยู่ระหว่าง -1.15 ถึง -0.99 ซึ่งทุกค่า ต่ำกว่า ± 2 และมีค่าดัชนีความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.43 ถึง 1.49 ซึ่งทุกค่า ต่ำกว่า ± 2 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ ตามเกณฑ์ของ Tabachnick and Fidell (2007) นอกจากนี้ Hair และคณะ (2010) ได้ระบุในกรณีที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยสูงกว่า 200 จะทำให้อิทธิพลที่อาจเกิดขึ้นจากการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติจะลดลงถึงระดับที่ไม่มีผลกระทบ เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนของกลุ่มตัวอย่างถึง 962 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยอนุมานว่าขนาดตัวอย่างมีมากพอสามารถลดอิทธิพลที่จะเกิดขึ้นได้จากข้อตกลงเบื้องต้นของเรื่องสถิติแจกแจงแบบปกติ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร

2) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายแปรสังเกตได้พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.22 – 4.27 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.25 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66

3) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายแปรสังเกตได้พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23 – 4.25 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ความมีคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

4) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายแปรสังเกตได้พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.12 – 4.14 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

5) เมื่อพิจารณาปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายแปรสังเกตได้พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09 – 4.10 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

6) เมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 – 4.02 โดยเรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 มีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 และ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

5.2.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยละ 64 และจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสอดคล้องกับ Buchanan (1974, p. 533) โดยได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) สอดคล้องกับ Mowday, Porter, and Steers (1979) อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 2 องค์ประกอบคือ 1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) และ 2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) และ Allen and Meyer (1991, pp. 61-89) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านเช่นกัน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) Steers and Porter (1991, p.79) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษามีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น มีความพยายามมากขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีอยู่ ตระหนักในภารกิจ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Archana Lata Naidu (2023, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีขอบเขตเพียงใดมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่ร่วมกันผู้จัดการด้านการดูแลสุขภาพในการบริหารในสหรัฐอเมริกา การศึกษาพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jia Zhang (2022, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความพึงพอใจของครูในงานประเทศจีน จากการศึกษาพบว่าผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูก็มีความสำคัญเช่นกัน การวิเคราะห์สื่อกลางพบว่าองค์ประกอบทั้งห้าของ PLC เป็นสื่อกลางที่สำคัญระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน

วัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นรูปแบบสัญลักษณ์ที่ทำหน้าที่ควบคุมบุคลากรในองค์กรให้อยู่อย่างสันติสุข ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างมาก ต่อองค์กร Dimmock & Walker (2005, อ้างถึงใน ละคร เขียนชานาจ, 2557, หน้า, 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความคิดในลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษาในสถานศึกษาด้านโครงสร้างต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำ เพื่อการตัดสินใจ การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2551, อ้างถึงใน สาคร ทะเยียม, 2557, หน้า 9) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีในการทำงานเดียวกัน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับจิตติภา ขาวอ่อน (2547, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงาน ของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถ เข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและ ผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายของ

องค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่า คนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใดความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การเป็นตัวแปรด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในงาน โดยเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์การซึ่ง Mowday, Porter and Steers (1979, pp. 224-247) ได้กล่าวถึง แนวคิดพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อ องค์การ และ 3) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ Steers and Porter (1991, p. 442) ได้ กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ และความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ

5.2.2 จากการศึกษาพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCO) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีอิทธิพลในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ ยังพบว่าไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ

ดังนั้น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 132.290 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom: df) เท่ากับ 121 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.228 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.093 ค่า RMSEA = 0.010 ค่า GFI = 0.985 ค่า AGFI = 0.979

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCO) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) แปรวัณธรรมองค์การ (OCU) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27, 0.18 และ 0.16 ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัณธรรมองค์การ (OCU) ในทิศทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.25 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ในทิศทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.22 และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JSA) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.15 ตามลำดับ

5.2.3 5.1.3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลลำดับที่ 1 คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership มาเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่านสามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ ดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or Charismatic Leadership) “ผู้นำที่ยิ่งย่นคือผู้ที่สร้างอิทธิพลโดยยึดคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความเชื่อมั่นผ่านการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและสังคม”

การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) “ผู้นำที่กระตุ้นทางปัญญาคือผู้นำที่สร้างสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ เสนอแนวคิดใหม่ ทดลองนวัตกรรม และเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง”

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) “ผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความต้องการความสามารถ และศักยภาพเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตส่วนบุคคลและความร่วมมือในองค์กร”

การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) “ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ คือผู้นำที่กระตุ้นและสนับสนุนสมาชิกให้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้วยการสร้างความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกมีส่วนร่วม ผ่านการสื่อสาร วิสัยทัศน์ และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง”

ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพคือผู้นำที่สร้างอิทธิพลโดยการยกระดับคุณค่าและศักยภาพของสมาชิกองค์กรผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการแสดงคุณธรรมจริยธรรม” ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ กระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เกิดการยอมรับและศรัทธา นำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสถานการณ์และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลมพรรณ ช่างคิด (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผลสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ เกศสุตา วรณสินธ์ (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ในตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ สอดคล้องกับจิระเดช สวัสดิภักดิ์ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคตและจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรตลอดจนช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว สอดคล้องกับบอรรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับยอมทำตามทุ่มเทกำลังกายกำลังใจมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้ สอดคล้องกับ Muchinsky (1997) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อเสนอแนะ 3 ประการ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ เช่น ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ให้ชัดเจน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เช่น อำนวยความสะดวก ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม และบุคลากรมี ความเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการประยุกต์ใช้

1. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างเป็นระบบ หน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นเส้นทางความก้าวหน้าและเป้าหมายอาชีพที่ชัดเจน
2. กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาความก้าวหน้า และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีสิทธิ์ในการเข้าถึงการประเมินที่เป็นธรรม ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในองค์กร
3. พัฒนาสวัสดิการที่ตอบโจทย์ทั้งอาชีพและชีวิต ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ครอบคลุมความมั่นคงทั้งด้านสุขภาพ การเงิน และครอบครัว เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ หรือการดูแลช่วงเปลี่ยนผ่านชีวิต เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน
4. ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) อย่างมีเป้าหมายองค์กรควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้มีประสบการณ์ให้สามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ชในการสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

5. ออกแบบระบบการสื่อสารองค์กรที่เปิดเผยและเชิงบวก ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร แนวโน้ม ทิศทาง และโอกาสขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรับรู้อนาคตและมีความมั่นใจ ต่อเสถียรภาพขององค์กรในระยะยาว

6. เตรียมมาตรการรองรับช่วงเปลี่ยนแปลง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับ โครงสร้างองค์กรหรือการโยกย้ายผู้บริหาร ควรมีแผนดูแลผลกระทบต่อบุคลากร เพื่อป้องกัน ความรู้สึกไม่มั่นคงและรักษาขวัญกำลังใจ

5.3.2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับหลักธรรมตัวอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการ ดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาแล้วในงานวิจัยนี้ ที่อาจส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำข้อค้นพบที่ ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยลักษณะบุคคล แรงจูงใจ การ รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแยกกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ประเภทของบุคลากร

4. ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการ วิจัยและพัฒนา หรือทฤษฎีฐานราก เนื่องจากบริบทของแต่ละองค์การอาจมีความแตกต่างกันมาก เพื่อนำข้อค้นพบที่ ได้มาเปรียบเทียบยืนยันถึงข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้

5. ควรทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของการดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน การวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐ โรงเรียนเอกชน หรือองค์กรการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาจ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท

7. วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงลึกในกลุ่มผู้บริหารการศึกษาการศึกษามุมมองและ ประสบการณ์ของผู้บริหารในการส่งเสริม QWL ของบุคลากร อาจช่วยให้เกิดแบบจำลองการบริหารที่ สามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับนโยบายและการปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงศ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษ
ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กมลชนก โรจนกิจเกษตร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนุน
การสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลพบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กรกฎ แสงเกตุ. (2556). วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัย
แพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).
อนุสารแรงงาน, 11(4), 17-22.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
2545, เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2566, เข้าถึงได้จาก [http://www.onec.go.th/
Act/Law2542/sa_law_2542.Htm](http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law_2542.Htm)
- เขมิกา สาร. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.
- จิราวรรณ เสนาลอย. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรวุฒิ บุญวัฒนาภรณ์. (2556). ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปรัชญาคุณปัญญิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จุฑามาศ เสมอเชื้อ, (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

จรีพร ปะโยสภาสกุล. (2556). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคลองกิ้ววิวิทยา อำเภอบานึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เจตนิพัธ สุจิระกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ชีวิน อ่อนละอ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชมพูนุช เจริญทรัพย์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์

ณัฐฉลดา รัตนคช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาภรณ์ เสมอใจ.(2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ดิน ปรัชญาพฤทธ์. (2550). สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธัญญา ผลอนันต์. (2552). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล:แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ทองฟู ศิริวงศ์. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท
บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธัญญ์ธร เอี่ยมเพชร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นาวิ อุดร. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ประ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา):
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นพดล เอ็มอัมธรรม. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

นิตพร บุญหนัก. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ประเสริฐ สุภภูมิ. (2557). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ส.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระมหาทิพย์ โอษฐ์งาม. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ. ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา): มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

พิมพ์ โหลคำ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
ศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนนะ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พิศ ศรีสวัสดิ์. (2557). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พลกฤต รักจุล. (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความ
ตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงาน ในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย. ปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ภคินี โอพาริกชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. ภาคนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

ละคร เขียนชานาจ. (2557). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณพิมพ์ หนูมงกุฎ. (2557). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง
การศึกษาในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.

วิเชียร วิทยาอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิไลภรณ์ แก้วอาสา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของ
พนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงแรมอุตสาหกรรมสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงใหม่.

วัลลี ผิวหอม. (2557). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2544). เอกสารคำสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์กร. เชียงราย: คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏเชียงราย.

อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2558). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพัน
องค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกลักษณ์ เพียสา. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Alderfer, C. P. (1972). Existence, Relatedness & Growth. New York: Free Press.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective,
continuance and normative commitment to the organization". Journal of
Occupational Psychology. 63, pp. 1-18

Allen, N. J. and Meyer, J. P.. (1991). A three-component conceptualization of
organizational commitment. Human Resource Management Review. 1(1), 61-
89.

Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Inc.

Bovee, C.L., Thill, J.V., Wood, M.B. and Dovel, G.P. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.

Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Bowin, R.B. and Harvey, D. (2001). *Human resource management: An experiential approach*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Bruce, W.M. and Blackburn, J.W. (1992). *Balancing job satisfaction & performance : A Guide for Human Resource Professionals*. Westport : Quorum Books. 15-16.

Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*. 19(4), 533–546.

Carrell, M. R., Kuzmits, F. E. and Elbert, N. F. (1992). *Personnel/Human resource management*. (4th ed.). New York: Macmillan

Casio, W. F. (1989). *Managing Human Resources*. New York: Mc Graw – Hill

Cascio, W.F. (1998). *Managing human resource: Productivity, Quality of working life profits*. Boston: McGraw-Hill.

Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (8th ed.). Boston: McGraw–Hill.

Certo, S.C. and Graf, L.A. (1989). *Experiencing Modern Management: A Workbook of Study Activities for Certo Principles of Modern Management, Functions and Systems*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Cummimg, T.G. and Worley, C.G. (1997). Organization development and change. (6th ed.). Ohio: International Thomas.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S.I. (1984). Quality of work life in International perspective. Geneva: International Labor Office.
- Dessler, G. (2000). Human resource management. (8th ed.). New Jersey: PrenticeHall.
- Drafke, M. W., and Kossen, S. (2002). The Human Side of Organizations (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (2006). Fundamentals of Organizational Behavior (4th ed.). New York: Wadsworth.
- Dubrin, M. (2001). Knowledge Management-KM. New York: McGraw-Hill.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., and Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Fullan, M. (2006). The New Meaning of Education Change. New York : Teachers College Press
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (1993). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2000). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2008). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Gilmer, B. V. (1966). Applied psychology: Problem in living and work. New York: McGraw-Hill book Company.
- Gordon, J.R. (1991). A Diagnostic approach to organizationalbBehavior. Massachusetts: Allyn and Bacon, A Divison of Simon and Schuster.

Greenberg, J. and Robert, A. B. (1996). Behavior in organizations. (4th ed.). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Greenberg, J. and Baron, R.B. (1995). Behavior in organization. (5th ed). New Jersey : Prentice-Hall.

Greenberg, J. and Baron, R.B. (2000). Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work. (2nded.) New Jersey: Prentice-Hall.

Greenberg, J. and Baron, R.B. (2003). Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work. (8thed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

Hackman, J. R. and Sutte, L. J. (1998). Improving life at work: Behavior science approaches to organizational change. California: Goodyear Publishing.

Herzberg, F. B., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Hodgetts, R.M. (1993). Modern human relation at work. (5th ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.

Hodson, R. and Sullivan, T.A. (2008). The social organization of work. (4th ed). Belmont: United States of America.

House, E. F. and Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. Minnesota: John Wiley and Sons.

Hoy, W.K. (2008). Educational administration: Theory, Research, and Practice. New York: McGraw-Hill.

Huse, E.F., and Cumming, T.G. (1985). Organizational development and change. New York: West Publishing Company.

Hoy & Miskel. (2012). Educational administration: Theory, research, and practice. (6thed), Boston: McGraw - Hall.

- Irving, P. G., Coleman, D. F., and Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 444-452.
- Lehrer, L., and Nadler, Z. (1982). *Participative Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1996). *Human resource management*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Newstrom, J. W., and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Newstrom, J. W., and Davis, K. (2006). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Patterson, J. Purkey, L. Sewart C. and Parker, J. V. (1986). *Guiding of our school dictrict, productive school systems for nonrational world*. Arlington, Va: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Pigors, P. and Mayers, C. A. (1981). *Personnel administrator*. (9th ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Oke, Adegoke.,Munshi, Natasha. &Walumbwa, Fred O.(2009). "The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities," *Organizational Dynamics*, 38(1), pp. 64-72.
- Robbins, S.P. (1989). *Organization behavior: Concepts controversie and applications*. (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Robbins, S.P.(1991). Organizational behavior. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Robbins, S.P.(1996). Organization behavior: Concepts Controversies
Applications. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007). Organizational behavior. (12th ed.) New Jersey:
Pearson Prentice Hall.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. (1994). Managing Organization
Behavior. (5th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. (2000). Organizational Behavior.
(7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1988). Supervision: human perspectives. New
York: McGraw-Hill.

Steers, R. M. and Porter, L. W. (1991). Motivation and work behavior. (5th ed.). New
York: McGraw-Hill.

Schuler, R.S., N.J.Beutell and S.A. Youngblood. (1988). Effective Personal
Management. 3rd ed. Minnesota : Minnesota Nest Publishing.

Spector, P.E. (2000). Industrial and organizational psychology. (2nd ed). New York:
John Wiley & Sons.

Walton, R.E. (1973). Quality of work life: What is it?. Sloan Management Review, 15,11-
21.

Walton, R.E. (1975). "Criteria for quality of working life". In Davis, L.E.,Cherns, A.B. and
Associates (Eds.). The Quality of Work Life. 1: 91-104.

Purkey and Smith. (1983). Effective Schools : A Review. Elementary School Journal,
83, 427 - 452.

Patterson,K. J. (1986). Teaching Personalized Decision Making 148. Santa Clara
Country K - 12 Carcer Education Comsortium. San Jose : n. p.

Sergiovanni, T. J. (1987). Educational Governance and Administration (2nd ed.).

Englewood Cliffs, NJ : Prentice - Hill.

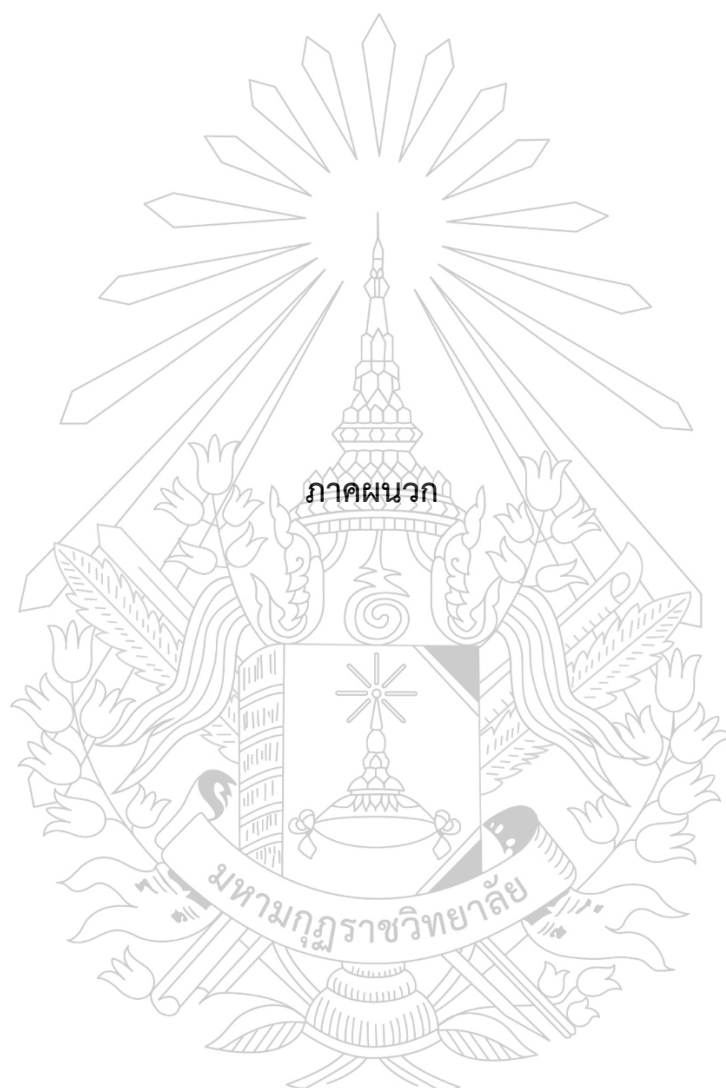
Whitlock, J. L. (2003). "Strategic Thinking, Planning, and Doing: How to Reunite

Leadership and Management to Connect Vision with Action". Paper

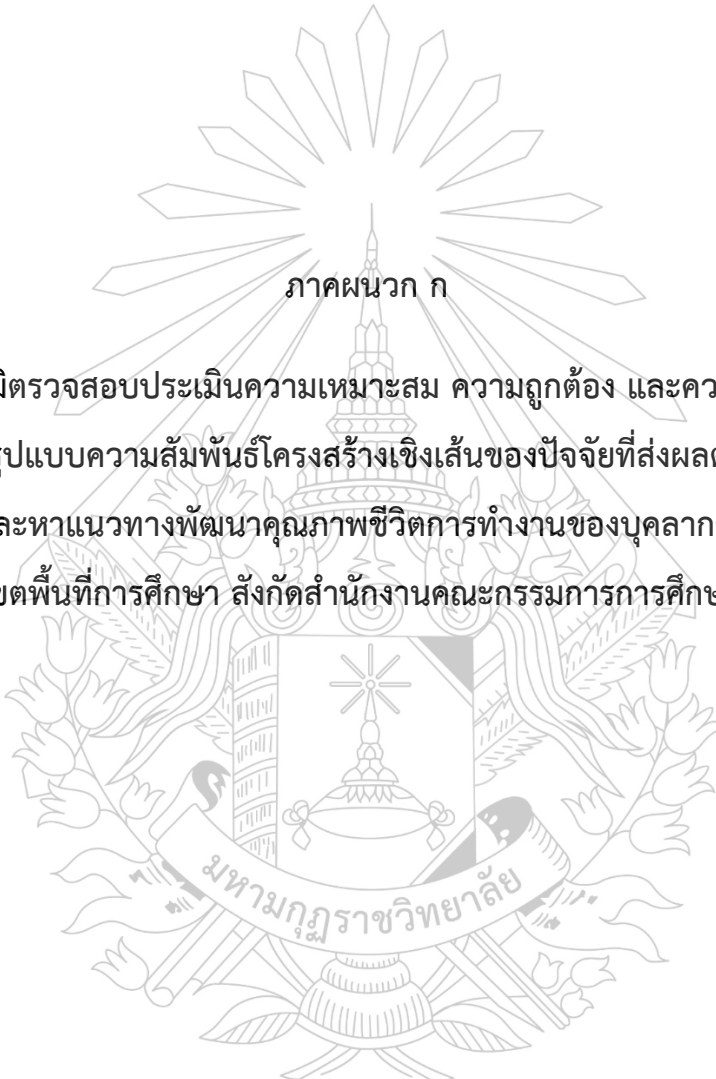
Presented at the American Society for Public Administration 64 th Annual

Conference. March 15 - 18, Washington, DC.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุม
องค์ประกอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงาน และหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุม และประเมิน
ความเที่ยงแบบสอบถาม (IOC: Index of item objective congruence)

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ชื่อ - นามสกุล ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สังกัดหน่วยงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย โทร 0981612537

2. ชื่อ - นามสกุล ผศ.ดร.ศักดิ์นาถรณ์ นันท์

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สังกัดหน่วยงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย
โทร 0985956456

3. ชื่อ - นามสกุล ดร.เจนภพ ชัยวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สังกัดหน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โทร 0983958959

4. ชื่อ - นามสกุล นายสมพงษ์ พรหมใจ

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
สังกัดหน่วยงาน ประธานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โทร 0813209247

5. ชื่อ - นามสกุล ดร.สุขเกษม พาพิณิจ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
สังกัดหน่วยงาน โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู โทร 0810572525

6. ชื่อ - นามสกุล นายธรา พิลาสแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดหน่วยงาน โรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู โทร 0857446329

7. ชื่อ - นามสกุล นายจิตติศักดิ์ นามวงษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม

วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สังกัดหน่วยงาน โรงเรียนเลยพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู โทร 0860174975





ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญแบบตอบรับของผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย ว่าที่ร้อยโท อำนาจ บำรุงแนว นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพธิ์พล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และพระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ผู้ประสาน ว่าที่ร้อยโทอำนาจ บำรุงแนว ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๑๙๕๒๙๕๓

ที่ อว ๗๕๑๘/ว๑๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.ศักดิ์นาถรณ์ นันท์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย ว่าที่ร้อยโท อำนาจ บำรุงแนว นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และพระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ผู้ประสาน ว่าที่ร้อยโทอำนาจ บำรุงแนว ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๑๙๕๒๙๕๓

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.เจนภพ ชัยวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย ว่าที่ร้อยโท อำนาจ บำรุงแนว นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และพระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ว่าที่ร้อยโทอำนาจ บำรุงแนว ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๑๙๕๒๙๕๓

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุม และ
ประเมิน ความเที่ยงแบบสอบถาม (IOC: Index of item objective congruence)

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

-1 หมายถึงแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนี้ไม่สอดคล้องตามที่ระบุไว้

[illegible]

7	สถานที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	สถานที่ในการปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	องค์การของท่านจัดเตรียมวัสดุและครุภัณฑ์ที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช้ได้
โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง										
10	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านมีโอกาสดำเนินใช้ทักษะและความสามารถเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน										
14.	ท่านได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	0.85	ใช้ได้

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

81.	ท่านทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ยิ่งนานเท่าใด ยิ่งทำให้รู้สึก อยากทำงานกับองค์กร ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
82.	ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่ กับองค์กรต่อไป แม้ว่า องค์กรเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	367.53	1347.844	.368	.971
Y1_2	367.47	1356.878	.227	.972
Y1_3	367.40	1349.076	.434	.971
Y1_4	367.40	1349.628	.422	.971
Y2_1	367.67	1323.402	.715	.971
Y2_2	367.60	1337.972	.509	.971
Y2_3	367.53	1332.671	.645	.971
Y2_4	367.60	1329.421	.655	.971
Y2_5	367.67	1322.575	.729	.971
Y3_1	367.53	1334.878	.604	.971
Y3_2	367.40	1348.800	.441	.971

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y3_3	367.67	1316.506	.828	.971
Y3_4	367.27	1357.995	.401	.971
Y3_5	367.27	1357.995	.401	.971
Y4_1	367.20	1368.924	.000	.972
Y4_2	367.20	1368.924	.000	.972
Y4_3	367.33	1364.437	.113	.972
Y4_4	367.27	1358.823	.370	.971
Y4_5	367.20	1368.924	.000	.972
Y5_1	367.33	1357.540	.298	.971
Y5_2	367.40	1355.697	.286	.972
Y5_3	367.40	1355.697	.286	.972
Y5_4	367.60	1352.041	.271	.972
Y6_1	368.00	1352.759	.207	.972
Y6_2	368.27	1354.616	.178	.972
Y6_3	367.87	1339.775	.402	.971
Y6_4	368.33	1349.885	.243	.972
Y6_5	368.33	1346.299	.292	.972
Y7_1	367.73	1325.375	.653	.971

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y7_2	367.60	1330.800	.631	.971
Y7_3	367.60	1357.834	.174	.972
Y7_4	367.80	1368.166	-.002	.972
Y8_1	367.73	1325.375	.653	.971
Y8_2	367.60	1330.800	.631	.971
Y8_3	367.60	1357.834	.174	.972
Y8_4	367.80	1368.166	-.002	.972
Y9_1	368.27	1326.478	.560	.971
Y9_2	368.13	1347.223	.277	.972
Y9_3	367.73	1330.892	.567	.971
Y9_4	367.60	1331.628	.617	.971
Y9_5	367.93	1316.616	.722	.971
Y10_1	367.53	1347.844	.368	.971
Y10_2	368.00	1329.310	.531	.971
Y10_3	367.53	1357.775	.189	.972
Y10_4	367.93	1322.685	.635	.971
Y11_1	367.67	1338.299	.475	.971
Y11_2	367.87	1332.326	.510	.971

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11_3	367.53	1353.361	.269	.972
Y11_4	367.67	1341.609	.422	.971
X1_1	367.73	1323.995	.674	.971
X1_2	367.87	1325.430	.610	.971
X1_3	367.67	1323.126	.720	.971
X1_4	367.67	1316.506	.828	.971
X1_5	367.67	1320.368	.765	.971
X2_1	367.67	1317.609	.810	.971
X2_2	367.80	1315.476	.778	.971
X2_3	367.67	1339.402	.457	.971
X2_4	367.67	1313.747	.873	.970
X2_5	367.67	1320.644	.760	.971
X3_1	367.73	1320.409	.730	.971
X3_2	367.60	1324.455	.740	.971
X3_3	367.80	1310.510	.853	.970
X3_4	367.80	1311.338	.840	.971
X3_5	367.67	1326.161	.671	.971
X4_1	367.73	1328.685	.601	.971

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4_2	367.73	1315.168	.812	.971
X4_3	367.73	1311.857	.863	.970
X4_4	367.80	1312.441	.823	.971
X4_5	367.60	1328.593	.669	.971
X5_1	367.53	1334.326	.614	.971
X5_2	367.47	1339.499	.572	.971
X5_3	367.40	1342.179	.590	.971
X5_4	367.67	1325.333	.684	.971
X5_5	367.53	1337.085	.564	.971
X6_1	367.67	1316.782	.823	.971
X6_2	367.60	1324.731	.735	.971
X6_3	367.33	1360.299	.224	.972
X6_4	367.73	1320.409	.730	.971
X7_1	367.80	1316.303	.765	.971
X7_2	367.80	1316.303	.765	.971
X7_3	367.87	1306.395	.889	.970
X7_4	367.93	1323.237	.627	.971

ภาคผนวก จ

เอกสารการอบรมและเอกสารการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





ที่ จว. ๑๓๒/๒๕๖๗

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง: รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

TITLE: THE LINEAR STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF EDUCATIONAL PERSONALSERVICE. THE OFFICE OF THE EDUCATIIONAL SERVICE ARAE. UNDER THE BASIC EDUCATION COMMISSION.

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

ว่าที่ร้อยโท อำนวย บำรุงแนว

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ วันอังคารที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีมติที่ ๑๐๘/๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ออกให้ ณ วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงนาม

(พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร.)

(พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงลึกสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ (in – depth interview)

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้วิจัย

ว่าที่ร้อยโทอำนาจ บำรุงแนว

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

พระครูปลัด จักรพล สิริโร,ดร.

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

- () ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
- () ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนักวิชาการ
- () ผู้ทรงคุณวุฒิด้านส่วนราชการด้านการศึกษา
- () ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล

สถานที่สัมภาษณ์

วันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....

เวลา.....

คำชี้แจง:

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลลำดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or Charismatic Leadership) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) มาเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปัญหาอุปสรรค ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะแนวทางการข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี (Idealized influence or Charismatic Leadership) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration)

1. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี (Idealized influence or Charismatic Leadership)

ปัญหาและอุปสรรค

ความคาดหวัง

แนวทางการพัฒนา

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

ปัญหาและอุปสรรค

ความคาดหวัง

แนวทางการพัฒนา

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล(Individualized Consideration)

ปัญหาและอุปสรรค

ความคาดหวัง

แนวทางการพัฒนา

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(inspiration)

ปัญหาและอุปสรรค

ความคาดหวัง

แนวทางการพัฒนา

1.5 ข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประวัติผู้เขียนคุณนิพนธ์

ชื่อ	ว่าที่ร้อยโท อำนาจ บำรุงแนว
วัน เดือน ปี เกิด	1 สิงหาคม 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2547 ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกชีววิทยา (ค.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2554 ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2563 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) วิชาเอกนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2568 ศีษศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 517 หมู่ 1 ถนนเลย ด้านซ้าย ตำบลกุดน้ำหวาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42000
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

