

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
**THE LINEAR STRUCTURAL EQUATION MODEL OF CAUSAL FACTERS
INFLUENCING THE QUALITY OF WORK LIFE OF EDUCATIONAL
PERSONAL SERVICE THE OFFICE EDUCATIONAL SERVICE ARAE
UNDER OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION**

อำนาจ บำรุงเนา¹, จักรกฤษณ์ โปดapol², พระครูปลัดจักรพล สิริธโร³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เลย ประเทศไทย

Amnaj Bumrungrnaew¹, Chakgrit Podapol², and Phrakrupalad Chakrapol Siritharo³

^{1,2,3}Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Loei, Thailand

¹Corresponding Author E-mail: bumrungrnaew@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสามระยะ คือ ระยะแรก เป็นการพัฒนารูปแบบด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ระยะที่สอง เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูลตามตัวแปรจากบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 962 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ระยะที่สาม เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากกระบวนการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) จากการศึกษาพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ ยังพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 132.290 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 121 ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.228 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.093 ค่า RMSEA = 0.010 ค่า

GFI = 0.985 ค่า AGFI = 0.979 และ 3) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่สร้างอิทธิพลโดยการยกระดับคุณค่าและศักยภาพของสมาชิกองค์กร ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการแสดงคุณธรรมจริยธรรม สามารถบูรณาการทั้งคุณธรรมการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ เข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ปัจจัย, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the factors affecting the quality of work life of educational personnel within the Educational Service Area Offices under the Office of the Basic Education Commission; 2) to validate the goodness-of-fit of the developed structural equation model of causal factors influencing the quality of work life against empirical data; and 3) to establish development guidelines for the factors affecting the quality of work life of the aforementioned personnel. The research was conducted in three phases: In Phase I, the model was developed utilizing a mixed-methods research design. In Phase II, the consistency of the model with empirical data was examined through quantitative research. The data were collected from 962 educational personnel using a 5-point Likert scale questionnaire, which yielded a reliability coefficient of 0.971. The data were subsequently analyzed using descriptive and inferential statistics. In Phase III, development guidelines for the factors influencing the quality of work life were explored through expert interviews and content analysis. The research findings were as follows: It was found that the Transformational Leadership variable exerted a direct positive influence on job satisfaction, organizational commitment, and quality of work life, all at a statistical significance level of 0.01. Furthermore, an indirect influence on the quality of work life was also identified. Upon consideration of the factor loadings for the observed variables of transformational leadership, every variable was found to be statistically significant at the 0.01 level. The developed model was found to be consistent with empirical data. The statistical values were reported as follows: Chi-square = 132.290, Degrees of Freedom (df) = 121, and p-value = 0.228. Since the p-value was greater than 0.05, a "close fit" was indicated. Other fit indices included a relative Chi-square (χ^2/df) of 1.093, RMSEA = 0.010, GFI = 0.985, and AGFI = 0.979. Regarding the development guidelines, it was concluded that transformational leadership in Educational Service Area Offices involves leaders who exert influence by elevating the values and potential of organizational members. This is achieved through inspirational motivation, individualized consideration, intellectual stimulation, and ethical conduct. These elements were recommended to be integrated harmoniously to enhance personnel potential, strengthen organizational commitment, and effectively drive organizational change.

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

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการในการพัฒนาประเทศในมิติเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สัดส่วนประชากรวัยแรงงานที่ลดลง ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจระดับโลก เหล่านี้ส่งผลให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง ทั้งด้านอาหาร พลังงาน และด้านสุขภาพ ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องมีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ยังคงมุ่งเน้นการประสานงานในการเผชิญกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยใช้แนวทางที่รับรองการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านหลักการต่างๆ เช่น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน สังคมที่ก้าวหน้าและมีความเป็นธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยเหตุนี้ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มผลผลิตแต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมความสุขและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร โดยสามารถเห็นผลได้อย่างชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในการบริหารจัดการองค์กร ความสำเร็จขององค์กรไม่ได้นับอยู่กับกลยุทธ์หรือเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับบุคลากรที่มีคุณภาพที่ทำงานอยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อให้บุคลากรของตนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานไม่เพียงแต่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย องค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีแนวโน้มที่ดีในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ขวัญกำลังใจ และสภาพจิตใจที่ดีของบุคลากร (Hackman and Sutte, 1998) การมุ่งเน้นไปที่คุณภาพชีวิตการทำงานยังสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีโอกาสนำตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ลดปัญหาการขาดงาน และการลาออก ส่งเสริมให้ผลิตผลงานและบริการมีคุณภาพและปริมาณที่ดีขึ้น (Hodgetts, 1993) ในทุกองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์

สูงสุด ทั้งนี้บุคลากรทุกคนในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การติดต่อประสานงาน การมอบหมายงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมจากพนักงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสามารถกระตุ้นให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกรอบแนวทางในการทำงานที่ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกัน มันช่วยส่งเสริมให้การทำงานภายในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จและสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลรวมกับวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กรกฎ แสงเกตุ, 2556) Cascio (1998) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของความรู้สึกเป็นเจ้าของและการประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งยืนยันได้จากการวิจัยของ House และ Cumming (1985) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวส่งเสริมความสุขของบุคคลในขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อตัวบุคคล ในสรุป คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไม่ได้เป็นเพียงแค่ความต้องการของบุคลากร แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยสามารถส่งผลดีต่อองค์กรใน 3 ประการหลัก ๆ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากร และ 3) สนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะในหมวดที่ 7 เกี่ยวกับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมเพื่อยกระดับวิชาชีพครูไปสู่ระดับสูง การดำเนินการนี้ประกอบด้วยการกำกับและประสานงานกับสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบในการผลิตและพัฒนาครู เพื่อให้บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพครูมีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง และต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ประจำการอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 แต่ในขณะเดียวกันปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะโดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่มีความจำกัด ขาดขวัญและกำลังใจ รวมถึงสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกันและไม่เหมาะสมซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ไม่สามารถมองข้ามได้ การสนับสนุนให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย การจัดสวัสดิการ

ที่เหมาะสม การให้โอกาสในการพัฒนาสายอาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคง และต่อยอดไปยังการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสามระยะ คือ การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดและโมเดลการวิจัย และยืนยันความเหมาะสมของโมเดล ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตัวแปรแฝงตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables)

การวิจัยระยะที่ 2 ดำเนินการเพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 962 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตรวจสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปร

การวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและใช้ผลจากการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างสมการเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ หาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประมวลผลและสรุปผล

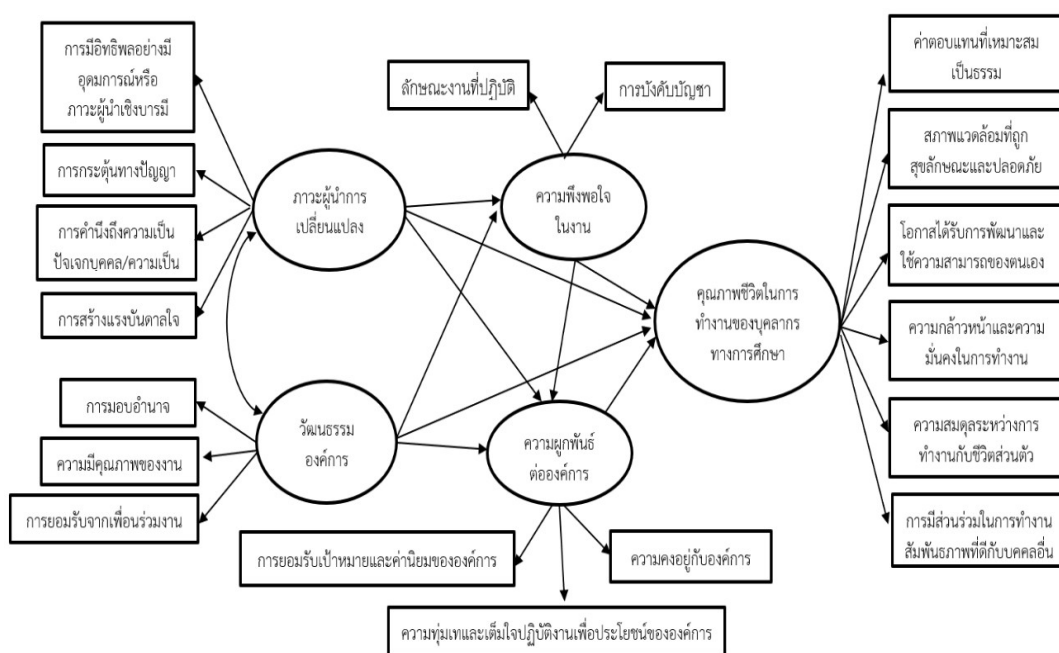
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารระดับ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 3) ผู้แทนในคณะบุคคล
ออกศศ. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 4) ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้โมเดล
สมมุติฐานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลสมมุติฐานวิจัย

จากภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดและโมเดลการวิจัย และยืนยันความเหมาะสมของโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝงตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในรูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) วัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดลประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัด

องค์ประกอบ/ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	SK	KUR
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.25	0.63	-1.00	0.76
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	4.22	0.66	-0.59	0.47
การกระตุ้นทางปัญญา	4.25	0.66	-0.65	1.09
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกลักษณ์บุคคล	4.27	0.63	-0.77	0.58
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.64	-0.72	0.92
วัฒนธรรมองค์การ	4.24	0.61	-0.89	1.06
การมอบอำนาจ	4.23	0.67	-0.71	0.69
ความมีคุณภาพของงาน	4.23	0.68	-0.74	0.87
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.66	-0.62	0.25
ความพึงพอใจในงาน	4.13	0.56	-0.85	0.49
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.84	-0.87	0.91
การบังคับบัญชา	4.14	0.83	-0.99	0.50
ความผูกพันต่อองค์การ	4.10	0.52	-0.66	-0.14
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.09	0.89	-0.76	-0.34
ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.09	0.87	-0.82	0.01
ความคงอยู่กับองค์การ	4.10	0.86	-0.84	0.46
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.00	0.52	-0.57	-0.02
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.01	1.01	-0.83	-0.20
โอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของตนเอง	4.02	1.03	-0.95	0.01
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.98	1.01	-0.82	-0.18
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.99	1.02	-0.84	-0.16
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.96	1.05	-0.82	-0.24
การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	4.00	1.00	-0.88	-0.20
รวม	4.13	0.84	-0.80	-0.11

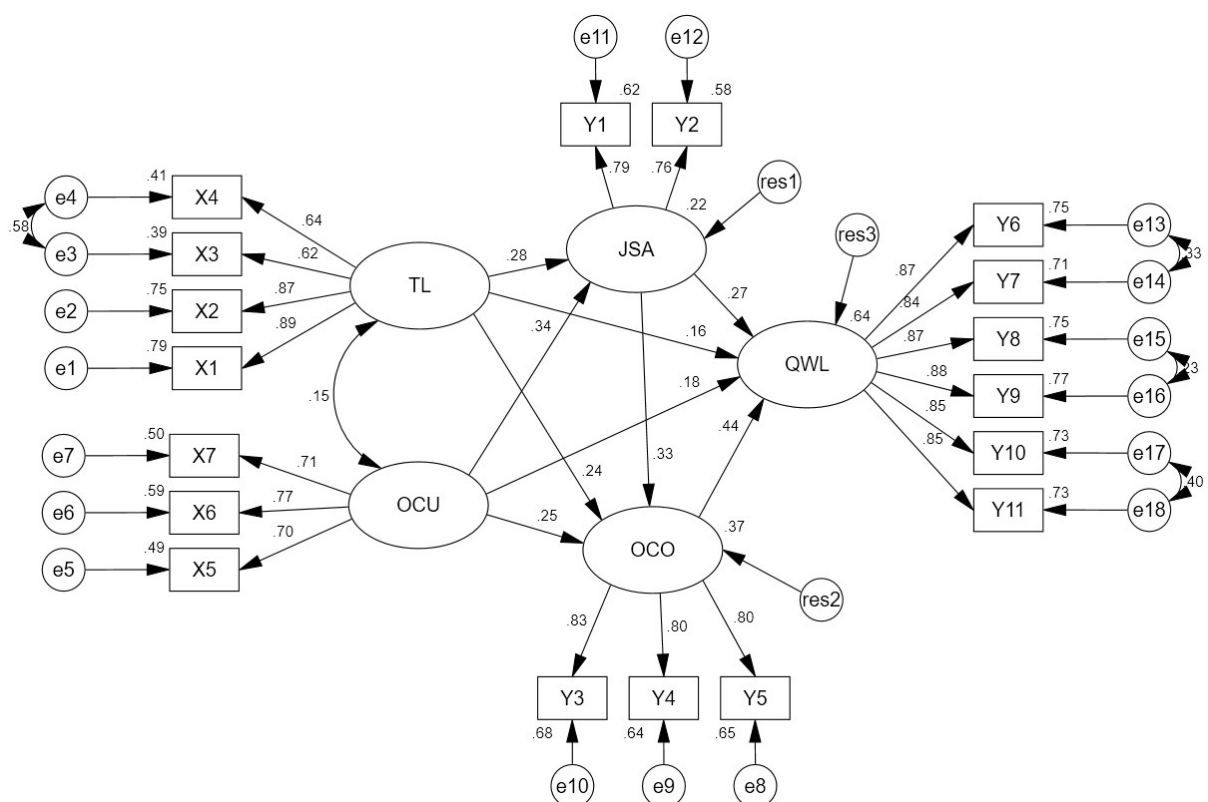
จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าดัชนีความเบ้อยู่ระหว่าง -1.15 ถึง -0.99 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 2 และมีค่าดัชนีความโด่งอยู่ระหว่าง -0.43 ถึง 1.49 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติตามเกณฑ์ของ Tabachnick and Fidell (2007) นอกจากนี้ Hair et al (2010) ระบุว่าในกรณีที่ขนาดของตัวอย่างการวิจัยสูงกว่า 200 จะทำให้อิทธิพลที่อาจเกิดขึ้นแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติจะลดลงถึงระดับที่ไม่มีผลกระทบ

ตารางที่ 2 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).



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

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

จากตารางที่ 3 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตรงกับสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืน รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 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

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร

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

อิทธิพลทางตรง พบว่า ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCU) ความพึงพอใจในงาน (JSA) และความผูกพันต่อองค์การ (OCO) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18, 0.27 และ 0.44 ตามลำดับ

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ได้รับอิทธิพลจาก 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

3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized influence or Charismatic Leadership) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 3) ความเป็นปัจเจกบุคคล/ความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต้ององค์การสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยละ 64 และจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกับ Buchanan (1974) โดยได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) และ Allen and Meyer (1991) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

2. จากการศึกษพบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ 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

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลลำดับที่ 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership มาเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่านสามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ ดังนี้

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

การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) “ผู้นำที่กระตุ้นทางปัญญาคือผู้นำที่สร้างสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ เสนอแนวคิดใหม่ ทดลองนวัตกรรม และเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง”

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

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

องค์ความรู้ใหม่



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่สร้างอิทธิพลโดยการยกระดับคุณค่าและศักยภาพของสมาชิกองค์กรผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการแสดงคุณธรรมจริยธรรม

สรุปและข้อเสนอแนะ

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยละ 64 และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ 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 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผลสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ เช่น ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ให้ชัดเจน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เช่น อำนวยความสะดวก ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม และบุคลากรมีความเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการประยุกต์ใช้ ดังนี้ 1) หน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นเส้นทางความก้าวหน้าและเป้าหมายอาชีพที่ชัดเจน 2) ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) อย่างมีเป้าหมายองค์กรควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้มีประสบการณ์ให้สามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ชในการสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง 3) ออกแบบระบบการสื่อสารองค์กรที่เปิดเผยและเชิงบวก ผู้บริหารควรมีการสื่อสารแนวนอน ทิศทาง และโอกาสขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรับรู้อนาคตและมีความมั่นใจต่อเสถียรภาพขององค์กรในระยะยาว เตรียมมาตรการรองรับช่วงเปลี่ยนแปลง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- นาวิ อุดร. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระมหาทิพย์ โอษฐ์งาม. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พลกฤต รักจุล. (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (บริหารธุรกิจ). คณะบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- วัลลีย์ ผิวหอม. (2557). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2558). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกลักษณ์ เพียสา. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดมหาเถรสมาคม. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- 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.
- Hackman, J. R. and Sutte, L. J. (1998). *Improving life at work: Behavior science approaches to organizational change*. California: Goodyear Publishing.
- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern human relation at work*. (5th ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- House, E. F. and Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: John Wiley and Sons.