

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 จำนวน และร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

ค่าความแปร และค่าความโค้งของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

4.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐาน

4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ORGAN-ATM	หมายถึง บรรยากาศองค์การ
JOB-SAT	หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน
QUAL-LI	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน
ORGAN-CO	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ
LEAD-ADM	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
Y1	หมายถึง โครงสร้างองค์การ
Y2	หมายถึง ความรับผิดชอบ
Y3	หมายถึง การให้รางวัล
Y4	หมายถึง ความเสี่ยงของงาน
Y5	หมายถึง ความอบอุ่น

Y6	หมายถึง การสนับสนุน
Y7	หมายถึง มาตรฐานงาน
Y8	หมายถึง ความขัดแย้ง
Y9	หมายถึง ความภักดีต่อองค์กร
Y10	หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัย
Y11	หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
Y12	หมายถึง สถานที่ทำงานและการดำเนินการ
Y13	หมายถึง ค่าจ้างและผลตอบแทน
Y14	หมายถึง ลักษณะงานที่ทำ
Y15	หมายถึง การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน
Y16	หมายถึง ลักษณะทางสังคม
Y17	หมายถึง การติดต่อสื่อสาร
Y18	หมายถึง สภาพการทำงาน
Y19	หมายถึง ประโยชน์เกื้อกูล
Y20	หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
Y21	หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย
Y22	หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
Y23	หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
Y24	หมายถึง การบูรณาการทางสังคม
Y25	หมายถึง สิทธิในองค์กร
Y26	หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
Y27	หมายถึง ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
Y28	หมายถึง การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
Y29	หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถ
Y30	หมายถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร
X1	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X2	หมายถึง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
X3	หมายถึง ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
Chi-Square	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
p	หมายถึง	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	องศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
SRMR	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำเสนอจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะของเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ทำงานสอนในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. จำนวน และร้อยละของครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะ
ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = 700)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	240	34.3
หญิง	460	65.7
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	134	19.1
25-34 ปี	391	55.9
35 ปี ขึ้นไป	175	25.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	11.7
ปริญญาตรี	560	80.0
สูงกว่าปริญญาตรี	58	8.3
4. สถานภาพสมรส		
โสด	388	55.4
สมรส	305	43.6
อื่นๆ	7	1.0
5. ระยะเวลาที่ทำงานสอนในโรงเรียน		
น้อยกว่า 5 ปี	296	42.3
5-10 ปี	263	37.6
มากกว่า 10 ปี	141	20.1

จากตารางที่ 9 จำนวนครูที่ทำหน้าที่สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 700 คน จำแนก
เป็นเพศชาย จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 เพศหญิง จำนวน 460 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7
โดยมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 อายุ 25-34 ปี จำนวน 391 คน
คิดเป็นร้อยละ 55.9 อายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ระดับปริญญาตรี จำนวน 560 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 83 ซึ่งมีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 สมรส จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ระยะเวลาในการทำงานสอนในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 296 คิดเป็นร้อยละ 42.3 ระยะเวลาในการทำงานสอนในโรงเรียน 5-10 ปี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และระยะเวลาในการทำงานสอนในโรงเรียนมากกว่า 10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ แสดงดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกตได้	M	SD	CV	Skewness	Kurtosis
ตัวแปรบรรยากาศองค์การ					
1. โครงสร้างองค์การ	3.57	.80	22.40	-.326	-.030
2. ความรับผิดชอบ	3.70	.61	16.48	-.260	.557
3. การให้รางวัล	3.31	.75	22.65	-.308	-.209
4. ความเสี่ยงของงาน	3.54	.68	19.20	-.245	.149
5. ความอบอุ่น	3.50	.79	22.57	-.319	-.087
6. การสนับสนุน	3.59	.72	20.05	-.390	.243
7. มาตรฐานงาน	3.47	.82	23.63	-.484	.090
8. ความขัดแย้ง	3.44	.72	20.93	-.243	-.169
9. ความภักดีต่อองค์การ	4.09	.65	15.89	-.553	.061
ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน					
10. ความมั่นคงปลอดภัย	3.51	.79	22.50	-.634	.199
11. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.43	.82	23.90	-.310	-.259
12. สถานที่ทำงานและการดำเนินการ	3.57	.84	23.52	-.450	-.321

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	M	SD	CV	Skewness	Kurtosis
13. ค่าจ้างและผลตอบแทน	3.10	.88	28.38	-.233	-.364
14. ลักษณะงานที่ทำ	3.64	.67	18.40	-.302	.344
15. การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	3.44	.87	25.29	-.362	-.272
16. ลักษณะทางสังคม	3.48	.82	23.56	-.539	.220
17. การติดต่อสื่อสาร	3.55	.77	21.69	-.524	.351
18. สภาพการทำงาน	3.52	.88	25.00	-.506	.015
19. ประโยชน์เกื้อกูล	3.55	.80	22.53	-.216	-.268
ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน					
20. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	.72	22.15	-.163	.119
21. สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย	3.36	.81	24.10	-.425	.260
22. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.30	.75	22.72	-.435	.186
23. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.37	.79	23.44	-.354	.011
24. การบูรณาการทางสังคม	3.61	.67	18.55	-.269	.125
25. สิทธิในองค์การ	3.33	.75	22.52	-.343	.205
26. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	.73	21.03	-.233	.147
27. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.61	.63	17.45	-.106	.662
ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ					
28. การยอมรับเป้าหมายขององค์การ	3.92	.54	13.77	-.495	.568
29. การทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.08	.49	12.00	-.074	-.055
30. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	3.94	.58	14.72	-.382	.077
ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
31. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.55	.68	19.15	-.563	.242
32. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.24	.80	24.69	-.510	-.108
33. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย	3.34	1.03	30.83	-.070	-.828

จากตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝง สามารถแยกพิจารณาในแต่ละตัวแปรได้ ดังนี้

ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ ความภักดีต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 4.09 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศองค์การเกิดจากความภักดีต่อองค์การมากที่สุด

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าตัวแปรลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 3.64 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากลักษณะงานที่ทำมากที่สุด

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ การบูรณาการทางสังคมและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 3.61 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจากการบูรณาการทางสังคมและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด

ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ พบว่าตัวแปรสังเกตได้การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 4.08 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคิดว่าความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากการที่ครูผู้สอนได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถมากที่สุด

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 3.55 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าภาวะผู้นำส่วนใหญ่มีลักษณะอยู่ในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

เมื่อพิจารณาถึงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้ด้านภาวะผู้นำ ตามสบายของกลุ่มตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด คือ 1.03 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านภาวะผู้นำตามสบายของกลุ่มตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารมีลักษณะการกระจายของข้อมูลมากกว่าตัวแปรอื่น และตัวแปรสังเกตได้การทำงานอย่างเต็มความสามารถของกลุ่มตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ 0.49 แสดงว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีลักษณะการกระจายของข้อมูลน้อยกว่าตัวแปรอื่น

เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 30.08 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด คือ ตัวแปรสังเกตได้การทำงานอย่างเต็มความสามารถ สัมประสิทธิ์การกระจาย 12.00

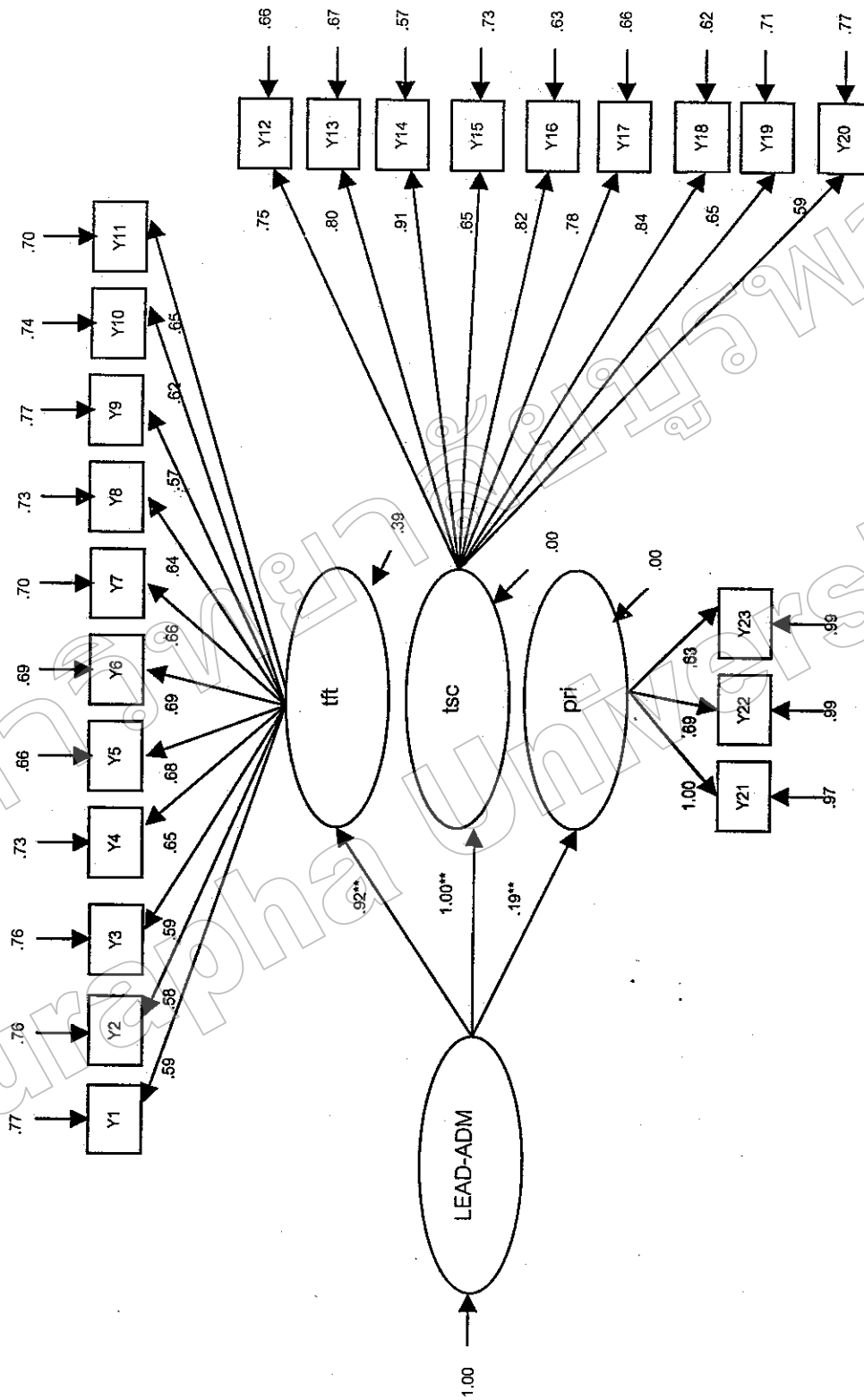
สำหรับการกระจายของตัวแปร เมื่อพิจารณาจากความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า การแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งของตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งมากกว่าโด่งปกติ ความโด่งมีค่าเป็นบวกแสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการกระจายน้อย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยวิธีตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) วิเคราะห์และตรวจสอบความตรงของตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD-ADM) ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (tft) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (tsc) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (pri)และมีตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร แสดงดังภาพที่ 3

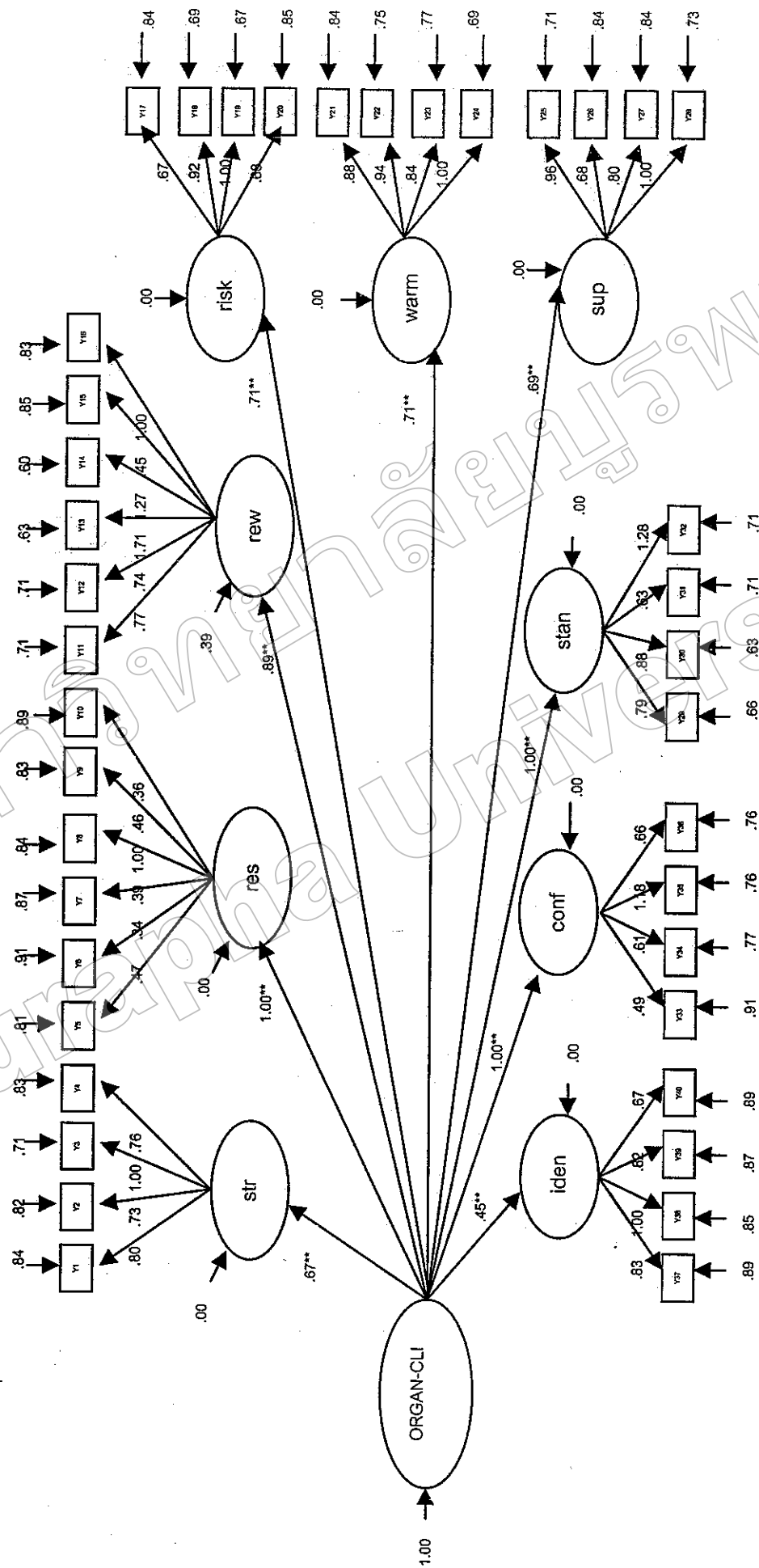


**p < .01

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ .02 มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 7 น้ำหนักองค์ประกอบของ ตัวแปรทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 1.00 ถึง .57 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร ได้แก่ y1-y11 โดยมี น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .59 .58 .59 .65 .68 .69 .66 .64 .57 .62 และ .65 ตามลำดับ ตัวแปร แฝงภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ y12-y20 โดยมีน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ .75 .80 .91 .65 .82 .78 .84 .65 และ .59 ตามลำดับ และตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำตามสหาย มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร แต่ทั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรที่ไม่มี อิทธิพลเส้นทาง ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรสังเกตได้ที่ไม่มีอิทธิพลเส้นทางนั้นออก 2 ตัวแปร ดังนั้นตัวแปร ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำตามสหาย จึงมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ y21-y23 โดยมีน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 1.00 .69 และ .63 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 23 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบ ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. โมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ (ORGAN-ATM) ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 9 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (str) ความรับผิดชอบ (res) การให้รางวัล (rew) ความเสี่ยงของ งาน (risk) ความอบอุ่น (warm) การสนับสนุน (sup) มาตรฐานงาน (stan) ความขัดแย้ง (conf) ความภักดีต่อองค์การ (iden) และมีตัวแปรสังเกตได้ 40 ตัวแปร แสดงดังภาพที่ 4

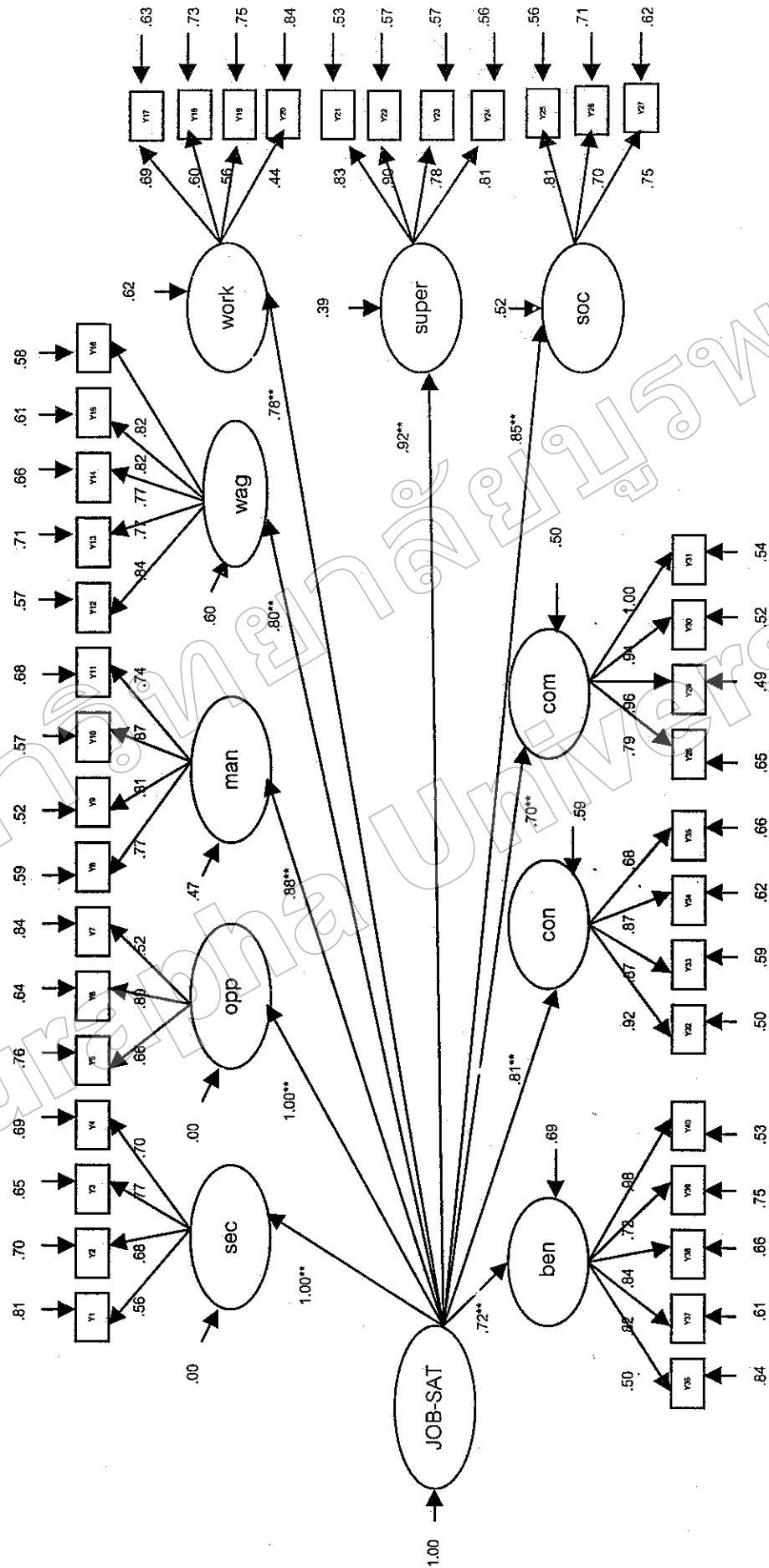


**p < .01

ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ

จากภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 13.23 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 61 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 1.71 ถึง .34 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงโครงสร้างองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y1-y4 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .80 .73 1.00 และ .76 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความรับผิดชอบ มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ y5-y10 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .47 .34 .39 1.00 .46 และ .36 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการให้รางวัล มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ y11-y16 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .77 .74 1.71 1.27 .45 และ 1.00 ตัวแปรแฝงความเสี่ยงของงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y17-y20 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .67 .92 1.00 และ .68 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความอบอุ่น มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y21-y24 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 .94 .84 และ 1.00 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการสนับสนุน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y25-y28 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .96 .68 .80 และ 1.00 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงมาตรฐานงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y29-y32 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .79 .88 .63 และ 1.28 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความขัดแย้ง มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y33-y36 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .49 .61 1.18 และ .66 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความภักดีต่อองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y37-y40 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .83 1.00 .82 และ .76 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 40 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

3. โมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงาน (JOB- SAT) ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 10 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย (sec) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opp) สถานที่ทำงาน และการดำเนินการ (man) ค่าจ้างและผลตอบแทน (wag) ลักษณะงานที่ทำ (work) การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (super) ลักษณะทางสังคม (soc) การติดต่อสื่อสาร (com) สภาพการทำงาน (con) ประโยชน์เกื้อกูล (ben) และตัวแปรสังเกตได้ 40 ตัวแปร แสดงดังภาพที่ 5

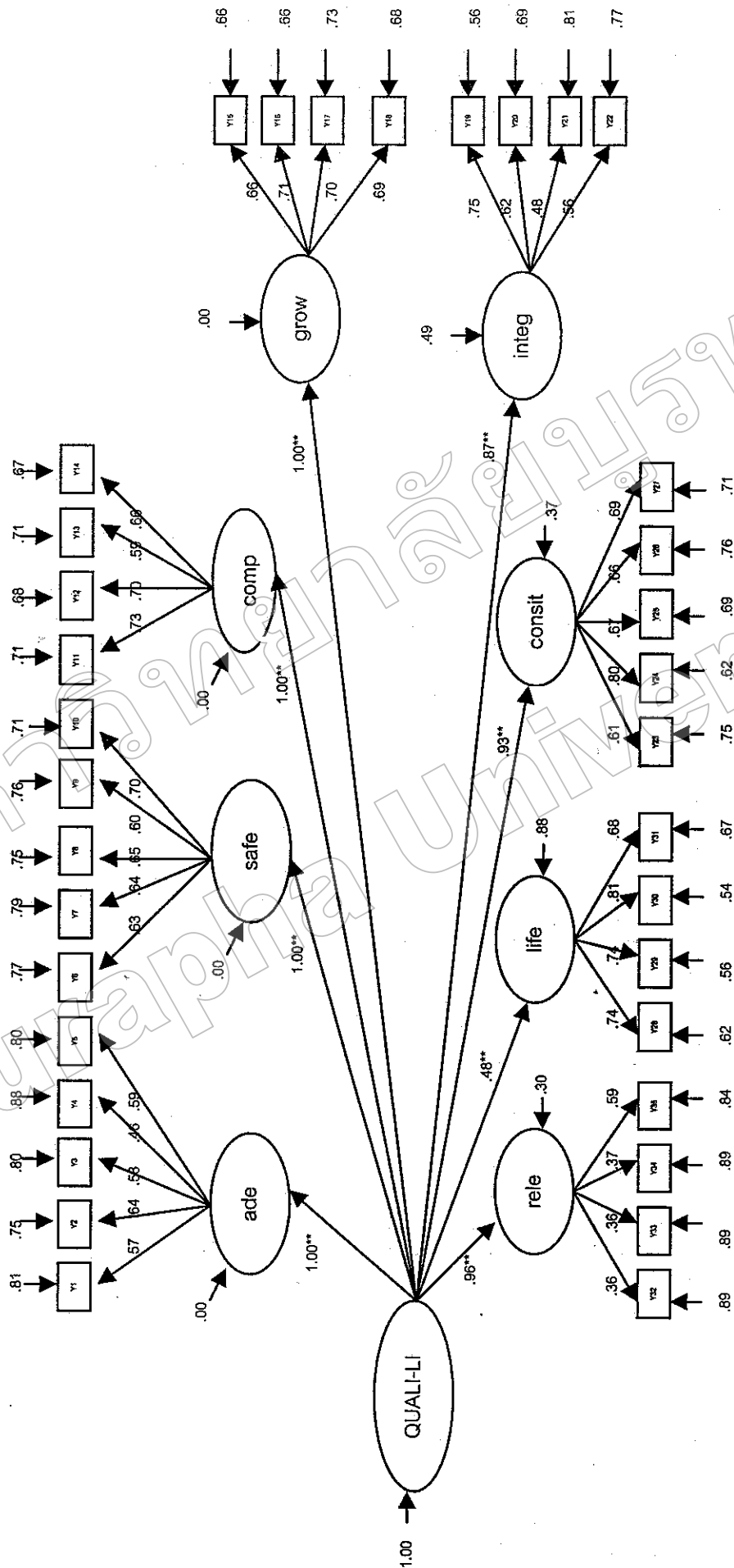


**p < .01

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงาน

จากภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 17.59 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 99 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 1.00 ถึง .44 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงความมั่นคงปลอดภัย มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y1-y4 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .56 .68 .77 และ .70 ตามลำดับตัวแปรแฝงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ y5-y7 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66 .80 และ .52 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงสถานที่ทำงานและการดำเนินการ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y8-y11 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .77 .81 .87 และ .74 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงค่าจ้างและผลตอบแทน มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ y12-y16 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .84 .77 .77 .82 และ .82 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงลักษณะงานที่ทำ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y17-y20 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .69 .60 .56 และ .44 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y21-y24 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .83 .90 .78 และ .81 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงลักษณะทางสังคม มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ y25-y27 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .81 .70 และ .75 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการติดต่อสื่อสาร มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y28-y31 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .79 .96 .94 และ 1.00 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงสภาพการทำงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y32-y35 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92 .87 .87 และ .68 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงประโยชน์เกื้อกูล มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ y36-y40 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .50 .82 .84 .72 และ .98 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 40 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

4. โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUALI-LI) ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ade) สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (safe) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (comp) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (grow) การบูรณาการทางสังคม (integ) สิทธิในองค์การ (consit) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (life) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (rele) และตัวแปรสังเกตได้ 35 ตัวแปร แสดงดังภาพที่ 6

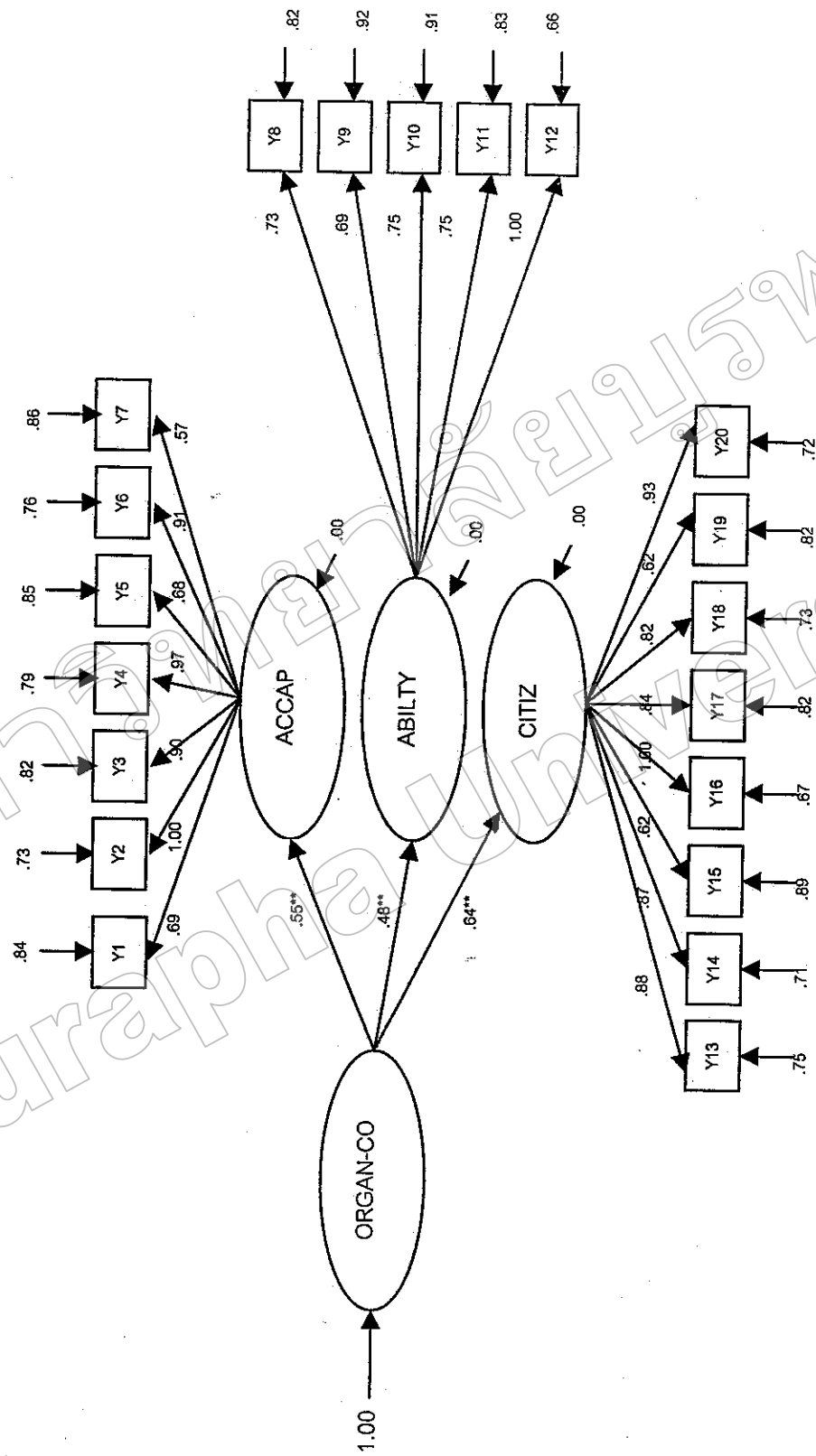


**p < .01

ภาพที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 28.06 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 114 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .81 ถึง .36 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีตัวแปรสังเกตได้ 45 ตัวแปร ได้แก่ y1-y5 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .57 .64 .58 .46 และ .59 ตามลำดับตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัย มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ y6-y10 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .63 .64 .65 .60 และ .70 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y11-y14 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .73 .70 .59 และ .66 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y15-y18 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66 .71 .70 และ .69 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการบูรณาการทางสังคม มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y19-y22 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .75 .62 .48 และ .56 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงสิทธิในองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ y23-y27 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .61 .80 .67 .66 และ .69 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y28-y31 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .74 .74 .81 และ .68 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ y32-y35 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .36 .36 .37 และ .59 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 35 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ (ORGAN-CO) ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (accep) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (ability) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ (citize) และตัวแปรสังเกตได้ 20 ตัวแปร แสดงดังภาพที่ 7



**p < .01

ภาพที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 11.13 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 33 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 1.00 ถึง .57 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ y1-y7 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .69 1.00 .90 .97 .68 .91 และ .57 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ y8-y12 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .73 .69 .75 .75 และ 1.00 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ y13-y20 โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88 .87 .62 1.00 .84 .82 .62 และ .93 ตามลำดับแสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 20 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เสนอเมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 33 ตัวแปร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 33 ตัวแปร แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อการจัดการของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ตัวแปร	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21
y1	1.00																				
y2	.642**	1.00																			
y3	.505**	.504**	1.00																		
y4	.555**	.565**	.654**	1.00																	
y5	.564**	.603**	.608**	.663**	1.00																
y6	.590**	.568**	.620**	.678**	.640**	1.00															
y7	.660**	.503**	.698**	.692**	.646**	.710**	1.00														
y8	.485*	.480**	.647**	.633**	.598**	.630**	.689**	1.00													
y9	.378**	.553**	.329**	.469**	.474**	.508**	.395**	.408**	1.00												
y10	.603**	.493**	.673**	.651**	.654**	.687**	.726**	.690**	.389**	1.00											
y11	.604**	.509**	.657**	.673**	.607**	.735**	.717**	.650**	.470**	.733**	1.00										
y12	.698**	.492**	.603**	.596**	.557**	.623**	.721**	.592**	.396**	.729**	.688**	1.00									
y13	.460*	.367**	.524**	.560**	.519**	.537**	.560**	.551**	.239**	.678**	.608**	.582**	1.00								
y14	.414**	.432**	.349**	.458**	.396**	.428**	.392**	.383**	.411**	.466**	.496**	.456**	.439**	1.00							
y15	.612**	.486**	.613**	.654**	.630**	.691**	.730**	.669**	.385**	.757**	.706**	.735**	.645**	.467**	1.00						
y16	.394*	.389**	.449**	.417**	.481**	.442**	.462**	.465**	.243**	.485**	.465**	.449**	.446**	.318**	.514**	1.00					
y17	.444**	.414**	.436**	.454**	.433**	.483**	.486**	.465**	.304**	.503**	.528**	.525**	.458**	.384**	.568**	.392**	1.00				
y18	.566**	.390**	.498**	.451**	.494**	.520**	.574**	.506**	.300**	.539**	.526**	.523**	.503**	.357**	.560**	.430**	.498**	1.00			
y19	.454**	.421**	.443**	.469**	.522**	.543**	.525**	.510**	.372**	.584**	.538**	.499**	.535**	.358**	.588**	.414**	.450**	.481**	1.00		
y20	.420**	.353**	.503**	.495**	.458**	.507**	.528**	.548**	.250**	.632**	.586**	.522**	.765**	.375**	.628**	.442**	.446**	.498**	.539**	1.00	
y21	.611**	.439**	.518**	.502**	.544**	.535**	.641**	.541**	.308**	.644**	.591**	.694**	.571**	.380**	.660**	.472**	.480**	.695**	.532**	.640**	1.00

**p < .01

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28
y22	.519**	.449**	.551**	.551**	.559**	.528**	.608**	.599**	.308**	.676**	.642**	.553**	.587**	.452**	.679**	.508**	.462**	.510**	.506**	.667**	.681**	1.00						
y23	.566**	.498**	.561**	.542**	.562**	.599**	.623**	.583**	.388**	.684**	.647**	.636**	.605**	.501**	.690**	.486**	.495**	.533**	.541**	.659**	.691**	.763**	1.00					
y24	.530**	.575**	.419**	.491**	.527**	.528**	.524**	.478**	.514**	.599**	.561**	.501**	.443**	.485**	.556**	.449**	.404**	.421**	.465**	.519**	.587**	.635**	.711**	1.00				
y25	.520**	.435**	.517**	.545**	.509**	.581**	.574**	.584**	.325**	.629**	.626**	.549**	.599**	.417**	.675**	.438**	.458**	.463**	.499**	.655**	.610**	.718**	.709**	.600**	1.00			
y26	.250**	.294**	.241**	.334**	.248**	.334**	.205**	.302**	.323**	.310**	.356**	.271**	.438**	.345**	.355**	.180**	.290**	.316**	.433**	.482**	.350**	.385**	.406**	.422**	.488**	1.00		
y27	.411**	.495**	.369**	.437**	.429**	.395**	.366**	.405**	.484**	.412**	.434**	.436**	.403**	.423**	.476**	.366**	.384**	.359**	.450**	.472**	.493**	.507**	.530**	.614**	.502**	.524**	1.00	
y28	.617**	.512**	.474**	.444**	.493**	.485**	.581**	.466**	.356**	.580**	.498**	.658**	.438**	.334**	.577**	.394**	.413**	.512**	.415**	.420**	.570**	.537**	.567**	.461**	.445**	.182**	.370**	1.00
y29	.368**	.534**	.328**	.348**	.448**	.367**	.308**	.285**	.506**	.356**	.337**	.316**	.262**	.312**	.344**	.256**	.255**	.301**	.322**	.276**	.297**	.308**	.330**	.388**	.260**	.210**	.353**	.518**
y30	.551**	.579**	.435**	.446**	.547**	.502**	.512**	.449**	.422**	.555**	.462**	.562**	.417**	.384**	.553**	.382**	.387**	.480**	.431**	.396**	.539**	.447**	.523**	.466**	.385**	.198**	.425**	.686**
x1	.544**	.400**	.527**	.519**	.512**	.526**	.556**	.525**	.237**	.575**	.543**	.585**	.458**	.317**	.586**	.380**	.434**	.475**	.414**	.429**	.531**	.511**	.526**	.395**	.512**	.191**	.326**	.558**
x2	.475**	.343**	.561**	.517**	.446**	.533**	.580**	.519**	.180**	.563**	.547**	.565**	.521**	.276**	.578**	.360**	.436**	.435**	.408**	.497**	.518**	.532**	.509**	.345**	.522**	.206**	.295**	.461**
x3	.549**	.410**	.576**	.552**	.507**	.572**	.592**	.548**	.245**	.600**	.583**	.611**	.509**	.321**	.611**	.382**	.460**	.476**	.431**	.484**	.546**	.545**	.542**	.403**	.552**	.223**	.335**	.537**

**p < .01

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร	y29	y30	x1	x2	x3
y29	1.00				
y30	.635**	1.00			
x1	.344**	.528**	1.00		
x2	.239**	.445**	.767**	1.00	
x3	.324**	.520**	.939**	.933**	1.00

**p < .01

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 33 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .18 ถึง .93 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าสูงสุดคือ ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) กับตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) มีค่า .93 ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุน (Y6) กับตัวแปรสังเกตได้มาตรฐานงาน (Y7) มีค่า .71 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรสังเกตได้ความมั่นคงปลอดภัย (Y10) กับตัวแปรสังเกตได้การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (Y15) มีค่า .75 ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรสังเกตได้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Y22) กับตัวแปรสังเกตได้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Y23) มีค่า .76 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) กับตัวแปรสังเกตได้ ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Y30) มีค่า .55

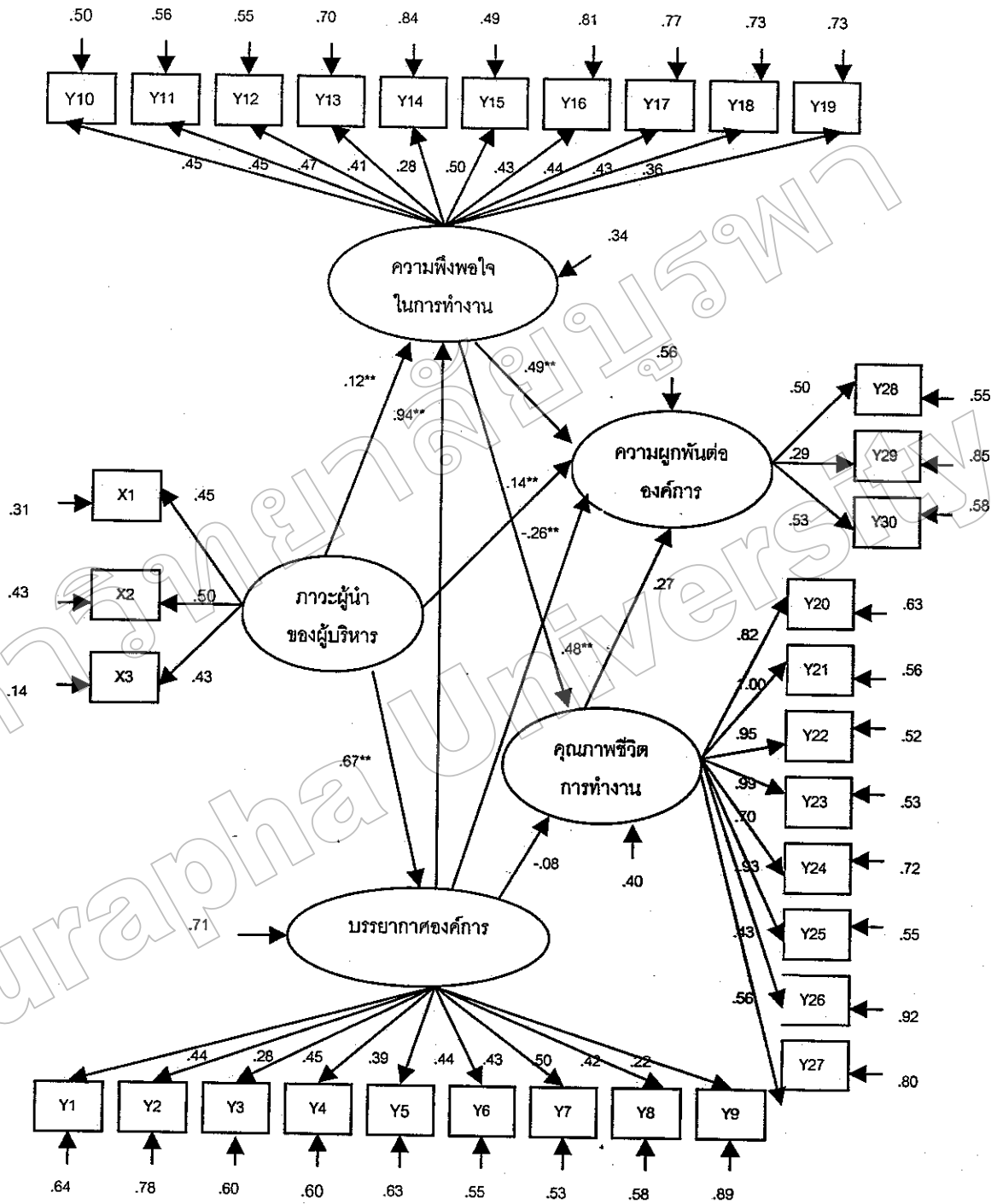
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นบวกมีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .18 ถึง .65 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การคือ ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Y28) กับตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การคือ ตัวแปรสังเกตได้โครงสร้างองค์การ (Y1) กับตัวแปรสังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .61 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การคือ ตัวแปรสังเกตได้สถานที่ทำงานและการดำเนินการ (Y12) กับตัวแปรสังเกตได้การยอมรับ

เป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุดระหว่างตัวแปร
 สังเกตได้ของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความผูกพัน
 ต่อองค์การ คือ ตัวแปรสังเกตได้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (Y21) กับตัวแปร
 สังเกตได้การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y28) มีค่า .57

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อ องค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้นำเสนอแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล
 2 โมเดล คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ ของครูในโรงเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐานและโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ
 ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด พร้อมทั้งเสนอค่าสถิติ แสดงค่า
 ขนาดอิทธิพล และความสอดคล้องของแต่ละโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐาน แสดงดังภาพที่ 8



**p < .01

ภาพที่ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ตามสมมติฐาน

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อการองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐาน

ตัวแปรผล	ORGAN-CO			ORGAN-ATM			JOB-SAT			QUALI-LI		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
LEAD-ADM	.41** (.03)	.27** (.03)	.14** (.03)	.67** (.04)	-	.67** (.04)	.75** (.04)	.63** (.04)	.12** (.03)	.30** (.02)	.30** (.02)	-
QUALI-LI	.27 (.17)	-	.27 (.17)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JOB-SAT	.62** (.17)	.13** (.08)	.49** (.16)	-	-	-	-	-	-	.48** (.06)	-	.48** (.06)
ORGAN-ATM	.30** (.03)	.56** (.11)	-.26** (.12)	-	-	-	.94** (.04)	-	.94** (.04)	.37** (.02)	.45** (.06)	-.08 (.06)

**p < .01

ค่าสถิติ

¹ไค-สแควร์ = 101.48; p = .94; df = 126; GFI = .99; AGFI = .96; SRMR = .00; RMSEA = .00; CFI = 1.00;

Largest standardized residual = 2.05

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
ความเที่ยง	.59	.40	.64	.64	.60	.70	.72	.66	.22	.75
ตัวแปร	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
ความเที่ยง	.69	.70	.51	.29	.76	.35	.41	.47	.47	.60
ตัวแปร	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
ความเที่ยง	.69	.73	.72	.49	.70	.16	.36	.70	.27	.66
ตัวแปร	X1	X2	X3							
ความเที่ยง	.90	.82	.98							
สมการโครงสร้างตัวแปร			ORGAN-AT		JOB-SAT		QUALI-LI		ORGAN-CO	
R-SQUARE			.49		.89		.84		.68	

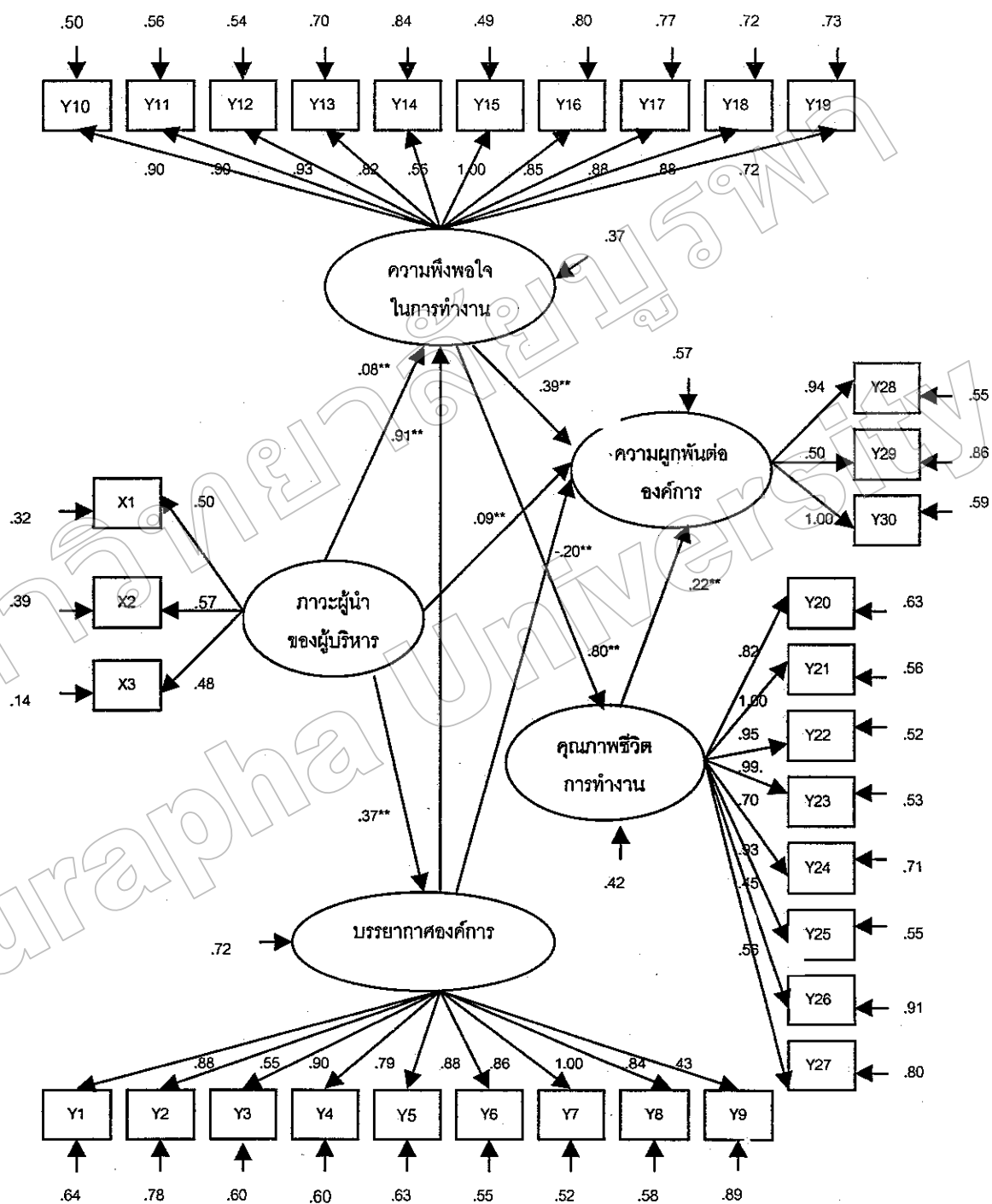
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	ORGAN-AT	JOB-SAT	QUALI-LI	ORGAN-CO	LEAD-ADM
ORGAN-AT	1.00				
JOB-SAT	.94	1.00			
QUALI-LI	.84	.92	1.00		
ORGAN-CO	.70	.80	.77	1.00	
LEAD-ADM	.70	.72	.65	.67	1.00

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามภาพที่ 8 ปรากฏว่า ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 101.48 โดยมีค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (p) เท่ากับ .94 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 126 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของ

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 กราฟคิวพลิตมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด 2.05 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ (2.00) แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยหลักการทั่วไปของการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุดมีค่าไม่เกิน 2.00 (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

ผู้วิจัยจึงพิจารณาโมเดลประหยัด เนื่องจากโมเดลสมมติฐานยังมีจำนวนเส้นทางที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ ผู้วิจัยจึงตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญโดยเลือกตัดเส้นทางที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดออกจากโมเดล คือเส้นทางอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด แสดงดังภาพที่ 9



**p < .01

ภาพที่ 9 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อการของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปรับเปลี่ยนโมเดลประหยัด

ตัวแปรผล	ORGAN-CO			ORGAN-ATM			JOB-SAT			QUALI-LI		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
LEAD-ADM	.25** (.14)	.16** (.02)	.09** (.02)	.37** (.02)	-	.37** (.02)	.42** (.02)	.34** (.02)	.08** (.02)	.34** (.02)	.34** (.02)	-
QUALI-LI	.22** (.08)	-	.22** (.08)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JOB-SAT	.56** (.08)	.17** (.06)	.39** (.08)	-	-	-	-	.80** (.03)	-	.80** (.03)	-	.80** (.03)
ORGAN-ATM	.31** (.03)	.51** (.09)	-.20** (.10)	-	-	-	.91** (.04)	-	.91** (.04)	.73** (.04)	.73** (.04)	-

**p < .01

ค่าสถิติ

ไค-สแควร์ = 83; p = .87; df = 99; GFI = .99; AGFI = .96; SRMR = .00; RMSEA = .00; CFI = 1.00; Largest standardized residual = 1.96

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
ความเที่ยง	.59	.39	.64	.64	.60	.70	.73	.66	.21	.75
ตัวแปร	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
ความเที่ยง	.69	.70	.51	.29	.76	.36	.41	.48	.47	.60
ตัวแปร	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
ความเที่ยง	.68	.73	.72	.49	.70	.17	.36	.69	.27	.66
ตัวแปร	X1	X2	X3							
ความเที่ยง	.90	.84	.98							
สมการโครงสร้างตัวแปร			ORGAN-AT		JOB-SAT		QUALI-LI		ORGAN-CO	
R-SQUARE			.48		.87		.82		.68	

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	ORGAN-AT	JOB-SAT	QUALI-LI	ORGAN-CO	LEAD-ADM
ORGAN-AT	1.00				
JOB-SAT	.93	1.00			
QUALI-LI	.84	.91	1.00		
ORGAN-CO	.70	.79	.77	1.00	
LEAD-ADM	.70	.71	.65	.68	1.00

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามภาพที่ 9 พบว่า ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 83 โดยมีค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (p) เท่ากับ .87 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 กราฟคิวพล็อตมีความชันมากกว่า

เส้นทแยงมุม ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด 1.96 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ (2.00) โดยค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเท่ากับ .68 แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปรับเป็นโมเดลประหยัคมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลประหยัคสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 68

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การพบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ คือ ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .39 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .22 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .09 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรบรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .38 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .03 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงในแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรบรรยากาศองค์การมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .37 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงมีค่าเป็นบวกโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

ตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .93 รองลงมา คือตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .91 ตัวแปรบรรยากาศองค์การกับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .84 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .79 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .71 ตัวแปรบรรยากาศองค์การกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรบรรยากาศองค์การกับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .70 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .68 และตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์การตามสมมติฐานกับโมเดลประหยัด

โมเดล	χ^2	df	GFI	CFI	χ^2 / df	χ^2_{diff}	ΔGFI
สมมติฐาน	101.48	126	.99	1.00	.81		
ประหยัด	83	99	.99	1.00	.84		
ความแตกต่างระหว่าง โมเดลสมมติฐานกับ โมเดลประหยัด						18.48	.00
$\chi^2 (27, n=700) = 36.74, p<.05$							

*p<.05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การตามสมมติฐานกับโมเดลประหยัด

โมเดลประหยัดมีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 ซึ่งเท่ากับโมเดลสมมติฐาน

โมเดลประหยัดมีค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ .84 มากกว่าโมเดลสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ .81 แต่ทั้งนี้ตามเกณฑ์ของการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ที่มีค่าน้อยกว่า 3.00 ถือว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลประหยัดมีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .00 ซึ่งเท่ากับโมเดลสมมติฐาน

โมเดลประหยัด กราฟคิวพล็อตมีความชันมากกว่าเส้นแนวทแยงมุม ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 1.96 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (2.00) ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลสมมติฐานที่มีค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 2.05 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

โมเดลประหยัดกับโมเดลสมมติฐานมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับร้อยละ 68

โมเดลสมมติฐานที่พบ กับโมเดลประหยัดที่พบ ผลปรากฏว่า โมเดลสมมติฐานมีค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 101.48 ที่องศาอิสระเท่ากับ 83 ส่วนโมเดลประหยัดมีค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 83 ที่องศาอิสระเท่ากับ 99 และค่าไค-สแควร์สอดแทรก เท่ากับ 18.48 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 27 ค่าสถิติไค-สแควร์สอดแทรกไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

$\chi^2 (27, N=700,) = 36.74, p = .05$ แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การตามสมมติฐานกับโมเดลประหยัดมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด มีประสิทธิภาพในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ใกล้เคียงกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การตามสมมติฐาน (พิจารณาโมเดลประหยัด มีค่า df น้อยกว่า) ดังนั้นโมเดลที่แสดงในภาพที่ 9 จึงเป็นโมเดลที่เหมาะสมสำหรับอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน