

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีดังนี้

ความหมายของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอก X1-X15 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน Y1-Y17 แสดงดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงนอก ประกอบด้วย

X1	หมายถึง	การเป็นผู้นำตนเอง
X2	หมายถึง	ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง
X3	หมายถึง	การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
X4	หมายถึง	การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกให้แก่ผู้ตาม
X5	หมายถึง	การให้รางวัลและคำหน้อย่างสร้างสรรค์
X6	หมายถึง	การสร้างทีมงาน
X7	หมายถึง	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
X8	หมายถึง	การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
X9	หมายถึง	ผู้มีความสามารถพิเศษในการบริหารองค์การ
X10	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
X11	หมายถึง	ความยุติธรรมในองค์การ
X12	หมายถึง	ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
X13	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การ
X14	หมายถึง	การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ
X15	หมายถึง	การให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง

ตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝงใน ประกอบด้วย

Y1	หมายถึง	เป้าประสงค์ของโรงเรียน
Y2	หมายถึง	การมอบอำนาจ
Y3	หมายถึง	การตัดสินใจ
Y4	หมายถึง	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
Y5	หมายถึง	ความไว้วางใจ
Y6	หมายถึง	ความมีคุณภาพ
Y7	หมายถึง	การยอมรับ
Y8	หมายถึง	ความเอื้ออาทรต่อกัน
Y9	หมายถึง	ความซื่อสัตย์สุจริต
Y10	หมายถึง	ความหลากหลาย
Y11	หมายถึง	ฐานะทางเศรษฐกิจดี
Y12	หมายถึง	สุขภาพดี
Y13	หมายถึง	ครอบครัวดี
Y14	หมายถึง	หน้าที่การงานดี
Y15	หมายถึง	เพื่อนและสังคมรอบข้างดี
Y16	หมายถึง	ความมีอิสรภาพส่วนบุคคล
Y17	หมายถึง	ค่านิยมส่วนบุคคล

ตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝงนอก ประกอบด้วย

SL	หมายถึง	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
AD	หมายถึง	การบริหารงานบุคคล
RE	หมายถึง	ความสัมพันธ์ในโรงเรียน

ตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝงใน ประกอบด้วย

CU	หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียน
HP	หมายถึง	ความสุขในการทำงาน
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
N	หมายถึง	จำนวนประชากร

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
TE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
DE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
IE	หมายถึง	ค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเรียงลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1

1. การเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน
2. การเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
3. การเสนอผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดล

ตอนที่ 2

1. การเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ตามสมมติฐาน

ตอนที่ 3

1. การเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ Adjusted Model

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 จำนวน และร้อยละของลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล แสดงได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสูง
ในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ($n = 672$ คน)	ร้อยละ
1. ภาคกลาง	168	25
2. ภาคเหนือ	168	25
3. ภาคใต้	168	25
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	168	25
รวม	672	100

จากตารางที่ 7 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครู โรงเรียนเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น 672 แบ่งเป็น ภาคกลาง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ภาคเหนือ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ภาคใต้ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสูงในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล แสดงได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skewness	Kurtosis
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	3.31	.53	-0.32	0-.47
1. การเป็นผู้นำตนเอง	3.41	.48	-0.24	-0.63
2. ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง	3.35	.53	-0.34	-0.39
3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.32	.51	-0.21	-0.52
4. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกให้แก่ผู้ตาม	3.30	.52	-0.25	-0.31
5. การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.25	.57	-0.35	-0.12
6. การสร้างทีมงาน	3.27	.54	-0.48	.46
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	3.29	.55	-0.37	.05
การบริหารงานบุคคล	3.28	.53	-0.38	.12
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน	3.30	.52	-0.28	-0.36
2. ผู้มีความสามารถพิเศษในการบริหารองค์การ	3.30	.54	-0.39	.18
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.34	.51	-0.47	.19
4. ความยุติธรรมในองค์การ	3.13	.58	-0.37	.47
ความสัมพันธ์ในโรงเรียน	3.29	.48	-0.27	-0.36
1. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	3.27	.51	-0.11	.05
2. ความผูกพันต่อองค์การ	3.46	.43	.01	-1.52
3. การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ	3.18	.52	-0.25	.09
4. การให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง	3.26	.47	.24	-0.07
วัฒนธรรมโรงเรียน	3.33	.56	.38	.73
1. เป้าประสงค์ของโรงเรียน	3.40	.51	-0.18	-0.71
2. การมอบอำนาจ	3.33	.49	.01	-0.18
3. การตัดสินใจ	3.31	.51	.02	-0.37
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.26	.51	-0.12	.01
5. ความไว้วางใจ	3.35	.50	-0.03	-0.34
6. ความมีคุณภาพ	3.27	.47	-0.10	.28

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skewness	Kurtosis
วัฒนธรรมโรงเรียน (ต่อ)				
7. การยอมรับ	3.35	.49	.15	-1.19
8. ความเอื้ออาทรต่อกัน	3.27	.55	-0.34	-0.07
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.37	.55	-0.44	.10
10. ความหลากหลาย	3.37	.49	-0.02	-0.79
ความสุขในการทำงาน	3.30	.48	-0.22	.59
1. ฐานะทางเศรษฐกิจดี	3.32	.50	-0.20	-0.20
2. สุขภาพดี	3.28	.46	.00	-0.72
3. ครอบครัวดี	3.22	.48	-0.01	-0.12
4. หน้าที่การงานดี	3.31	.45	-0.02	.31
5. เพื่อนและสังคมรอบข้างดี	3.24	.48	-0.24	.87
6. ความมีอิสรภาพส่วนบุคคล	3.22	.49	.11	-0.37
7. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.52	.41	-0.18	-1.49

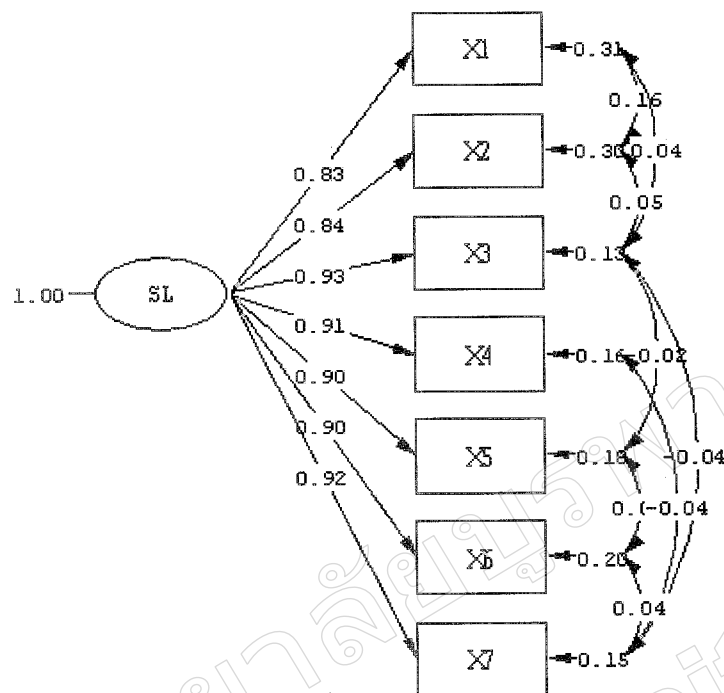
ตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล จากการประเมินด้วยมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใกล้เคียงกันมาก แสดงว่าการแจกแจง ของตัวแปรเกือบเป็นโค้งปกติ โดยตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ค่านิยมส่วนบุคคลมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 องค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม โรงเรียน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป้าประสงค์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่านิยมส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52

ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ของ ฮู และเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1995) แอนเดอร์สัน และ เกอริง (Anderson & Gerbing, 1988) อัลล์แมน (Ullman, 2001) ฮ็อก (Hox, 2002) มูเทน และมูเทน (Muthen & Muthen, 1998) เรย์โคว์ และเมอร์คูลิดส์ (Raykov & Marcoulides, 2000 cited in Johnsrud & Rosser, 2002) คเวน และวอล์กเกอร์ (Kwan & Walker, 2003) และ แฮนเซน, โรเซน และกัสตาฟสัน (Hansen, Rosen, & Gustafsson, 2004) โดยกำหนดว่าการแจกแจงมีลักษณะเป็น โค้งปกติ เมื่อมีค่าความเบ้ (Skewness) ระหว่าง -2 ถึง 2 และค่าความโด่งระหว่าง -2 ถึง 2 ซึ่งทุกค่า ในตารางที่ 8 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า ความแตกต่างของคะแนนที่ประเมินมานั้นมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ความยุติธรรมในองค์การ มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ค่านิยมส่วนบุคคล มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .41 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยเพราะกลุ่มตัวอย่างมีค่านิยมเรื่องความสุข ในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการแจกแจงของตัวแปร เมื่อพิจารณาจากความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล พบว่า การแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะ เบ้ซ้าย (ค่าความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ 0 และเมื่อพิจารณาจากค่าความโด่งของตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งใกล้เคียงกับ โค้งปกติ แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดล มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล มีการแจกแจง เป็น โค้งปกติ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ใน โมเดลสมการ โครงสร้างได้

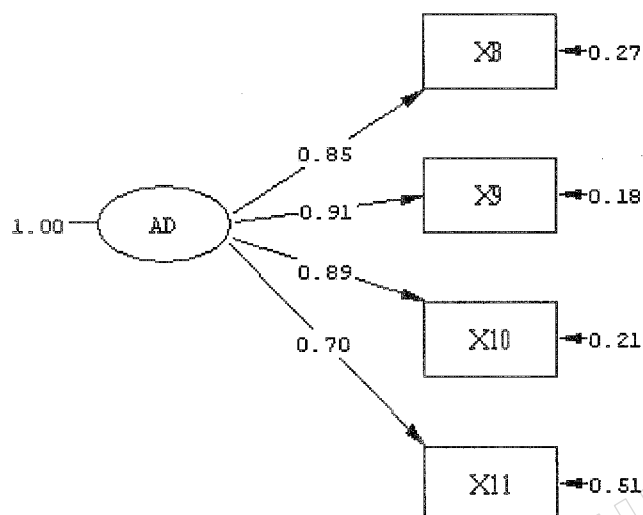
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของตัวแปรแฝงในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียน เทศบาล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใน โมเดลการวัดทั้ง 5 โมเดล เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบ ที่แท้จริงตามทฤษฎีแนวคิด ที่ได้ตรวจสอบมาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปขั้นสูงทางสถิติตรวจสอบ โมเดลการวัดทั้ง 5 โมเดล ประกอบไปด้วย โมเดลการวัดของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และความสุขในการทำงาน



Chi-Square=7.78, df=6, P-value=0.25436, RMSEA=0.021

ภาพที่ 13 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์

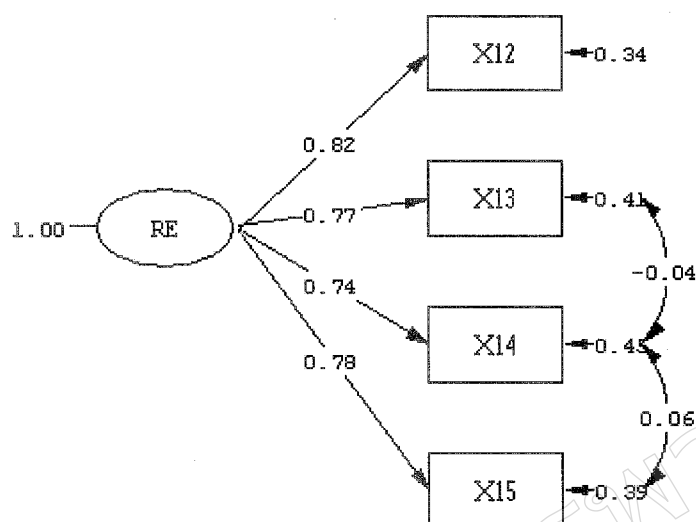
เมื่อพิจารณาภาพที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.78; $p = .25$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ .021 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .0012 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .83 ถึง .93 ด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง



Chi-Square=2.83, df=2, P-value=0.24259, RMSEA=0.025

ภาพที่ 14 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารงานบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

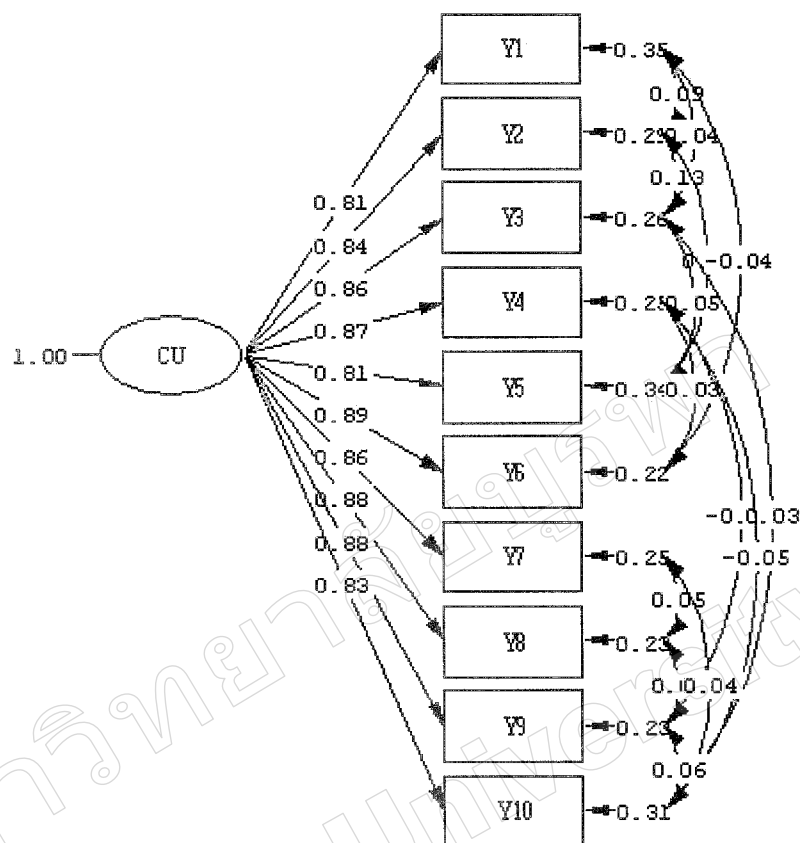
เมื่อพิจารณาภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ด้าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก ค่าไคส-แควร์ มีค่าเท่ากับ 2.83; $p = .24$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .025 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .0021 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .70 ถึง .91 ด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ ผู้มีความสามารถพิเศษในการบริหารองค์การ



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

ภาพที่ 15 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ในโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

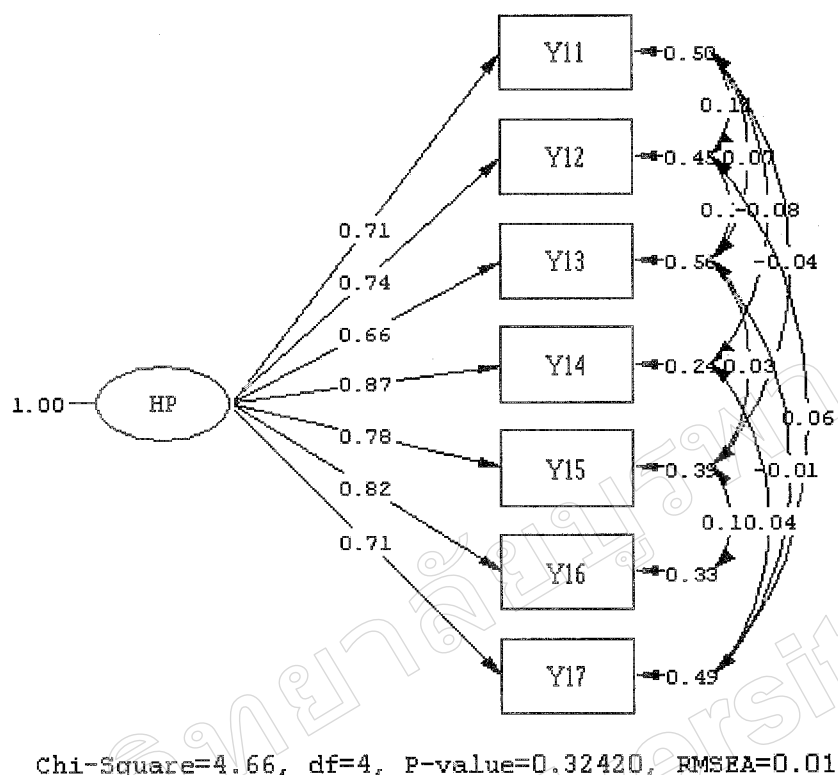
เมื่อพิจารณาภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ และค่า p-value เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ความสัมพันธ์ในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .74 ถึง .82 ด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม



Chi-Square=30.48, df=21, P-value=0.08267, RMSEA=0.026

ภาพที่ 16 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 10 ด้าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 30.48; $p = .08$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 21 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ .026 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .0020 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 10 ด้าน มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .81 ถึง .89 ด้านที่มี



ภาพที่ 17 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสุขในการทำงาน จำนวน 7 ด้าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 4.66; $p = .32$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .016 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .0016 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ ความสุขในการทำงาน จำนวน 7 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .66 ถึง .87 ด้านที่มี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ หน้าที่การงานดี

3. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล จากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 32 ตัวแปร แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์ถึงสาเหตุของความสูญเสียในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
Y1	1.00*																															
Y2	.85*	1.00*																														
Y3	.82*	.83*	1.00*																													
Y4	.76*	.75*	.85*	1.00*																												
Y5	.74*	.75*	.82*	.83*	1.00*																											
Y6	.74*	.76*	.84*	.82*	.85*	1.00*																										
Y7	.77*	.78*	.83*	.80*	.83*	.87*	1.00*																									
Y8	.70*	.71*	.74*	.69*	.71*	.73*	.72*	1.00*																								
Y9	.73*	.74*	.79*	.73*	.75*	.78*	.76*	.77*	1.00*																							
Y10	.71*	.69*	.74*	.69*	.72*	.75*	.76*	.76*	.80*	1.00*																						
Y11	.59*	.58*	.61*	.62*	.68*	.63*	.67*	.57*	.64*	.63*	1.00*																					
Y12	.54*	.54*	.59*	.56*	.61*	.67*	.64*	.57*	.62*	.63*	.60*	1.00*																				
Y13	.59*	.58*	.61*	.56*	.57*	.61*	.63*	.60*	.59*	.61*	.53*	.63*	1.00*																			
Y14	.65*	.61*	.66*	.63*	.71*	.70*	.68*	.64*	.66*	.66*	.60*	.61*	.53*	1.00*																		
Y15	.56*	.55*	.59*	.56*	.59*	.63*	.62*	.53*	.59*	.62*	.54*	.63*	.60*	.64	1.00*																	
Y16	.64*	.61*	.62*	.58*	.60*	.65*	.64*	.65*	.64*	.68*	.50*	.52*	.64*	.61	.64*	1.00*																
Y17	.70*	.68*	.70*	.65*	.69*	.73*	.71*	.67*	.72*	.73*	.62*	.59*	.64*	.68	.71*	.78*	1.00*															
X1	.69*	.66*	.70*	.66*	.69*	.73*	.71*	.66*	.71*	.70*	.60*	.57*	.63*	.68	.68*	.74*	.86*	1.00*														
X2	.65*	.64*	.69*	.65*	.72*	.73*	.71*	.64*	.68*	.69*	.59*	.57*	.57*	.67	.63*	.71*	.74*	.76*	1.00*													
X3	.59*	.63*	.64*	.60*	.65*	.65*	.64*	.57*	.64*	.63*	.52*	.56*	.62*	.60	.68*	.66*	.75*	.76*	.71*	1.00*												
X4	.68*	.68*	.72*	.70*	.72*	.73*	.74*	.66*	.71*	.70*	.61*	.62*	.60*	.70	.64*	.67*	.74*	.80*	.73*	.80*	1.00*											
X5	.68*	.67*	.73*	.69*	.71*	.75*	.73*	.67*	.70*	.68*	.54*	.55*	.66*	.61	.63*	.68*	.72*	.75*	.75*	.69*	.77*	1.00*										
X6	.71*	.70*	.74*	.72*	.76*	.76*	.76*	.68*	.73*	.70*	.62*	.58*	.61*	.71	.61*	.69*	.73*	.76*	.75*	.70*	.80*	.81*	1.00*									
X7	.69*	.72*	.72*	.71*	.70*	.71*	.72*	.61*	.71*	.66*	.58*	.58*	.61*	.64	.64*	.72*	.75*	.75*	.70*	.71*	.77*	.76*	.82*	1.00*								
X8	.66*	.65*	.71*	.68*	.66*	.67*	.65*	.63*	.65*	.65*	.56*	.54*	.65*	.62	.65*	.68*	.71*	.75*	.68*	.69*	.72*	.76*	.74*	.79*	1.00*							

* $p < .05$

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
X9	.39*	.37*	.36*	.36*	.35*	.38*	.39*	.35*	.39*	.41*	.49*	.38*	.40*	.43*	.38*	.47*	.44*	.45*	.44*	.40*	.43*	.40*	.40*	.43*	.44*	1.00*						
X10	.28*	.32*	.33*	.32*	.33*	.37*	.35*	.34*	.36*	.37*	.40*	.44*	.44*	.38*	.43*	.38*	.37*	.37*	.40*	.39*	.39*	.38*	.34*	.39*	.42*	.63*	1.00*					
X11	.29*	.28*	.36*	.34*	.36*	.39*	.35*	.36*	.37*	.35*	.42*	.37*	.39*	.40*	.39*	.41*	.42*	.41*	.45*	.41*	.45*	.40*	.39*	.37*	.39*	.54*	.67*	1.00*				
X12	.40*	.42*	.43*	.43*	.45*	.44*	.47*	.42*	.42*	.44*	.42*	.42*	.52*	.39*	.51*	.47*	.52*	.53*	.47*	.52*	.47*	.49*	.42*	.52*	.52*	.54*	.64*	.57*	1.00*			
X13	.47*	.49*	.53*	.48*	.52*	.53*	.55*	.47*	.49*	.48*	.50*	.63*	.53*	.51*	.56*	.45*	.53*	.59*	.57*	.56*	.60*	.54*	.53*	.58*	.54*	.51*	.59*	.56*	.68*	1.00*		
X14	.52*	.53*	.56*	.56*	.58*	.58*	.60*	.53*	.53*	.55*	.57*	.60*	.55*	.58*	.60*	.50*	.60*	.62*	.60*	.58*	.61*	.59	.59*	.61*	.60*	.56*	.60*	.55*	.72*	.77*	1.00*	
X15	.38*	.40*	.40*	.36*	.36*	.39*	.38*	.40*	.38*	.44*	.33*	.40*	.59*	.34*	.47*	.47*	.46*	.46*	.41*	.45*	.41*	.46*	.35*	.44*	.49*	.53*	.59*	.46*	.65*	.54*	.57*	1.00*

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 32 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่จัดอยู่ เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีค่าตัวเลขมาก แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นเป็นองค์ประกอบเดียวกันของตัวแปรแฝงนั้นจริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ที่สร้างขึ้น

นอกจากนั้นยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในตัวแปรแฝง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่อกันส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยความสัมพันธ์ในโรงเรียน อยู่ในช่วง .58 ถึง .79

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยการบริหารงานบุคคล อยู่ในช่วง .34 ถึง .81

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในช่วง .57 ถึง .76

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในช่วง .52 ถึง .86

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยการบริหารงานบุคคล กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัย ความสัมพันธ์ในโรงเรียนอยู่ในช่วง .46 ถึง .77

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยการบริหารงานบุคคล กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในช่วง .28 ถึง .71

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำ
เหนือผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในช่วง
.52 ถึง .86

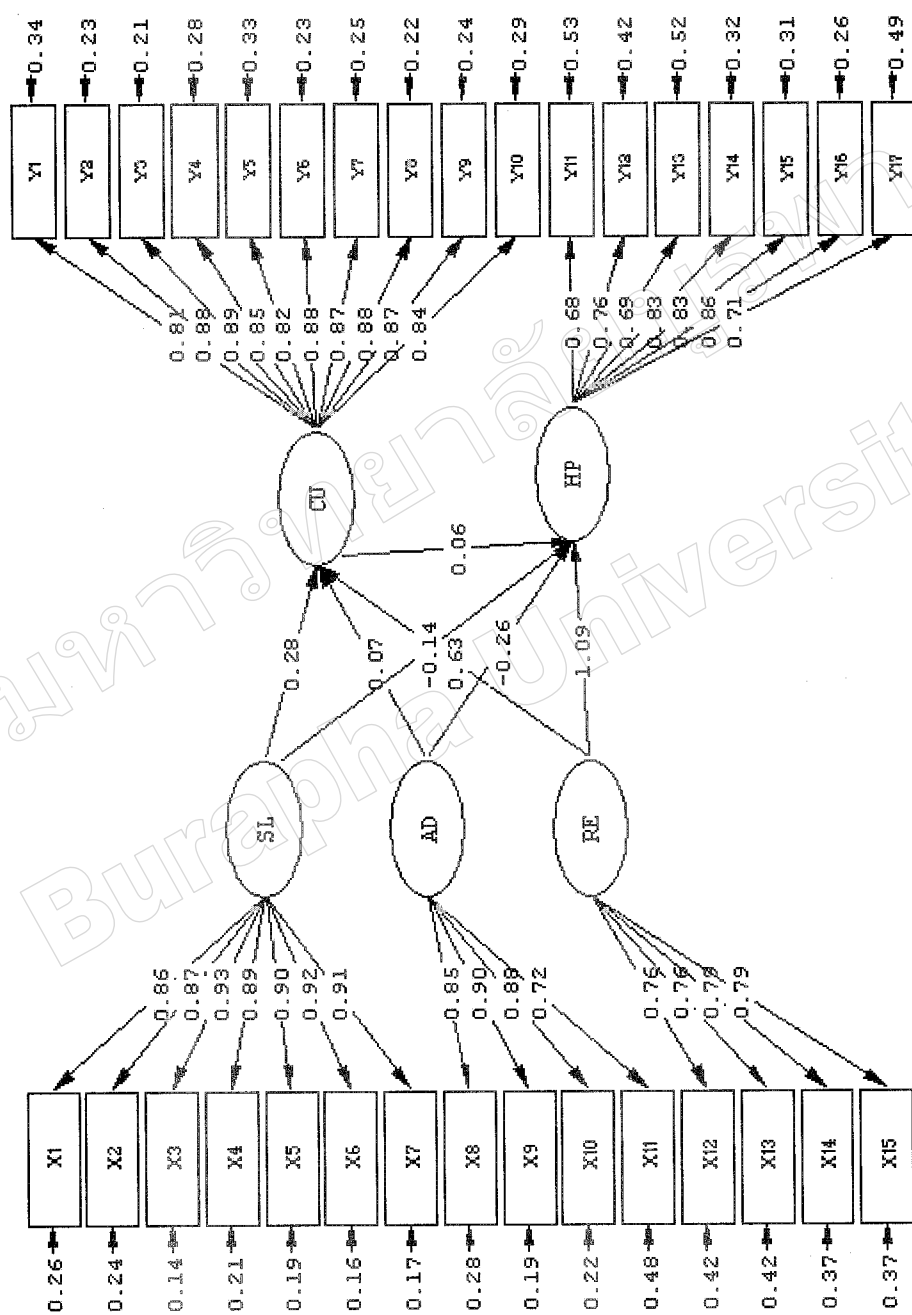
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยความสัมพันธ์
ในโรงเรียนกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในช่วง .33 ถึง .63

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำ
เหนือผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในช่วง
.52 ถึง .86

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรม
โรงเรียน กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัย ความสุขในการทำงาน อยู่ในช่วง .37 ถึง .62

ตอนที่ 2

1. การเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเทศบาล ตามโมเดลสมมติฐาน



Chi-square=2886.20, $df=454$, $\chi^2 / df = 6.36$, $p\text{-value} = .00$, $CFI = .98$, $RMSEA = .089$

ภาพที่ 18 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ตามโมเดลสมมติฐาน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสูงในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเทศบาล ตามโมเดลสมมติฐาน

ตัวแปรสาเหตุ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (SL)				การบริหารงานบุคคล (AD)				ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (RE)				วัฒนธรรมโรงเรียน (CU)			
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	DE	TE	IE	DE	TE	TE	IE	DE	DE
วัฒนธรรมโรงเรียน (CU)	.28*	-	.28*	.07*	-	.07*	.63*	.63*	.63*	-	.63*	-	-	-	-	-
ความสูงในการทำงาน (HP)	-0.12	.02*	-0.14*	-0.26	.00*	-0.26*	1.13*	1.09*	1.09*	.04*	1.09*	.60*	.60*	-	.06*	.06*

Chi-square = 2886.20, $df = 454$, $\chi^2 / df = 6.36$, $p\text{-value} = .00$, $CFI = .98$; $RMSEA = .089$

R-SAUARE ของความสูงในการทำงาน เท่ากับ 0.65

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุ
 ในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ตามโมเดลสมมติฐาน พบว่า โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับ
 ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 2886.20 ค่า p-value เท่ากับ .00
 ที่องศาอิสระเท่ากับ 454 ค่า CFI เท่ากับ .98 ค่า RMSEA เท่ากับ .089 ค่า GFI เท่ากับ .79 ค่า NFI
 เท่ากับ .98 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียน
 เทศบาล มีค่าเท่ากับ .65 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร
 ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ได้ร้อยละ 65

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน พบว่า
 ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 ของผู้บริหารการบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน โดยปัจจัย
 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ -0.12 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 โดยมีอิทธิพลตรง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.14 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
 มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .02
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยการบริหารงาน
 บุคคล มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ -0.25 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบ่งเป็นอิทธิพลทางตรง
 มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ -0.26 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน
 ตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .00 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยความสัมพันธ์
 ในโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 1.13 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบ่งเป็นอิทธิพล
 ทางตรง มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 1.09 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม
 ผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .04 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรม
 ในโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .06 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลทางตรง
 มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .06 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน พบว่า โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 จึงนำไปสู่การปรับโมเดลเส้นทางและตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่เกี่ยวข้องเป็น Adjusted
 Model เพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

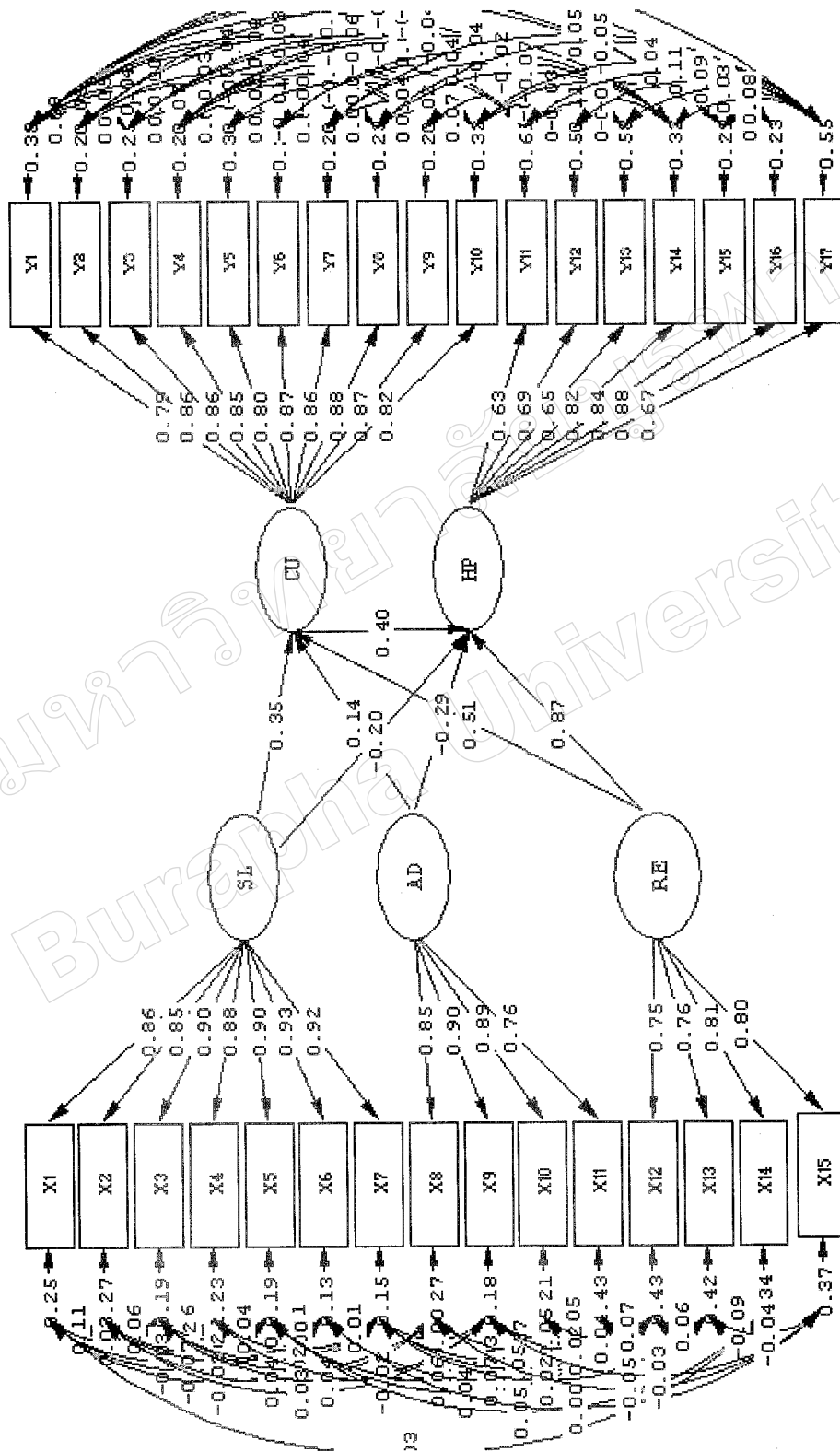
ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ตามโมเดลสมมติฐาน

ตัวแปรสังเกตได้	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
ความเที่ยง	.74	.76	.86	.79	.81	.84	.83	.72
ตัวแปรสังเกตได้	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Y1
ความเที่ยง	.81	.78	.52	.58	.60	.63	.63	.66
ตัวแปรสังเกตได้	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
ความเที่ยง	.77	.79	.72	.67	.76	.75	.78	.76
ตัวแปรสังเกตได้	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
ความเที่ยง	.71	.47	.58	.48	.68	.69	.74	.51
ตัวแปรแฝง	วัฒนธรรมโรงเรียน			ความสุขในการทำงาน				
R^2	.90			.65				

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ตามโมเดลสมมติฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ .65 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 65 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าเท่ากับ .90 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ได้ร้อยละ 90 และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ อยู่ระหว่าง .47-.84

ตอนที่ 3

1. การเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ Adjusted Model



Chi-square = 601.41, $df = 320$, $\chi^2 / df = 1.88$, $p\text{-value} = .00$, $CFI = 1.00$; $RMSEA = .036$

ภาพที่ 19 ไม่ลดความสัมพันธเชิงสาเหตุของความสูงในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ Adjusted Model

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของความสัมพัทธ์เชิงสาเหตุของความสูงในการทำงาน
ของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ Adjusted Model

ตัวแปรสาเหตุ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				การบริหารงาน				ความสัมพัทธ์ ในโรงเรียน (RE)				วัฒนธรรมโรงเรียน (CU)			
	ของผู้บริหาร (SL)				บุคคล (AD)											
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	DE	TE	IE	DE	DE	TE	IE	DE	DE	TE	IE	DE	DE
วัฒนธรรม โรงเรียน (CU)	.35*	-	.35*		.14*	-	.14*		.51*	-	.51*		-	-	-	
ความสูง ในการทำงาน (HP)	-0.06	.14*	-0.24*		-0.24	.05*	-0.29*		1.07*	.20*	.87*		.40*	-	.40*	

Chi-square = 601.41, $df = 320$, $\chi^2 / df = 1.88$, p-value = .00, CFI = 1.00; RMSEA = .036

R-SAUARE ของความสูงในการทำงาน เท่ากับ .70

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ Adjusted Model พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 601.41 ค่า p-value เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 320 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ .036 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนเทศบาล มีค่าเท่ากับ .70 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล ได้ร้อยละ 70

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน โดยปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ -0.06 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลตรง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยการบริหารงานบุคคล มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ -0.24 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบ่งเป็นอิทธิพลทางตรง มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ -0.29 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .05 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยความสัมพันธ์ในโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 1.07 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบ่งเป็นอิทธิพลทางตรง มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลทางตรง มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์
Adjusted Model

ตัวแปรสังเกตได้	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
ความเที่ยง	.75	.73	.81	.77	.81	.85	.85	.73
ตัวแปรสังเกตได้	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Y1
ความเที่ยง	.82	.79	.57	.57	.58	.66	.63	.62
ตัวแปรสังเกตได้	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
ความเที่ยง	.75	.75	.72	.63	.76	.75	.77	.75
ตัวแปรสังเกตได้	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
ความเที่ยง	.68	.39	.48	.42	.68	.71	.77	.45
ตัวแปรแฝง	วัฒนธรรมโรงเรียน			ความสุขในการทำงาน				
R ²	.91			.70				

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ Adjusted Model พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ .70 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 70 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าเท่ากับ .91 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ได้ร้อยละ 91 และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .39-.87