

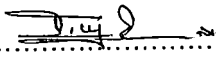
การตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วมที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ  
โครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA  
: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน


มณีนญา สุราช

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สิงหาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

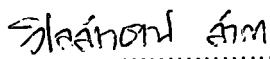
คณะกรรมการควบคุมคุณฐึนินพน์และคณะกรรมการสอบคุณฐึนินพน์ ได้พิจารณา  
คุณฐึนินพน์ของ มณีญา สุราช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาคุณฐึนินพน์ิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิตการศึษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

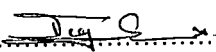
คณะกรรมการควบคุมคุณฐึนินพน์


  
.....อาจารย์ที่ปรึษาหลัก  
(ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรง)


  
.....อาจารย์ที่ปรึษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์)

คณะกรรมการสอบคุณฐึนินพน์

  
.....ประธาน  
(ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

  
.....กรรมการ  
(ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรง)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะศึษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณฐึนินพน์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาคุณฐึนินพน์ิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิตการศึษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนคณาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา  
จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ 2557

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ประธานกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ กรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วรกิจเกษมสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรรณู ชูยกระเดื่อง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า ล้อมในเมือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม จำรัสพันธ์ุ ดร.นครชัย ชาญอุไร ดร. กฤตวรรณ คำสม ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการทำคุษฎีนิพนธ์แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ที่ให้โอกาสและสนับสนุนช่วยเหลือทุนการศึกษา ตลอดจนคณาจารย์ในสังกัดที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจ

ขอขอบคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เพื่อนนิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา รุ่น 4 ทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจจนคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประภาส สุราช คุณแม่หนูดี สุราช และขอขอบคุณญาติพี่น้องทุกคนที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณบิดา มารดา ผู้เป็นบุพการี ตลอดจนบูรพาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยและผู้มีพระคุณทุกท่านสืบไป

มณีนุชา สุราช

53810189: สาขาวิชา: วิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา; ปร.ด. (วิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: ความลำเอียงจากวิธีร่วม/ ความแปรปรวนจากวิธีร่วม/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

มณีญา สุราช: การตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วมที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA: กรณีศึกษา โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (TESTING INFLUENCES OF COMMON METHOD BIAS TO VALIDITY OF STRUCTURAL EQUATION MODELING BY SMFA AND MMFA: A CASE STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE MODEL) คณะกรรมการควบคุมคณบดีนิพนธ์: เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, วท.ด., วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์, วท.ด. 376 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยการใช้เทคนิคควบคุมรูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format: CMF) การใช้เทคนิคควบคุมอิทธิพลของผู้ตอบ (Common rater) คือการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) การใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,678 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดความความพึงพอใจต่อการทำงาน แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีพิสัยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ถึง .98 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) มีผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมลดลง และเมื่อพิจารณารายขององค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในบางตัวแปรมีแนวโน้มลดลงมาก โดยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วมในการศึกษานี้คือ อิทธิพลจากรูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) และอิทธิพลจากผู้ตอบ คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER)
2. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนโดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพ

หน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF SMFA-SDS SMFA-PER และ MMFA-SDS & PER แตกต่างกัน

3. ความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อไม่ควบคุม และควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF แตกต่างกัน

4. ความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อไม่ควบคุมและควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF แตกต่างกัน

5. ความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (SMFA-SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (SMFA-PER) และ MMFA-SDS & PER แตกต่างกัน

6. ความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (SMFA-SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (SMFA-PER) และ MMFA-SDS & PER แตกต่างกัน

53810189: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS;

Ph.D. (EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS)

KEYWORDS: COMMON METHOD BIAS/COMMON METHOD VARIANCE/ QUALITY OF  
WORK LIFE MODEL

MANEEYA SURAT: TESTING INFLUENCES OF COMMON METHOD BIAS TO  
VALIDITY OF STRUCTURAL EQUATION MODELING BY SMFA AND MMFA: A CASE  
STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE MODEL. ADVISORY COMMITTEE: SAKESAN  
TONGKHAMBANCHONG, Ph.D., WARAKORN CHUPWIRAPAKORN, Ph.D., 376 P. 2016.

This research aimed to study the impacts of common method bias (CMB) and common method variance (CMV) on the validity of the model of life quality at work of teachers under the Office of the Basic Education and teachers under the Office of the Private Education with common method format (CMF) control technique, common rater (social desirability and personality) control technique, and statistic methods through SMFA & MMFA. The sample consisted of 1,678 teachers under two offices, the Office of the Basic Education Udon Thani Province and the Office of the Private Education Udon Thani Province by using multi-stage random sampling. The instruments used in this research were positive psychological capital inventory, job satisfaction inventory and quality of work life inventory. The tools have the reliability of .96-.98. The data were analyzed by using basic statistics, confirmatory factor analysis and structural equation modeling analysis.

The results of the research were:

1. The common method bias (CMB) and the common method variance (CMV) had the impacts on the validity of the model of life quality at work of the teachers which can be seen by the regression of path coefficient of direct and indirect effects. Moreover, when individual factors were considered, it was found that the factor loading of some variables had tendency to heavily decrease, the effects that affected common method bias in this study were common method format (CMF) and effects from the raters which was social desirability (SDS) and personality (PER) of the individuals.

2. The validity of the model of life quality at work of teachers under the Office of the Basic Education and teachers under the Office of the Private Education, both as a whole and as

taking work place status variables into consideration, when the statistic methods and techniques were used, common method bias (CMB) and common method variance (CMV) by using SMFA-CMF, SMFA-SDS, SMFA-PER and MMFA-SDS & PER were different.

3. The validity of the model of life quality at work of teachers when common method bias (CMB) and common method variance (CMV) were not controlled and the validity of the model of life quality at work of teachers when common method bias (CMB) and common method variance (CMV) were controlled by using SMFA-CMF were different.

4. The cross group validity of the model of life quality at work of teachers under the Office of the Basic Education and teachers under the Office of the Private Education when common method bias (CMB) and common method variance (CMV) were not controlled and when common method bias (CMB) and common method variance (CMV) were controlled by using SMFA-CMF were different.

5. The validity of the model of life quality at work of teachers when common rater: social desirability (SMFA-SDS) and individual's personality (SMFA-PER) and MMFA-SDS & PER were considered were different.

6. The cross group validity of the model of life quality at work of teachers under the Office of the Basic Education and teachers under the Office of the Private Education was different when common rater: social desirability (SMFA-SDS) and individual's personality (SMFA-PER) and MMFA-SDS&PER were considered.



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	17
ขอบเขตการวิจัย.....	18
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	21
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
ความเที่ยงตรงของการวิจัยกับการวัด.....	27
ความลำเอียงจากวิธีร่วมและกรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	164
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	190
แบบแผนการวิจัย.....	190
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	192
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	197
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	210
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	211
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	212

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	214
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	214
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	216
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	217
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	303
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	303
สมมติฐานการวิจัย.....	304
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	305
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	305
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	305
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	305
สรุปผลการวิจัย.....	306
อภิปรายผล.....	307
ข้อเสนอแนะ.....	317
บรรณานุกรม.....	319
ภาคผนวก.....	337
ภาคผนวก ก.....	338
ภาคผนวก ข.....	360
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	376

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	อิทธิพลของความคลาดเคลื่อนหรือความแปรปรวน และการประมาณค่า..... 41
2.2	แหล่งที่อาจทำให้เกิดข้อสรุปที่อ่อนและขาดความเที่ยงตรง..... 43
2.3	สรุปแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม..... 52
2.4	ความลำเอียงจากวิธีร่วมมีอิทธิพลต่อกระบวนการตอบแบบสอบถามอย่างไร..... 66
2.5	การนำเทคนิคทางสถิติมาใช้ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมของนักวิจัย..... 86
2.6	ประเภทของสถิติที่ใช้กันอยู่และมีส่วนเกี่ยวข้องกับความลำเอียงจากวิธีร่วม..... 91
2.7	สรุปสถิติที่ใช้ในการควบคุมความลำเอียงจากจากวิธีร่วมที่จะใช้เป็นกรอบ ในการดำเนินการวิจัย..... 101
2.8	สรุปแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 108
2.9	ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 121
3.1	รายละเอียดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 195
3.2	จำนวนข้อคำถาม และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คัดเลือกไว้..... 199
3.3	จำนวนข้อคำถาม และค่าอำนาจจำแนก ที่คัดเลือกไว้..... 200
3.4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก..... 202
3.5	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน..... 204
3.6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 206
3.7	ค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบและทั้งฉบับของแบบวัดที่ใช้..... 207
4.1	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย ช่วงความเชื่อมั่น 95% ( $n = 1,678$ ) และค่าความแปรปรวน (Variance statistic)..... 217
4.2	แสดงความสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว..... 219
4.3	การอธิบายความแปรวนของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ที่มีต่อความเที่ยงตรงของ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู..... 220
4.4	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ที่มีต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว..... 221
4.5	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ที่มีต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม ..... 229

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.6	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ที่มีต่อการวิเคราะห์ห้วงศ์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล.....	237
4.7	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ที่มีต่อการวิเคราะห์ห้วงศ์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม และบุคลิกภาพ ของบุคคล.....	245
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจากการวิเคราะห์ โมเดลสมมติฐานทั่วไป.....	254
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม.....	255
4.10	เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม.....	259
4.11	เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม....	278
4.12	เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน...	281
4.13	เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม.....	284
4.14	เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม.....	287
4.15	เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ คือ บุคลิกภาพของบุคคล.....	290
4.16	เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ คือ บุคลิกภาพของบุคคล.....	293

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ คือ การตอบเพื่อให้ดูดี ทางสังคม และบุคลิกภาพของบุคคล.....	297
4.18 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน คือ การตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคม และบุคลิกภาพของบุคคล.....	299

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ประเภทของความคลาดเคลื่อนจากการวัด.....	3
1.2 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของความลำเอียงจากวิธีร่วมที่มีต่อความเที่ยงตรงของการวิจัย.....	9
1.3 กรอบแนวคิดเชิงวิธีการในการดำเนินการวิจัย.....	10
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ใช้เป็นกรณีศึกษา.....	11
1.5 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	13
1.6 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม.....	14
1.7 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม.....	15
1.8 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ บุคลิกภาพ.....	16
1.9 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม บุคลิกภาพ.....	17
2.1 แหล่งความลำเอียงที่ส่งผลต่อความคลาดเคลื่อนในการสำรวจ.....	37
2.2 ประเภทของความคลาดเคลื่อนในงานวิจัยเชิงสำรวจ.....	39
2.3 การจัดประเภทของความคลาดเคลื่อนในงานวิจัยเชิงสำรวจ.....	40
2.4 สามเหลี่ยมของปัญหาและความคลาดเคลื่อนในการวิจัยเชิงสำรวจ.....	42
2.5 กรอบแนวคิดแหล่งที่มีผลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน ในงานวิจัยเชิงสำรวจ.....	44
2.6 ความลำเอียงจากวิธีร่วม มีอิทธิพลต่อกระบวนการตอบแบบสอบถาม.....	68
2.7 กรอบแนวคิดแหล่งที่มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม.....	69
2.8 องค์ประกอบของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม.....	75
2.9 โมเดล Social-desirability responding (SDR).....	80

## สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
2.10	โครงสร้างบุคลิกภาพของ Goldberg..... 82
2.11	ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความพยายาม..... 145
2.12	สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ใช้เป็นกรณีศึกษา..... 163
3.1	ขั้นตอนในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมในดำเนินการวิจัย..... 191
3.2	แบบแผนการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 194
3.3	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 208
4.1	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ ที่มีต่อตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก..... 225
4.2	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 226
4.3	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน..... 227
4.4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครู เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม..... 228
4.5	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม..... 228
4.6	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการใช้การตอบ เพื่อทำให้คู่มือทางสังคม ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 233
4.7	เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการใช้การตอบ เพื่อทำให้คู่มือทางสังคม ที่มีต่อตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก..... 234

## สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.8 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการให้การตอบ เพื่อให้ได้ดีทางสังคม ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน.....	235
4.9 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม โดยการให้การตอบเพื่อให้ได้ดีทางสังคม.....	236
4.10 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการใช้นุคลิกภาพ ของบุคคล ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน.....	241
4.11 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการใช้นุคลิกภาพ ของบุคคล ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	242
4.12 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการใช้นุคลิกภาพ ของบุคคล ที่มีต่อตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.....	243
4.13 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม โดยการใช้นุคลิกภาพของบุคคล.....	244
4.14 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการให้การตอบ เพื่อให้ได้ดีทางสังคม และบุคลิกภาพของบุคคล ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจ ต่อการทำงาน.....	250
4.15 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการให้การตอบ เพื่อให้ได้ดีทางสังคม และบุคลิกภาพของบุคคล ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	251



## สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.16 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยการให้การตอบ เพื่อให้ได้คู่มือทางสังคม และบุคลิกภาพของบุคคล ที่มีต่อตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.....	252
4.17 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม เมื่อทำการศึกษาอิทธิพลของผู้ตอบ โดยการให้การตอบเพื่อให้ได้คู่มือทางสังคม และบุคลิกภาพของบุคคล.....	253
4.18 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของครู เมื่อไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB และ CMV.....	256
4.19 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อไม่ควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB และ CMV.....	257
4.20 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อไม่ควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB และ CMV.....	258
4.21 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของครู เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวน จากวิธีร่วม โดยวิธี SMFA-CMF.....	266
4.22 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อมีการควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม โดยวิธี SMFA-CMF.....	267
4.23 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อมีการควบคุมความลำเอียง จากวิธีร่วม และความแปรปรวนจากวิธีร่วม โดยวิธี SMFA-CMF.....	268
4.24 ความเที่ยงตรงของ โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบ เพื่อให้ได้คู่มือทางสังคม ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS.....	269

## สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.25 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS.....	270
4.26 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS.....	271
4.27 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER.....	272
4.28 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER.....	273
4.29 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER.....	274
4.30 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม บุคลิกภาพของบุคคล ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER.....	275
4.31 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม บุคลิกภาพของบุคคล ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER.....	276
4.32 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม บุคลิกภาพของบุคคล ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER.....	277

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกสาขาวิชาของทุกศาสตร์ และมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงควรที่จะต้องมีความถูกต้องแม่นยำหรือมีความเที่ยงตรงสูงอันจะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือหรือความเชื่อมั่นต่อผลการวิจัยนั้น โดยความเที่ยงตรงของการวิจัย (Research validity) คือสิ่งที่บ่งชี้ความเป็นเหตุเป็นผลที่น่าเชื่อถือของงานวิจัย บ่งชี้ถึงคุณภาพของงานวิจัย หมายรวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแบบของการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ งานวิจัยชิ้นหนึ่งอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งบั่นทอนความเที่ยงตรงของข้อค้นพบหรือผลการวิจัยที่ได้ ดังนั้น การควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจคุกคามความเที่ยงตรงของงานวิจัย จึงเป็นภารกิจเบื้องต้นของนักวิจัย (รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง, 2556, หน้า 1) และความเที่ยงตรงของผลการวิจัยที่ว่านี้คือ ความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) และความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) ซึ่งความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) เป็นลักษณะของการวิจัยที่จะสามารถตอบปัญหา สรุปลผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องชัดเจน และน่าเชื่อถือว่าผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามนั้น มีสาเหตุเนื่องมาจากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรจัดกระทำเท่านั้น (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543 ข, หน้า 39) ความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) เป็นความเที่ยงตรงของการวิจัยซึ่งได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบภายในของการวิจัยนั้น ๆ เอง เช่น ในแง่ของการควบคุมตัวแปรเกินต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการออกแบบวิจัย เช่น การวิจัยแบบทดลอง จะควบคุมอิทธิพลของตัวแปรเกินได้ดีกว่าแบบสำรวจ ในแง่ของเครื่องมือวิจัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงภายในของการวิจัย เช่น ขนาดของประชากรที่ศึกษา ความอ่อนไหวของเครื่องมือวัด การเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงทดลอง การยุติความร่วมมือกลางครันของกลุ่มตัวอย่าง ฯลฯ เป็นต้น (รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง, 2556, หน้า 1) ความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) เรามักเห็นการศึกษาหาความเที่ยงตรงภายในนี้ เฉพาะการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเท่านั้น เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผลจากการกระทำของตัวแปรอิสระที่ศึกษาโดยตรงแต่ประการเดียว อย่างไรก็ตาม การวิจัยเช่นนี้มีจุดอ่อนที่ตัวคุกคาม (Threats) ที่อาจมีผลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ผู้วิจัยมิได้ทำการควบคุม (จิระประภา อัครบวร, 2544, หน้า 38)

ส่วนความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) เป็นลักษณะของการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิงผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และน่าเชื่อถือ หมายความว่า ในการวิจัยครั้งนี้ ถ้าจะนำไปดำเนินการกับประชากรแล้ว ผลการวิจัยก็ไม่แตกต่างจากผลการวิจัยที่ได้รับจากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเช่นเดียวกัน (Polit & Hungler, 1987, p. 195) ความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) เป็นความเที่ยงตรงที่ประเมินได้จากความถูกต้องในขอบเขตที่ผู้วิจัยสามารถนำข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องหนึ่งไปอ้างอิงอธิบายถึงประชากรกลุ่มใหญ่ได้ หรือนำไปอ้างอิงในบริบทอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปจากบริบทเดิมของการวิจัยเรื่องนั้นได้ (Generalization) เช่น ถ้างานวิจัยเรื่องหนึ่งมีกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยบางแห่งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และเราสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปอ้างอิงอธิบายถึงสิ่งเดียวกัน (หรือพฤติกรรมเดียวกัน) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยโดยทั่วไปได้อย่างถูกต้อง นั่นแสดงว่า ข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องนั้นมีความเที่ยงตรงภายนอกในระดับหนึ่ง (รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง, 2556, หน้า 3) มีการตั้งข้อสังเกตของ Yin (1984, p. 23) เกี่ยวกับความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) ของการศึกษาแบบสำรวจ (Survey study) ว่าเป็นการสรุปจากกลุ่มประชากรที่สุ่มมาเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เพียงแต่การสรุปนั้นเป็นการสรุปโดยใช้สถิติ จึงทำให้เกิดการยอมรับได้ว่า ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถตอบแทนกลุ่มประชากรได้ (จิรประภา อัครบวร, 2544, หน้า 40) ความเที่ยงตรงของผลการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่นักวิจัยจะต้องให้ความสำคัญและคาดหวังว่า สิ่งที่ค้นพบนั้นจะมีความถูกต้องแม่นยำสูง

ความเที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำสูงของผลการวิจัยนั้น จะต้องปราศจากความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) หรือผลการวิจัยที่ได้ต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนหรือมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยแหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่นักวิจัยให้ความสำคัญและเป็นที่น่ารำคาญก็คือ ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biases: CMB) ซึ่งความลำเอียงจากวิธีร่วมนี้มีอิทธิพลต่อการตอบ (Responses) การวัด (Measurement) และการประเมิน (Evaluation) (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003, pp. 879-903) นอกจากนี้ Podsakoff et al. (2003) ยังได้สรุปจำนวนแหล่งที่อาจเกิดขึ้นของความลำเอียงจากวิธีร่วม แบ่งออกเป็น 4 ประเภทหลัก ดังนี้ 1) แหล่งที่เกิดจากผู้ตอบ (Common rater) 2) อิทธิพลจากคุณลักษณะของข้อคำถาม (Item characteristic effects) 3) อิทธิพลจากบริบทข้อคำถาม (Item context effect) 4) อิทธิพลจากบริบทของการวัดผล (Measurement context effect) ซึ่งในการรวมกันของแหล่งที่มาเหล่านี้ หรือแหล่งอื่น ๆ ที่คล้ายกันนี้จะก่อให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วมที่ใช้ในการวัดประเมิน โดยความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เหล่านี้ เป็นแหล่งที่มาของความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) และความคลาดเคลื่อนจากการวัดประเมิน โดยเฉพาะความคลาดเคลื่อน

อย่างเป็นระบบจะทำให้เกิดความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ทำให้เป็นปัญหาในการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะงานวิจัยทางพฤติกรรมที่ทำการวัดจากตัวแปรแฝงเพื่อนำมาอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีนักวิจัยได้ศึกษาและนำเสนอข้อเท็จจริงที่ได้มีการพิจารณาร่วมกันเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากความลำเอียงจากวิธีร่วมเป็นเวลานานมากกว่า 57 ปีมาแล้ว และมีการนำเสนอประเด็นต่าง ๆ เรื่อยมา (Campbell & Fiske, 1959, pp. 81-105)

ดังที่กล่าวข้างต้น ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) โดยความคลาดเคลื่อนจากการวัดเป็นภัยคุกคามต่อความเที่ยงตรงของผลการวิจัยหรือข้อสรุปของผลการวิจัย ซึ่งความคลาดเคลื่อนที่ว่านี้มี 2 ประเภท คือ ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random measurement error) และความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ (Systematic measurement error) (ดังภาพที่ 1.1) โดยเฉพาะความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบเป็นส่วนหนึ่งในการที่ทำให้เกิดปัญหาอย่างร้ายแรงต่อผลการวิจัย เพราะมันสามารถทำให้เกิดความร้ายแรงต่อสิ่งที่ค้นพบ โดยจะมีอิทธิพลต่อผลของข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดต่อข้อสรุปของผลการวิจัย (Campbell & Fiske, 1959, pp. 81-105) และเป็นส่วนหนึ่งในการที่ทำให้เกิดปัญหาอย่างร้ายแรง เพราะมันจะทำให้การอธิบายสิ่งที่ตรงกันข้ามของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ได้จากการสังเกตและการวัดทางภาวะสันนิษฐานที่แตกต่างกันของตัวแปรอิสระภายใต้ข้อสมมติฐานหนึ่ง ๆ (Bagozzi & Yi, 1991, p. 426) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Doty and Glick (1998, p. 374) ที่พบว่า ความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างไปจากค่าประชากรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 ประเภทของความคลาดเคลื่อนจากการวัด

มีนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biases: CMB) ได้ให้ข้อสรุปว่าความแปรปรวนจากวิธีร่วมและความลำเอียงจากวิธีร่วมเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อความเที่ยงตรง

ของการวิจัย (Validity) โดยความแตกต่างที่ค้นพบอาจเนื่องมาจากความแตกต่างของการใช้ระเบียบวิธีการในการศึกษา (Cote & Buckley, 1987, p. 315; Doty & Glick, 1998, p. 376; Williams, Cote, & Buckley, 1989, p. 462) และจากการศึกษาของ Cote and Buckley (1987, pp. 315-318) แสดงให้เห็นความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่นำเสนอระหว่างการวัดจากการศึกษาเอกสารอ้างอิงทางจิตวิทยา (Psychology) สังคมวิทยา (Sociology) การตลาด (Marketing) บริหารธุรกิจ (Business) และการศึกษา (Education) พบว่า โดยประมาณหนึ่งในสี่ส่วน (26.3%) ของความแปรปรวนในประเภทของการวัดจากงานวิจัย อาจจะเป็นผลจากแหล่งความคลาดเคลื่อนจากการวัดอย่างเป็นระบบคล้าย ๆ กับความลำเอียงจากวิธีร่วม และยังมีความแปรปรวนอื่นเนื่องจากความลำเอียงจากวิธีร่วมหลาย ๆ แบบที่มีความสำคัญมาก เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การกำหนดโครงสร้างหรือการออกแบบการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนจากวิธีร่วมต่ำมากในสาขาการตลาด (15.8%) และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีร่วมสูงมากในสาขาการศึกษา (30.5%) นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดสมรรถภาพการทำงาน (Job performance measure) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีร่วม (22.5%) การวัดทัศนคติ (Attitude measure) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีร่วม (40.7%) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Williams et al. (1989, pp. 462-468) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเอกสารอ้างอิงทางจิตวิทยาประยุกต์ (Applied psychology) แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิจัยอีกจำนวนมากที่ละเลยและไม่สนใจเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว โดยมองว่าความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เป็นเพียงส่วนเล็ก ๆ ที่เกิดขึ้นกับการศึกษางานวิจัยส่วนใหญ่ ดังข้อสรุปของ Spector (1987, pp. 438-443); Crampton and Wagner (1994, pp. 67-76) ที่ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ว่าเป็นเพียงสาระเล็กน้อยในบริบทของการศึกษาทั้งหมด จะเห็นว่า ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) แม้จะเป็นเพียงส่วนเล็กน้อยในงานวิจัยทั้งหมด แต่มันก็เป็นภัยคุกคามและเป็นปัญหาต่อความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการวิจัย จำเป็นที่นักวิจัยทุกท่านควรตระหนักและหาวิธีการในการดำเนินการวิจัย เพื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นการศึกษา จนกระทั่งการใช้สถิติในการควบคุมปัญหาดังกล่าว เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ

จากการศึกษาของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ที่ให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดจากความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยได้เสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะควบคุมหรือทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวลดลงหรือไม่ให้เกิดปัญหานั้นขึ้นได้ ซึ่งในการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าวและหาทางแก้ไขโดยการใช้เทคนิคต่าง ๆ เข้ามาควบคุมและแก้ปัญหาดังกล่าว เริ่มตั้งแต่ 1) การออกแบบขั้นตอนการศึกษา เช่น

1.1) การกำหนดกลุ่มผู้ตอบ 1.2) บริบทลำดับของการวัด 1.3) การกำหนดคุณลักษณะพิเศษเฉพาะของกลุ่มคำและรูปแบบของแบบสอบถาม และ 2) การใช้สถิติในการควบคุม เช่น 2.1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวของ Harman (Harman's single factor test) 2.2) การหาความสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation) โดยอาศัยพื้นฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis or CFA) (Podsakoff et al., 2003, p. 889) 2.3) การวิเคราะห์หลายคุณลักษณะหลายวิธี (Multitrait-multimethod or MTMM) (Campbell & Fiske, 1959, p. 90) 2.4) การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและความสัมพันธ์ของวิธีการ (The correlated-trait correlated method model; CTCM) 2.5) การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและความสัมพันธ์ของความเป็นหนึ่งเดียว (The correlated-trait correlated uniqueness model; CTCU) 2.6) การวิเคราะห์โมเดลคุณลักษณะอย่างเดียว (A trait-only model) (Meade, Watson, & Kroustalis, 2007, p. 6) ซึ่งผลการวิจัยของนักวิจัยเหล่านี้ก็พบว่า การใช้เทคนิคการควบคุมทางสถิติสามารถที่จะควบคุมและลดปัญหาดังกล่าวได้

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตจังหวัดอุดรธานี ทั้งสถานศึกษารัฐบาลและสถานศึกษาเอกชน พบว่า ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้ายและการลาออกจากงานของบุคลากร ทำให้สถานศึกษาต้องเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการสอน และต้องสรรหาอัตรากำลังใหม่เข้ามาทดแทน ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลสูงที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้เทคนิคทางสถิติในการควบคุมปัญหาดังกล่าว จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยใช้องค์ประกอบต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของ Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007, pp. 541-572) และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Alderfer (1972, pp. 45-60) การประยุกต์ใช้อองค์ประกอบความพึงพอใจต่อการทำงาน ตามองค์ประกอบของ Smith, Kendall, and Hulin (1969, pp. 23-25) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) สำหรับเป็นสารสนเทศแก่ผู้สนใจศึกษาวิจัยในการให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหาที่เกิดจากความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) และทำการควบคุมปัญหาดังกล่าว เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ อีกทั้งเพื่อเป็นสารสนเทศทางข้อมูล

สำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหาร ตลอดจนการพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแก่ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานของครูต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) มีผลกระทบต่อความเที่ยงตรงหรือไม่
2. การใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) แต่ละเทคนิคให้ผลต่างกันอย่างไร
3. โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน มีความเที่ยงตรงเพียงใด (Model validation) จะแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อมีการใช้เทคนิคทางสถิติในการควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)
4. โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เที่ยงตรงข้ามกลุ่มหรือไม่ เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน ภายหลังการควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) โดยการใช้เทคนิคทางสถิติในการควบคุม
5. โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เที่ยงตรงเพียงใด (Model validation) และความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานจะแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ในเรื่องดังต่อไปนี้ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) โดยการใช้เทคนิคทางสถิติในการควบคุม
6. โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เที่ยงตรงข้ามกลุ่มหรือไม่ เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ในเรื่องดังต่อไปนี้



การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) โดยการใช้เทคนิคทางสถิติในการควบคุม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

2. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน ระหว่างเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

3. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

4. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

5. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

6. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

## สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม มีความแตกต่างกัน

2. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการใช้อนุกรมร่วมของวิธีการ (CMF) มีความแตกต่างกัน

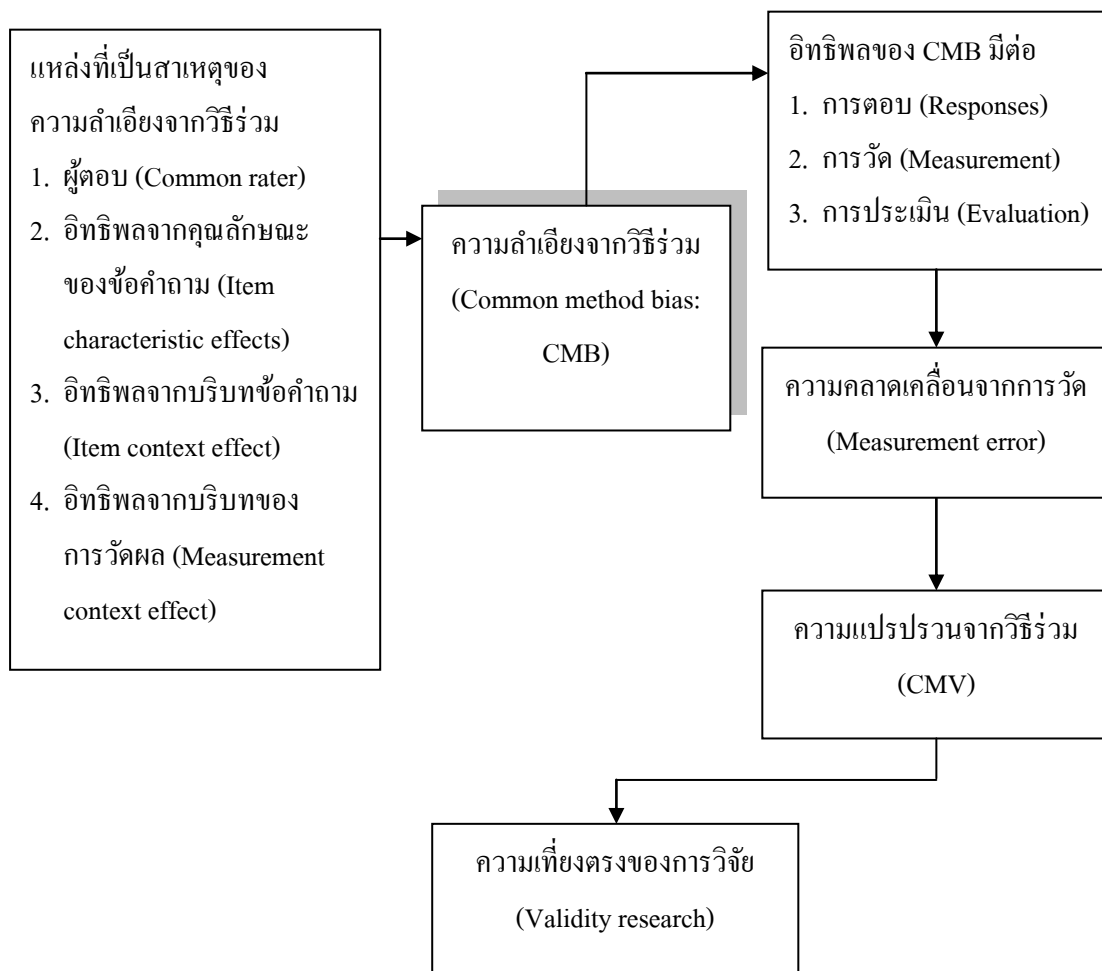
3. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการให้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (SDS) มีความแตกต่างกัน

4. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการใช้นุคลิกภาพของบุคคล (PER) มีความแตกต่างกัน

5. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการให้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (PER) มีความแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)

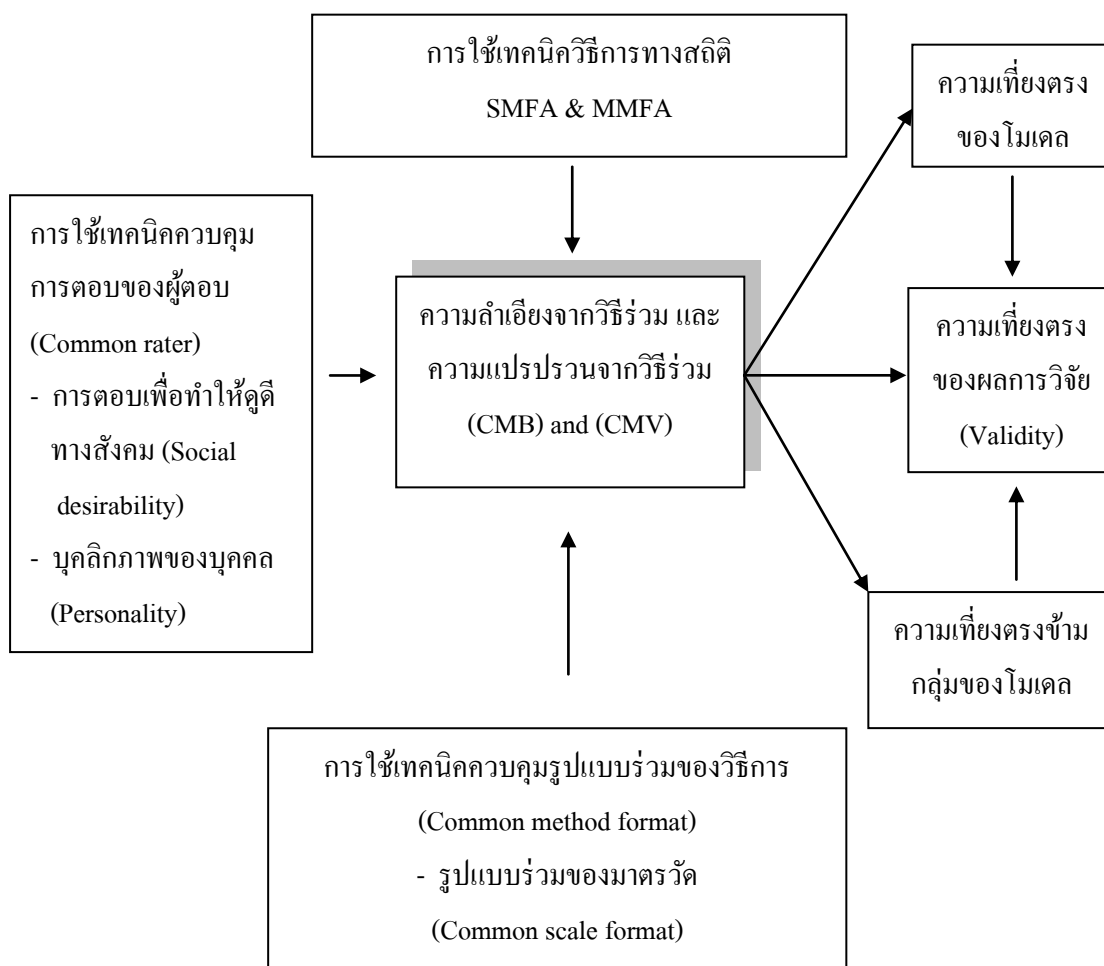
1. กรอบแนวคิดในเชิงทฤษฎี แหล่งของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของการวิจัย นำเสนอผังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของการวิจัย (Podsakoff et al., 2003, pp. 879-903)

จากภาพที่ 1.2 ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของการวิจัยตามที่ Podsakoff et al. (2003, pp. 879-903) ได้เสนอไว้ ซึ่งจะเห็นว่าแหล่งที่มีอิทธิพลที่เป็นสาเหตุของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) มีอยู่ 4 แหล่ง คือ 1) ผู้ตอบ (Common rater) 2) อิทธิพลจากคุณลักษณะของข้อความ (Item characteristic effects) 3) อิทธิพลจากบริบทข้อความ (Item context effect) 4) อิทธิพลจากบริบทของการวัดผล (Measurement context effect) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) จะมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อ 1) การตอบ (Responses) 2) การวัด (Measurement) 3) การประเมิน (Evaluation) ซึ่งจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากการวัดประเมิน (Measurement error) ทำให้เกิดความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) และส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของการวิจัย (Validity research)

2. กรอบแนวคิดเชิงวิธีการในการดำเนินการวิจัย การใช้เทคนิคแก้ไขความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) นำเสนอดังภาพที่ 1.3

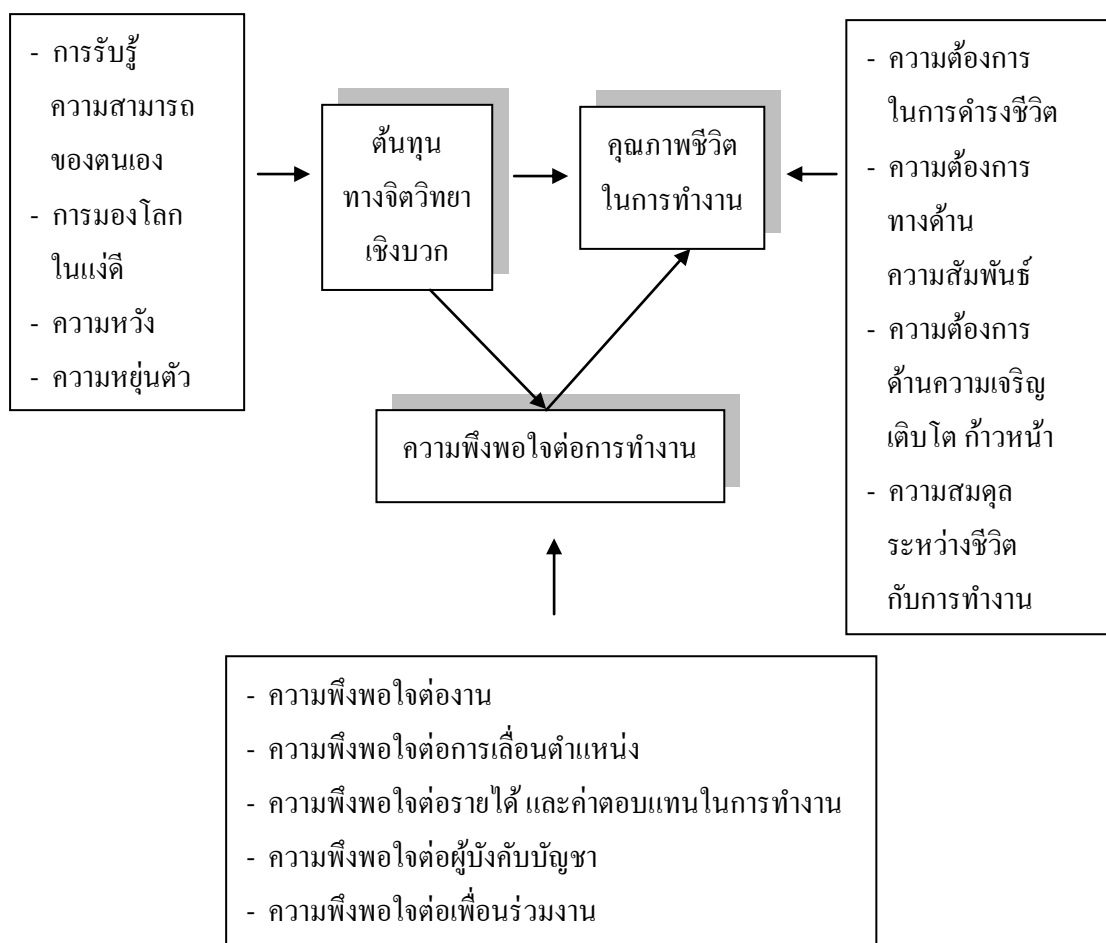


ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดเชิงวิธีการในการดำเนินการวิจัย

จากภาพที่ 1.3 ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงวิธีการในการดำเนินการวิจัย การใช้เทคนิคแก้ไขความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) โดยผู้วิจัยดำเนินการในการแก้ไขความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ซึ่งจะเริ่มใช้ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดการออกแบบการวิจัย โดยจะใช้เทคนิคการควบคุมบริบทของข้อคำถาม โดยการควบคุมรูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) โดยการใช้รูปแบบร่วมของมาตรวัด (Common scale format) การใช้เทคนิคควบคุมความลำเอียงจากอิทธิพลของผู้ตอบ (Common rater) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) การใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ

โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA โดยผลที่ได้รับจากการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) จะทำให้เกิดความเที่ยงตรงของโมเดล และความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดล ส่งผลให้เกิดความเที่ยงตรงของผลการวิจัย (Validity)

3. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัยที่ใช้เป็นกรณีศึกษา (Case study) เป็นการประยุกต์ใช้องค์ประกอบต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2007, pp. 541-572) การประยุกต์ใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Alderfer (1972, pp. 45-60) และการประยุกต์ใช้องค์ประกอบความพึงพอใจต่อการทำงาน ตามองค์ประกอบของ Smith et al. (1969, pp. 23-25) ดังภาพที่ 1.4



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research conceptual framework) ที่ใช้เป็นกรณีศึกษา (Case study)

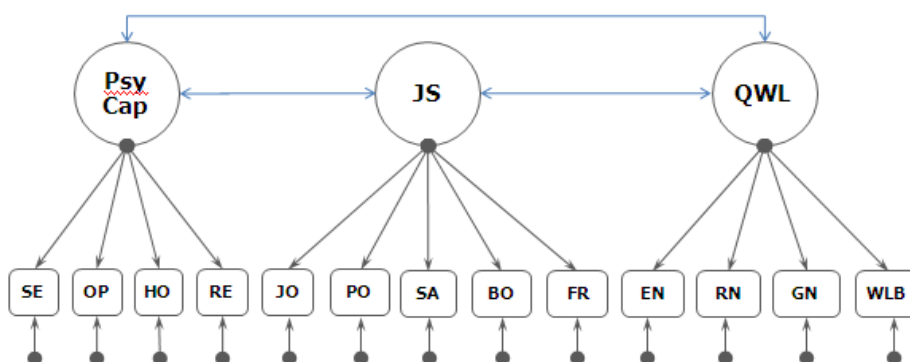
จากกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดคุณสมบัติฐานของการวิจัยโดยมีรายละเอียดตามโมเดลสมมติฐานการวิจัยดังภาพที่ 1.5-1.9 และได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลดังนี้

#### ความหมายของสัญลักษณ์

SE	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)
OP	แทน	การมองโลกในแง่ดี (Optimism)
HO	แทน	ความหวัง (Hope)
RE	แทน	ความยืดหยุ่นตัว (Resiliency)
PsyCap	แทน	ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)
QWL	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
EN	แทน	ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E)
RN	แทน	ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R)
GN	แทน	ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G)
WLB	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)
JS	แทน	ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)
JO	แทน	ความพึงพอใจต่องาน
PO	แทน	ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง
SA	แทน	ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน
BO	แทน	ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา
FR	แทน	ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
CMF	แทน	รูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format)
SDS	แทน	การตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)
IM	แทน	การจัดการกับความรู้อีโก้ของผู้อื่น (Impression management)
SD	แทน	การหลอกตนเอง (Self-deception)
PER	แทน	บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)
EX	แทน	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
AG	แทน	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
CO	แทน	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
EM	แทน	บุคลิกภาพแบบเอาอารมณ์เป็นใหญ่ (Emotional stability)
ON	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดรับ (Openness)

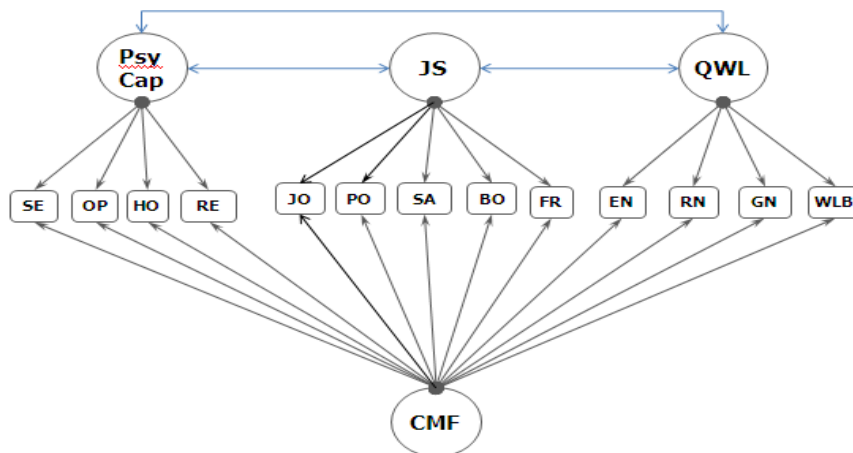
### โมเดลสมมติฐานของการวิจัย

โมเดลที่ 1 โมเดลสมมติฐานความเที่ยงตรงของ โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามสถานภาพหน่วยงาน แสดงได้ในภาพที่ 1.5



ภาพที่ 1.5 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

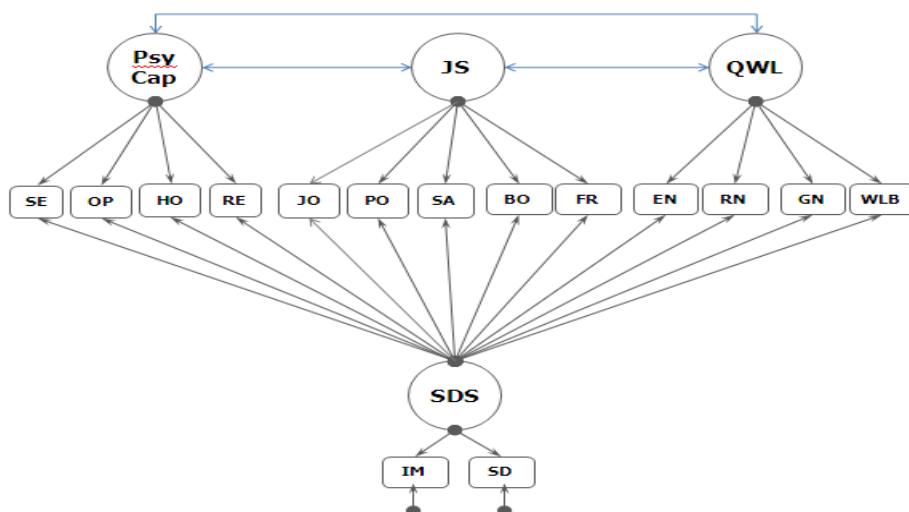
โมเดลที่ 2 โมเดลสมมติฐานความเที่ยงตรงของ โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และ ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ดังภาพที่ 1.6



ภาพที่ 1.6 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)

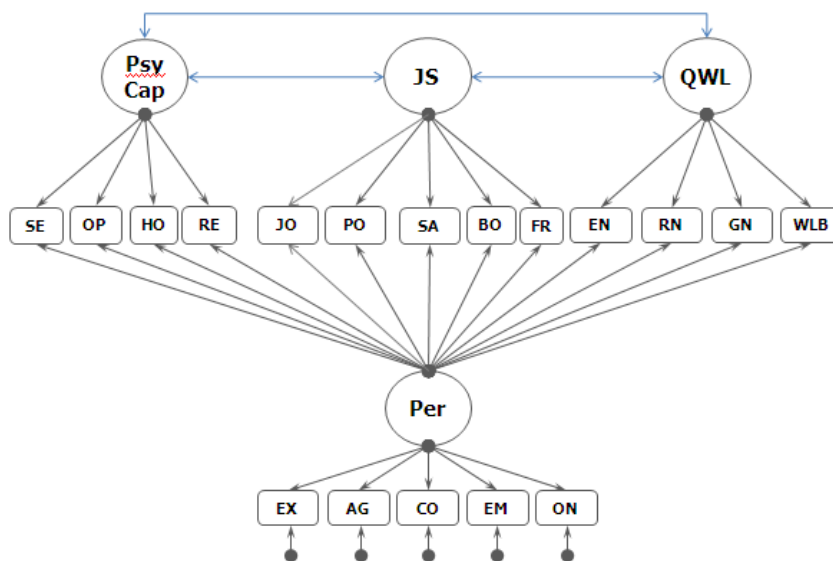
โมเดลที่ 3 โมเดลสมมติฐานความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ดังภาพที่ 1.7





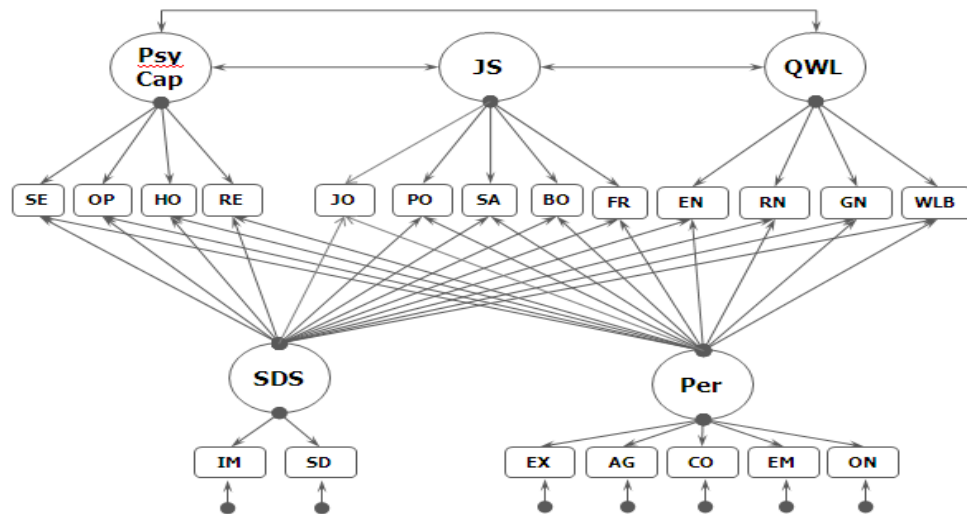
ภาพที่ 1.7 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)

โมเดลที่ 4 โมเดลสมมติฐานความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ดังภาพที่ 1.8



ภาพที่ 1.8 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

โมเดลที่ 5 โมเดลสมมติฐานความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้อดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ดังภาพที่ 1.9



ภาพที่ 1.9 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

จากภาพที่ 1.5-1.9 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) กับตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบเทคนิควิธีการ และเทคนิคทางสถิติที่เหมาะสมกับการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)
2. ผลจากการวิเคราะห์เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) ทำให้ทราบน้ำหนักอิทธิพลที่แท้จริงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งจะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณค่าในการทำงานของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศและเป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยและบุคคลทั่วไปในการตระหนัก และให้ความสำคัญกับการใช้เทคนิคขั้นตอนในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) เพื่อให้ได้ ผลการวิจัยที่มีความเที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ

## ขอบเขตการวิจัย

### ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 11,572 คน และครูสังกัดสำนักงานศึกษาเอกชน จำนวน 1,878 คน ในจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวนทั้งหมด 13,450 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจำแนกได้ดังนี้

1. ตัวแปรเชิงวิธีการ ประกอบด้วย
  - 1.1 วิธีการควบคุมทางสถิติ
    - 1.1.1 การประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA (Single-method-factor approaches)
    - 1.1.2 การประยุกต์ใช้วิธีการ MMFA (Multiple-method-factor approaches)
  - 1.2 วิธีการควบคุมการตอบของผู้ตอบ (Common rater)
    - 1.2.1 การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)
    - 1.2.2 บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)
  - 1.3 วิธีการควบคุมรูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format)
    - 1.3.1 การใช้รูปแบบร่วมของมาตรวัด (Common scale format)
  - 1.4 ความเที่ยงตรงของโมเดล (Model validation)
  - 1.5 ความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดล (Models cross-validation)
2. ตัวแปรที่ใช้เป็นกรอบในกรณีศึกษา (ตัวแปรเชิงเนื้อหา)

ตัวแปรที่ใช้เป็นกรณีศึกษา คือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการประยุกต์ใช้องค์ประกอบต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2007, pp. 541-572) การประยุกต์ใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิต ในการทำงานของ Alderfer (1972, pp. 45-60) และประยุกต์ใช้องค์ประกอบของความพึงพอใจ ต่อการทำงาน ตามองค์ประกอบของ Smith et al. (1969, pp. 23-25) ดังนี้ คือ

- 2.1 ตัวแปรสาเหตุที่ 1 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)
  - 2.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)
  - 2.1.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)
  - 2.1.3 ความหวัง (Hope)
  - 2.1.4 ความหยุ่นตัว (Resiliency)
- 2.2 ตัวแปรสาเหตุที่ 2 คือ ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)
  - 2.2.1 ความพึงพอใจต่องาน
  - 2.2.2 ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง
  - 2.2.3 ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน
  - 2.2.4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา
  - 2.2.5 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.3 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
  - 2.3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E)
  - 2.3.2 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R)
  - 2.3.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G)
  - 2.3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)

### ช่วงเวลาในการศึกษา

ช่วงเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ในปีการศึกษา 2557

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเที่ยงตรงของการวิจัย (Research validity) หมายถึง ความถูกต้องแม่นยำ และความน่าเชื่อถือของผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น กรณีศึกษา โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ที่มีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ซึ่งได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) หมายถึง ผลของการวิจัยที่สามารถตอบประเด็นปัญหา และสรุปผลได้อย่างถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ โดยผลที่ได้นั้น เป็นผลมาจากตัวแปรอิสระ คือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

1.2 ความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) หมายถึง ผลของการวิจัยที่สามารถนำไปสรุปอ้างอิงได้ ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้ ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

2. ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) หมายถึง ความลำเอียงที่เกิดจากผู้ตอบ (Common rater) อิทธิพลจากคุณลักษณะของข้อคำถาม (Item characteristic effects) อิทธิพลจากบริบทข้อคำถาม (Item context effect) และอิทธิพลจากบริบทของการวัดผล (Measurement context effect) โดยความลำเอียงจากวิธีร่วมนี้จะส่งผลกระทบต่อ การวัด (Measurement) และการประเมิน (Evaluation) ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากการวัด และส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

3. ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนสังเกตได้ของตัวแปรที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ อันเนื่องมาจากความลำเอียงจากวิธีร่วมที่ใช้ในการวัดประเมินที่ส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

4. วิธีการควบคุมทางสถิติ (Statistical control) หมายถึง การควบคุมความแปรปรวนที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความลำเอียงจากวิธีร่วม ที่ใช้ในการวัดประเมินที่ส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติในการปรับแก้ ได้แก่

4.1 การประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบวิธีการเดียว (Single-method factor approaches) ที่นำมาใช้ในการแก้ไขความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน (โดยประยุกต์ใช้ตามรูปแบบ 3A, 3B ของ Podsakoff et al. (2003) ดังตารางที่ 2.7)

4.2 การประยุกต์ใช้วิธีการ MMFA หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบหลายวิธีการ (Multiple-method-factor approaches) ที่นำมาใช้ในการแก้ไขความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน (โดยประยุกต์ใช้ตามรูปแบบ 4B ของ Podsakoff et al. (2003) ดังตารางที่ 2.7)

5. วิธีการควบคุมการตอบของผู้ตอบ (Common rater) หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการในการกำกับการตอบของผู้ตอบที่อาจจะบิดเบือนจากความเป็นจริง อันจะส่งผลให้เกิดความลำเอียงจากวิธีการร่วม (CMB) ได้แก่

5.1 การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) หมายถึง ลักษณะการตอบตามค่านิยมส่วนมากทางสังคมเพื่อทำให้ตนเองดูดีทางสังคม หรือการตอบที่ทำให้บุคคลอื่นมองว่าตนเองเป็นบุคคลที่ดีทางสังคม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน วัดได้จากแบบวัดการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability scale) 2 องค์ประกอบ คือ การจัดการกับความรูสึกของผู้อื่น และการหลอกตนเอง ของ Crowne and Marlowe (1960)

5.2 บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงออกในการตอบแบบสอบถาม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน วัดได้จากแบบวัดบุคลิกภาพ (Personality) 5 องค์ประกอบ (Big five factor) คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเอาอารมณ์เป็นใหญ่ และบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ของ Goldberg (1993; 1999 cited in Goldberg et al., 2006)

6. วิธีการควบคุมรูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการในการกำหนดคุณลักษณะของข้อคำถาม บริบทของข้อคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม มาตรการที่มีลักษณะเหมือนกันที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย โดยในที่นี้จะใช้มาตรการที่มีลักษณะเหมือนกัน ได้แก่

6.1 รูปแบบร่วมของมาตรวัด (Common scale format) หมายถึง สเกลการวัดที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่เหมือนกัน โดยในที่นี้จะใช้มาตรวัดการประเมินค่า (Rating scale) ของ Likert scales ซึ่งแบ่งสเกลการวัดที่ใช้วัดประเมินค่าออกเป็น 5 ระดับ จริงที่สุด ไปจนถึง ไม่จริงเลย โดยการใช้สเกลการวัดที่เหมือนกันทำให้ง่ายสำหรับผู้ตอบในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

## นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรณีศึกษา ในการทดสอบเทคนิคทางสถิติที่ใช้ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) โดยได้กำหนดนิยามของตัวแปรเชิงเนื้อหา ดังนี้

1.1 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลในทางที่ดี ทั้งที่เป็นจุดแข็งหรือจุดเด่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะในเชิงบวก อันจะทำให้สามารถกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Luthans et al. (2007, pp. 541-572) ประกอบด้วย

1.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง การรับรู้ถึงศักยภาพของตนเองและมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งบุคคลเมื่อมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่สูงก็จะส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานที่ทำท้าทายต่อความสามารถของตนเองได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1.1.1 ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง หมายถึง เชื่อมั่นในตนเอง ว่ามีความสามารถในการทำงานที่ทำท้าทายและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

1.1.1.2 ความคาดหวังในผลลัพธ์ หมายถึง เชื่อมั่นว่า การปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลของการกระทำตามที่หวังไว้ และสามารถพัฒนาการทำงานไปสู่ความสำเร็จได้

1.1.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความคิดในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อตนเอง บุคคลอื่น มองเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ สามารถที่จะยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ และเชื่อว่าจะต้องมีเหตุการณ์ที่ดีเชิงบวกเกิดขึ้นกับตนเองในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะทำให้มีความสุขจิตที่ดี อันจะส่งผลกับการดำรงชีวิตที่มีความสุข ประกอบด้วย

1.1.2.1 ความคงทนถาวร (Permanence) หมายถึง เชื่อมั่นว่าการมองโลกในแง่ดีนั้น สิ่งร้ายที่เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นไม่นานแล้วจะผ่านไป แต่สำหรับสิ่งดีนั้น จะเกิดขึ้นนานและเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

1.1.2.2 ความเป็นตนเอง (Personalization) หมายถึง เชื่อมั่นความคิดว่า สิ่งดี ๆ หรือเหตุการณ์ดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดขึ้นเพราะตนเอง ส่วนเหตุการณ์หรือสิ่งร้าย ๆ นั้น เกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่น โดยเลือกที่จะตำหนิว่าสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นมาจากผู้อื่นหรือสถานการณ์อื่น



1.1.2.3 การแผ่ขยายความรู้สึก (Pervasiveness) หมายถึง ครุมีความคิดที่จะอธิบายถึงสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องร้ายและเรื่องดี โดยมองว่า สิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนสิ่งดี ๆ นั้น จะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง

1.1.3 ความหวัง (Hope) หมายถึง ความคิด หรือความรู้สึกที่ปรารถนาจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นแนวความคิดในเชิงบวกที่คิดจะวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย

1.1.3.1 ความตั้งใจ หมายถึง ความคิดของครุในการกำหนด เป้าหมาย มีแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีเพียรพยายามในการทำงาน อันจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ

1.1.3.2 แนวทาง หมายถึง ความคิดของครุในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การวางแผนในการทำงาน การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ตลอดจนการหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

1.1.4 ความยืดหยุ่น (Resiliency) หมายถึง ความสามารถเชิงบวกของบุคคลที่แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็อุปสรรค ความเครียด ความล้มเหลว ความขัดแย้ง ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ประกอบด้วย

1.1.4.1 การฟื้นฟูสภาพตนเอง หมายถึง การรับรู้ของครุที่จะจัดการกับอารมณ์ การสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีเหตุผล และเข้าใจในความรู้สึกของบุคคลอื่น

1.1.4.2 การจัดการกับปัจจัยเสี่ยง หมายถึง ครุมีการตอบสนองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติ ภาวะเสี่ยง สามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความพร้อมในการที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยตนเอง

1.1.4.3 การปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของครุต่อเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดต่าง ๆ ในการทำงาน และมีความเข้มแข็ง ปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และกลับคืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานและหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยมองว่างานที่ทำนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการมีบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานหรือองค์กรที่ดีและเหมาะสม อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขต่อชีวิตการทำงาน วัต ได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Alderfer (1972, pp. 45-60) ประกอบด้วย

1.2.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของครู ที่ต้องการในเรื่องของอาหาร ความปลอดภัย ความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน รายได้ และประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนความสุขสบายทางกายทั้งปวง

1.2.2 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) หมายถึง การที่ครูเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น เช่น เพื่อน พ่อ แม่ ลูก

1.2.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) หมายถึง ความต้องการของครูที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกับการมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง อย่างมั่นคง

1.2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) หมายถึง ความรู้สึกของครูว่าตนเองมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลา ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะกับสภาพความต้องการของตนเอง ตลอดจนการกำหนดเวลา ในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

1.3 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ของครูที่มีต่อหน่วยงาน งานที่ทำ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนพึงพอใจต่อรายได้และ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน วัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบของ Smith et al. (1969, pp.23-25) ประกอบด้วย

1.3.1 ความพึงพอใจต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติ

1.3.2 ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อ โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3.3 ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ของครูที่มีต่อเงินเดือน ค่าจ้าง ตลอดจนค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับในการปฏิบัติหน้าที่ครู

1.3.4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อหัวหน้า ผู้บริหารของโรงเรียน

1.3.5 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อครู ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาเกี่ยวกับความลำเอียง จากวิธีร่วม (Common method biased) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) โดยอาศัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เป็นกรณีศึกษาในการทดสอบโมเดล ซึ่งได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ที่จะนำเสนอเกี่ยวกับระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ความเที่ยงตรงของการวิจัย (Research validity) กับการวัด (Measurement)

##### 1.1 ความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity)

###### 1.1.1 ความหมายของความเที่ยงตรงภายใน

###### 1.1.2 ความเที่ยงตรงที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงภายใน

##### 1.2 ความเที่ยงตรงภายนอก (External validity)

###### 1.2.1 ความหมายของความเที่ยงตรงภายนอก

###### 1.2.2 ประเภทของความเที่ยงตรงภายนอก

###### 1.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความเที่ยงตรงภายนอก

##### 1.3 การวัด (Measurement)

###### 1.3.1 ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นกับความถูกต้องแม่นยำของการวัด

###### 1.3.2 กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวัด

###### 1.3.3 ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Validity)

###### 1.3.4 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด (Reliability)

1.4 แหล่งที่อาจทำให้เกิดข้อสรุปที่ผิดพลาดและขาดความเที่ยงตรง และแหล่งความลำเอียงที่มีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน (Validity score) ในงานวิจัยเชิงสำรวจ

#### 2. ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และกรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life model)

2.1 ความหมายของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และความหมายของความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance)

##### 2.2 ความสำคัญของปัญหาที่เกิดจากความลำเอียงจากวิธีร่วม

- 2.2.1 ความสำคัญและสาเหตุของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และ ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) ในอดีต
- 2.2.2 วิธีการประเมินความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และ ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance)
- 2.3 แหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม (Potential sources of common method biases)
  - 2.3.1 อิทธิพลที่เกิดจากแหล่งผู้ตอบ
  - 2.3.2 อิทธิพลต่อวิธีการซึ่งเป็นผลมาจากคุณลักษณะของข้อความคำถาม
  - 2.3.3 อิทธิพลจากวิธีการที่เป็นผลมาจากบริบทของข้อความคำถาม
  - 2.3.4 อิทธิพลจากบริบทของการวัด
- 2.4 กระบวนการของความลำเอียงจากวิธีร่วมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ตอบ
  - 2.4.1 การประมวลความรู้ความเข้าใจ
  - 2.4.2 การทบทวนความจำ
  - 2.4.3 การพิจารณาประเมินตัดสิน
  - 2.4.4 การเลือกการตอบ
  - 2.4.5 การรายงานการตอบ
- 2.5 เทคนิคและวิธีการในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม
  - 2.5.1 การแก้ไขด้วยขั้นตอนในการศึกษา
  - 2.5.2 การควบคุมโดยใช้การตอบเพื่อทำให้คู่ติทางสังคม
  - 2.5.3 การควบคุมโดยการใช้บุคลิกภาพ
  - 2.5.4 การแก้ไขด้วยสถิติ
- 2.6 กรณีสึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life model)
  - 2.6.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 2.6.2 แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 2.6.3 ตัวแปรเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
    - 2.6.3.1 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)
    - 2.6.3.2 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)
  - 2.6.4 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ความเที่ยงตรงของการวิจัย (Research validity) กับการวัด (Measurement)

ความเที่ยงตรงของการวิจัย (Research validity) คือ สิ่งที่ยืนยันความเป็นเหตุเป็นผลที่น่าเชื่อถือของงานวิจัย บ่งชี้ถึงคุณภาพของงานวิจัย หมายรวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแบบของการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ งานวิจัยชิ้นหนึ่งอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งบั่นทอนความเที่ยงตรงของข้อค้นพบหรือผลการวิจัยที่ได้ ดังนั้น การควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจคุกคามความเที่ยงตรงของงานวิจัย จึงเป็นภารกิจเบื้องต้นของนักวิจัย โดยความเที่ยงตรงที่ว่านี้ก็คือความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) และความเที่ยงตรงภายนอก (External validity)

### 1. ความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity)

#### ความหมายของความเที่ยงตรงภายใน

Campbell and Stanley (1969, p. 49) ได้ให้ความหมายของความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ว่าเป็นลักษณะของการวิจัยที่สามารถตอบปัญหา สรุปผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องชัดเจน และน่าเชื่อถือว่าผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามนั้น มีสาเหตุเนื่องมาจากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรจัดกระทำเท่านั้น โดยเน้นการดำเนินการวิจัยที่มีความครอบคลุมในประเด็นดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐาน 2) การควบคุมตัวแปรภายนอกที่ไม่ต้องการ 3) ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข้อมูลที่เก็บรวบรวม

จิรประภา อัครบวร (2544, หน้า 38) ได้อธิบายความหมายของความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ว่าเรามักเห็นการศึกษาหาความเที่ยงตรงภายในนี้เฉพาะการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเท่านั้น เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำของตัวแปรอิสระที่ศึกษาโดยตรงแต่ประการเดียว อย่างไรก็ตาม การวิจัยเช่นนี้มีจุดอ่อนที่ตัวคุกคาม (Threats) ที่อาจมีผลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ผู้วิจัยมิได้ทำการควบคุม

รุ่งรัตน์ ชัยสำเรือง (2556, หน้า 1) ได้อธิบายความหมายของความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ว่าเป็นความเที่ยงตรงของการวิจัย ซึ่งได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบภายในของการวิจัยนั้น ๆ เอง เช่น ในแง่ของการควบคุมตัวแปรเกินต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการออกแบบวิจัย เช่น การวิจัยแบบทดลอง จะควบคุมอิทธิพลของตัวแปรเกินได้ดีกว่าแบบสำรวจ ในแง่ของเครื่องมือวิจัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงภายในของการวิจัย เช่น ขนาดของประชากรที่ศึกษา ความอ่อนไหวของเครื่องมือวัด การเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงทดลอง การยุติความร่วมมือกลางครันของกลุ่มตัวอย่าง ฯลฯ เป็นต้น

จากความหมายของความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า ความเที่ยงตรงภายใน เป็นผลของการศึกษาการวิจัยที่สามารถตอบประเด็นปัญหาของการวิจัยได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งอาจเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม หรือเป็นผลจากการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การออกแบบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ช่วงเวลาที่ใช้ในการวิจัย

### ความเที่ยงตรงที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงภายใน

Goodwin (1995 อ้างถึงใน ฟ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543 ข, หน้า 26-27) ได้อธิบายความเที่ยงตรงที่มีผลต่อความเที่ยงตรงภายใน ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) เป็นความสอดคล้องระหว่างแนวคิดระดับนามธรรมสู่การวัดในระดับรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่จะสะท้อนแนวคิดระดับนามธรรมของการวิจัยได้สอดคล้องตามที่ควรจะเป็นมากที่สุด ถ้าการให้คำนิยามที่แตกต่างกันในตัวแปรเดียวกันในการวิจัยที่มีรูปแบบเหมือนกัน จะให้ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้น จำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบโดยใช้แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่จะช่วยให้ตัวแปรมีความชัดเจนมากขึ้น
2. ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Instrument validity) เป็นคุณภาพของวิธีการและเครื่องมือวัดที่ต้องมีความสอดคล้องกับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง “สิ่งที่วัดตรงตามที่ได้กำหนดความหมายหรือไม่”
3. ความเที่ยงตรงเชิงสถิติ (Statistical conclusion validity) เป็นคุณภาพของการเลือกใช้สถิติเพื่อจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง และข้อมูลมีลักษณะที่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของสถิตินั้น ๆ ที่ในการเลือกใช้สถิติอาจจะก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่มีวัตถุประสงค์หรือขาดประสบการณ์ อาทิ จงใจเลือกวิเคราะห์หรือนำเสนอผลเฉพาะจุดที่สอดคล้องกับสมมติฐานเท่านั้น หรือการบิดเบือนข้อมูลหรือผลการวิเคราะห์ หรือการวิเคราะห์แบบลองถูกลองผิด จนกระทั่งได้ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน เป็นต้น

### 2. ความเที่ยงตรงภายนอก (External validity)

#### ความหมายของความเที่ยงตรงภายนอก

Polit and Hungler (1987, p. 195) ได้อธิบายความหมายของความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) ว่าหมายถึง ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องชัดเจน และน่าเชื่อถือ หมายความว่า ในการวิจัยครั้งนี้ ถ้าจะนำไปดำเนินการกับประชากรแล้ว ผลการวิจัยก็ไม่แตกต่างจากผลการวิจัยที่ได้รับจากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเช่นเดียวกัน

จิรประภา อัครบวร (2544, หน้า 40) ได้อธิบายความหมายของความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) ของการศึกษาแบบสำรวจ (Survey study) ว่าเป็นการสรุปจากกลุ่มประชากรที่สุ่มมาเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เพียงแต่การสรุปนั้น เป็นการสรุปโดยใช้สถิติ จึงทำให้เกิดการยอมรับได้ว่า ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถตอบแทนกลุ่มประชากรได้

รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ (2556, หน้า 3) ความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) เป็นความเที่ยงตรงที่ประเมินได้จากความถูกต้องในขอบเขตที่ผู้วิจัยสามารถนำข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องหนึ่ง ไปอ้างอิงอธิบายถึงประชากรกลุ่มใหญ่ได้ หรือนำไปอ้างอิงในบริบทอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปจากบริบทเดิมของการวิจัยเรื่องนั้นได้ (Generalization) เช่น ถ้างานวิจัยเรื่องหนึ่ง มีกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยบางแห่งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และเราสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปอ้างอิงอธิบายถึงสิ่งเดียวกัน (หรือพฤติกรรมเดียวกัน) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยโดยทั่วไปได้อย่างถูกต้อง นั่นแสดงว่า ข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องนั้นมีความเที่ยงตรงภายนอกในระดับหนึ่ง

จากความหมายของความเที่ยงตรงภายนอก (External validity) ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความเที่ยงตรงภายนอก เป็นความเที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำ ที่ได้จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ ไปอ้างอิงใช้กับกลุ่มประชากรได้อย่างถูกต้อง หรือนำไปอ้างอิงใช้ในสถานการณ์ทั่วไปได้

#### ประเภทของความเที่ยงตรงภายนอก

ผ่องพรรณ ดรัยมงคลกุล (2543 ก, หน้า 25) ได้จำแนกประเภทของความเที่ยงตรงภายนอก เป็นการจำแนกเพื่อใช้ตอบคำถามการวิจัย การศึกษาคว่า ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงประชากร (Population validity) เป็นการตอบคำถามว่า “ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้กับประชากรใด ๆ ได้ดี หรือได้มากน้อยเพียงใด” ที่อาจจะเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างประชากรเป้าหมายกับประชากรในการทดลอง หรือความเหมาะสมของการจัดกระทำตัวแปรต่อประชากรที่เฉพาะเจาะจง

2. ความเที่ยงตรงเชิงสภาพการณ์ (Ecological validity) เป็นการตอบคำถามว่า “ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ได้ ในสถานการณ์ใด และเมื่อใช้ในสถานการณ์ใด ๆ ณ เวลาที่แตกต่างกัน จะก่อให้เกิดข้อจำกัดอย่างไร” ซึ่งผลการวิจัยที่ดีอาจเนื่องมาจากอิทธิพลของบรรยากาศการทดลอง ความแปลกใหม่ ผู้ดำเนินการทดลอง หรือการทดสอบก่อนเรียน ฯลฯ ที่ในการนำไปใช้จริงอาจไม่มีอิทธิพลเหล่านี้

### ปัจจัยที่มีผลต่อความเที่ยงตรงภายนอก

Campbell and Stanley (1969, p. 51) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความเที่ยงตรงภายนอก ดังนี้

1. อิทธิพลร่วมกันระหว่างการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและสิ่งทดลอง เป็นอิทธิพลที่เกิดจากการใช้กลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะมีส่วนให้สิ่งทดลองมีประสิทธิภาพ ทำให้ขาดความเป็นตัวแทนที่ดีจากประชากร อาทิ อาสาสมัคร เป็นต้น
2. อิทธิพลร่วมกันระหว่างแหล่งทดลองและสิ่งทดลอง เป็นอิทธิพลที่เกิดจากการใช้แหล่งทดลองที่มีความสะดวกสบาย หรือให้ความร่วมมือในการจัดสิ่งทดลองแก่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโอกาสได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างแท้จริง
3. อิทธิพลร่วมกันระหว่างการทดสอบและสิ่งทดลอง เป็นอิทธิพลที่เกิดจากการทดสอบก่อนให้สิ่งทดลองที่กลุ่มตัวอย่าง แล้วกลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาเพิ่มเติมล่วงหน้าก่อนให้สิ่งทดลอง ทำให้ไม่แน่ใจว่าเป็นผลที่เกิดจากประสิทธิภาพของสิ่งทดลองหรือไม่ เนื่องจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่กำหนด
4. อิทธิพลร่วมกันระหว่างเหตุการณ์พร้อมและสิ่งทดลอง เป็นอิทธิพลที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจหรือตื่นตัวที่จะรับสิ่งทดลอง ทำให้ผลที่เกิดจากสิ่งทดลองมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าปกติ
5. ปฏิกริยาของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทดลอง เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่กลุ่มตัวอย่างรู้ตัวว่าตนเองได้รับสิ่งทดลอง จึงแสดงปฏิกริยาที่ตอบสนองมากกว่าสภาพปกติที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ
6. การได้รับสิ่งทดลองที่หลากหลาย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงที่นำมาทดลอง ทำให้มีความแตกต่างจากประชากรทั่วไป และจะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรที่มีลักษณะเฉพาะที่สอดคล้องกันเท่านั้น

สรุปได้ว่า ความเที่ยงตรงภายในและความเที่ยงตรงภายนอกมักจะแปรผันแบบผกผัน กล่าวคือ งานวิจัยที่มีการควบคุมสูง ส่งผลให้มีความเที่ยงตรงภายในสูง จะสามารถนำไปใช้ได้เฉพาะสถานการณ์ เฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษา แต่ความเที่ยงตรงภายนอกสามารถนำไปใช้อ้างอิงกับกลุ่มประชากรหรือนำไปใช้ได้ในสถานการณ์ทั่วไป

### 3. การวัด (Measurement)

#### ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นกับความถูกต้องแม่นยำของการวัด

Babbie (2010, pp. 125-159) ได้อธิบายความหมายของความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และความถูกต้องแม่นยำของการวัด (Precision and accuracy) ทั้ง 3 ชนิด



เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพของการวัด ซึ่งนักวิจัยจะต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ต้องมีการตรวจสอบการวัด การแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัด ความเป็นไปได้ของการวัดหลาย ๆ ทาง เพื่อพิจารณาผลจากการวัด และนำเสนอความสำเร็จในการตรวจสอบการวัด และผลจากการวัดจะใช้ไม่ได้ หากไม่มีการตรวจสอบการวัดในเรื่องดังนี้

ความถูกต้องแม่นยำของการวัด (Precision and accuracy) ก่อนเริ่มดำเนินการวัด นักวิจัยจะต้องกำหนดระดับความถูกต้องแม่นยำของผลการวัด เช่น การพิจารณาความคิดเห็นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องแม่นยำระหว่างตัวแปร ความละเอียดประณีต คุณลักษณะที่โดดเด่น ซึ่งจะศึกษาจากองค์ประกอบเกี่ยวกับผู้หญิง โดยกำหนดผู้หญิงอายุ 43 ปี “43 year old” จะมีความถูกต้องแม่นยำมากกว่าใช้ผู้หญิงในวัย 40 กว่า ๆ (In her forties) ตามกฎโดยทั่วไปแล้ว ความถูกต้องแม่นยำนั้น จะดีกว่าความไม่ถูกต้องแม่นยำของการวัดหลาย ๆ ครั้ง เช่น การเขียนตอบตามความรู้สึก การไม่ควบคุมปัจจัยหรือเงื่อนไขภายใต้ความไม่ถูกต้องแม่นยำของการวัดความรู้สึกภายในจะดีกว่าการควบคุมความถูกต้องแม่นยำของการวัดหลาย ๆ ครั้ง แต่ความถูกต้องแม่นยำไม่เกิดขึ้นในองค์ประกอบอื่น ๆ หรือความน่าเชื่อถืออื่น ๆ

ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นความเที่ยงตรงแม่นยำของผลการวัดที่ถูกต้องตรงตามกรอบแนวคิด จุดประสงค์ของการวิจัย หรือสามารถตอบประเด็นปัญหาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ เช่น คุณต้องการศึกษาเกี่ยวกับ IQ ซึ่งคุณต้องวัดจากตัวแปรทางด้านสติปัญญา การกำหนดกรอบของการวัดว่าจะวัดอะไรบ้าง จะศึกษาอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะต้องกำหนดและต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของการวัด โดยการวัดบางครั้งอาจมีความเที่ยงตรง แต่อาจไม่มีความเชื่อมั่นก็ได้

ความเชื่อมั่นมั่น (Reliability) เป็นคุณภาพของวิธีการวัดที่ให้ผลจากข้อมูลที่ได้จากการวัดที่คงเส้นคงวา และสอดคล้องกัน แม้ว่าจะทำการวัดซ้ำ หรือการวัดในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ก็ยังให้ผลการวัดที่เหมือนเดิม ไม่แตกต่างไปจากเดิมนั่นเอง ในการวัดบางครั้งอาจมีความเชื่อมั่น แต่อาจไม่มีความเที่ยงตรง

ดังนั้น คุณภาพของการวิจัยจึงต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวัดที่มีคุณภาพ ทั้งความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และความถูกต้องแม่นยำของการวัด โดยสิ่งที่จะทำให้ผลการวิจัยหรือข้อมูลที่ได้มีคุณภาพและได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดที่เรียกว่าเที่ยงตรงสูงนั้นก็คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั่นเอง และเครื่องมือที่ดีจะต้องมาจากการระบวนการสร้างและการพัฒนาที่ถูกต้องและมีคุณภาพ

### กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวัด (Procedures and steps in scale development)

Netemeyer, Bearden, and Sharma (2003, pp. 35-40) กระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือวัดในการวิจัยมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือวัตถุประสงค์ของการวัด แต่ในกระบวนการดังกล่าวยังคงมีแนวดำเนินการที่มีความสอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปกระบวนการและขั้นตอนดังกล่าวได้ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามและขอบเขตเนื้อหาของตัวแปร หรือภาวะสันนิษฐานที่ต้องการวัด (Construct definition and content domain) ในขั้นตอนแรกของการสร้างและพัฒนาแบบวัดนั้น การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดในการนำมาใช้กำหนดกรอบและแนวทางในการดำเนินการสร้างแบบวัด โดยขั้นตอนนี้มีประเด็นที่ควรเน้น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญต่อการกำหนดนิยามที่ชัดเจนของตัวแปร หรือภาวะสันนิษฐานที่ต้องการวัด รวมไปถึงขอบเขตของเนื้อหาของตัวแปรนั้น และการพิจารณาถึงบทบาทของทฤษฎี 2) การพิจารณาความสำคัญของข้อคำถามและตัวบ่งชี้ให้มีลักษณะเป็นตัวบ่งชี้ผลกระทบ เนื่องจากในกระบวนการวัดค่าตัวแปรนั้น คะแนนของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้จะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงเชิงทฤษฎี 3) การพิจารณาถึงมิติของตัวแปรหรือภาวะสันนิษฐาน ว่าตัวแปรที่ต้องการวัดมีลักษณะของความเป็นเอกมิติ (Uni-dimension) พหุมิติ (Multi-dimension) หรือพหุมิตินำดับสูง (Higher-order construct)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบข้อคำถามที่ใช้สำหรับวัดตัวแปรหรือภาวะสันนิษฐาน (Generating and judging measurement items) ในขั้นตอนนี้มีกระบวนการที่ต้องพิจารณาอยู่ 4 ประเด็น ดังนี้ 1) การพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับข้อคำถาม (Theoretical assumptions about items) ในกรณีที่ตัวแปรหรือภาวะสันนิษฐานที่ต้องการวัดได้รับการกำหนดนิยามที่ชัดเจนแล้ว จึงเริ่มต้นเตรียมการจัดสร้างข้อคำถามเพื่อวัดตัวแปร โดยผู้วิจัยควรพิจารณาทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิม (Classical test theory or CTT) และทฤษฎีการสรุปอ้างอิงความน่าเชื่อถือของผลการวัด (Generalizability theory or G-theory) เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสมสำหรับการจัดทำโดเมนการสุ่ม ซึ่งผู้วิจัยจะได้จัดสร้างประชากรข้อคำถาม (Population of items) สำหรับกำหนดเป็นกรอบตั้งต้นของการสุ่มข้อคำถามเพื่อนำไปทดลองใช้ และทดสอบก่อนการคัดเลือกข้อคำถามในโดเมนดังกล่าวเพื่อนำไปใช้เป็นแบบวัดฉบับสมบูรณ์ 2) การสร้างข้อคำถามและกำหนดรูปแบบการตอบ (Generating potential items and determining the response format) โดยการพิจารณาจำนวนข้อคำถามที่กำหนดไว้เป็นจำนวนเริ่มต้น เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของตัวแปรที่ได้นิยามไว้ในลำดับแรก ซึ่งเป็นการพิจารณา

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงตรงเชิงสภาพ (Content and face validity) และต้องกำหนดรูปแบบการตอบให้สอดคล้องกับธรรมชาติที่แท้จริงของตัวแปรที่ต้องการวัด การกำหนดรูปแบบการตอบมีอยู่หลากหลายรูปแบบ เช่น แบบถูก-ผิด แบบเลือกตอบ แบบเติมคำ แบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นต้น และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการพิจารณาการใช้คำและภาษาของข้อคำถาม (Item wording issues) โดยข้อคำถามที่ดีต้องมีความชัดเจนในการใช้ภาษา ทำให้ผู้อ่านเข้าใจตรงกัน การเลือกใช้ภาษาจะต้องเหมาะสมกับระดับความสามารถในการอ่านและทำความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการวัด ข้อคำถามควรสั้นและกระชับ ไม่คลุมเครือ ไม่ใช้ศัพท์แสลง และควรหลีกเลี่ยงประโยคเชิงซ้อนในหนึ่งข้อคำถาม และควรพิจารณาความเหมาะสมในการใช้ข้อคำถามที่ทับซ้อนกัน 3) การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กับมิติของทฤษฎี (The focus on content validity in relation to theoretical dimensionality) ในขั้นตอนนี้จะมีผลที่ต่อเนื่องมาจากความชัดเจนในการกำหนดนิยาม และความครอบคลุมมิติของตัวแปรที่ต้องการวัด เมื่อพิจารณาจากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบนิยามและมิติของตัวแปรในเบื้องต้น 4) การพิจารณาตัดสินข้อคำถาม (Item judging-the focus on content and face validity) ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Item objective congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งเป็นการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมุ่งเน้นพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นตัวแทนที่แท้จริงของข้อคำถาม ตัวอย่าง ในขอบเขตของเนื้อหาภายในโดเมนย่อยของตัวแปร รวมไปถึงรูปแบบการตอบที่สอดคล้องกับการวัดอีกด้วย ส่วนความเที่ยงตรงเชิงสภาพจะเป็นการมุ่งที่กลุ่มผู้ตอบเป็นส่วนใหญ่ เช่น แบบวัดใช้ได้ง่ายเพียงใด เหมาะสมกับระดับของผู้ตอบหรือไม่ คำชี้แจงชัดเจนเพียงใด รูปแบบการตอบง่ายในการทำมาเข้าใจและเหมาะสมกับระดับผู้ตอบหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแบบวัด (Designing and conducting studies to develop and refine the scale) ในขั้นตอนนี้เป็นการทดลองใช้แบบวัดหรือเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาตามขั้นตอนที่สองเป็นอย่างดีแล้ว ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องดำเนินการ ดังนี้

1. การทดลองเพื่อปรับปรุงและตกแต่งข้อคำถาม (Pilot testing as an item trimming procedure)
2. การใช้กลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่มจากประชากรที่กำหนดเพื่อการพัฒนาแบบวัด
3. การออกแบบการศึกษาเพื่อทดสอบคุณสมบัติเชิงจิตมิติ
4. การวิเคราะห์รายข้อคำถาม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบความเป็นเอกมิติและพหุมิติของการวัดตัวแปร

5. การวิเคราะห์รายชื่อคำถามและการประมาณค่าความสอดคล้องภายในของการวัด เช่น การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ความเชื่อมั่นรายข้อ เป็นต้น

6. การประมาณค่าความเที่ยงตรงของการวัดเบื้องต้น

7. การคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพสำหรับการศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาสเกลการวัดให้สมบูรณ์ในขั้นตอนสุดท้าย (Finalizing the scale) ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลายเพื่อการคัดกรองให้ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพและเหมาะสมที่สุดสำหรับการนำไปบรรจุรวมเป็นชุดของแบบวัดฉบับสมบูรณ์ โดยการพิจารณาในประเด็นดังนี้

1. การให้ความสำคัญต่อการใช้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับประชากรเป้าหมาย

2. การออกแบบการศึกษาเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงประเภทต่าง ๆ

3. การวิเคราะห์รายชื่อโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3.1 การเน้นความสำคัญไปยังความคงเส้นคงวาของผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4

3.2 การพิจารณาโครงสร้างขององค์ประกอบตั้งต้น และความสอดคล้องระหว่างมิติของตัวแปรจากผลเชิงประจักษ์และทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม

4. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดรายข้อและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.1 การทดสอบความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างขององค์ประกอบในเชิงทฤษฎีกับการกำหนดโมเดลการวัด เป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 การประเมินโมเดลการวัดจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตรวจสอบโมเดลการวัดว่ามีคุณภาพเพียงใด เช่น การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าประมาณของความคลาดเคลื่อนในการวัด ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง และค่าความแปรปรวนที่สกัดได้

4.3 การตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดไขว้ เพื่อตรวจสอบผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันข้ามกลุ่มที่ศึกษา (ขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4)

5. การวิเคราะห์รายชื่อเพิ่มเติมโดยการประมาณค่าความสอดคล้องภายใน

6. การประมาณค่าความเที่ยงตรงเพิ่มเติม

7. การจัดตั้งเกณฑ์มาตรฐานข้ามผลการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปรหรือสิ่งที่สนใจศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะอยู่ในมาตราใดก็ตาม จะไร้ความหมายหรือไม่มีประโยชน์แต่อย่างใด ถ้าข้อมูลจากการวัดเหล่านั้นมาจากกระบวนการวัดที่ปราศจากความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และความปรนัย (Objectivity) ดังนั้น ในกรณีที่นักวัดผลจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่อยู่ในรูปตัวเลขเชิงปริมาณมาใช้ในการบรรยาย อธิบาย ทำนาย และพัฒนา จะต้องคำนึงถึงหลักการของการวัดเชิงปริมาณประเด็นต่อไปนี้

### ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Validity)

Messick (1994, pp. 13-23) ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยที่เครื่องมือวัดจะมีคุณสมบัติด้านความเที่ยงตรงก็ต่อเมื่อสามารถวัดค่าได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวัด รวมทั้งครอบคลุมครบถ้วน ตรงตามเนื้อหาสาระ และสอดคล้องตรงตามความเป็นจริงของคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด ข้อมูลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปรจึงจะมีคุณภาพเพียงพอต่อการนำข้อมูลที่วัดได้ไปดำเนินการต่อแต่อย่างไรก็ตาม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเที่ยงตรงของการวัดในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนจุดเน้นจากเครื่องมือที่ใช้วัด ไปสู่การใช้ผลของการวัดจากเครื่องมือ ดังจะเห็นได้จากความหมายของความเที่ยงตรงของการวัดที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลหลายท่านและสมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกาได้นิยามไว้ คือ การมีความเหมาะสม (Appropriateness) มีความหมาย (Meaningfulness) และมีประโยชน์ (Usefulness) ของข้อสรุปเฉพาะที่ได้จากผลของการวัดค่าใด ๆ ความหมายดังกล่าวแสดงว่าความเที่ยงตรงของการวัดค่าตัวแปรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช้ในการวัด หากแต่ขึ้นอยู่กับข้อสรุปเฉพาะที่เป็นผลมาจากค่าที่ได้จากการวัดด้วยเครื่องมือวัด นั่นคือ เครื่องมือวัดอาจจะมี ความเที่ยงตรงในการนำไปใช้หรือการตีความหมายผลของการวัดในสภาวะการณ์หรือบริบทหนึ่ง ๆ แต่อาจจะขาดความเที่ยงตรง เมื่อนำไปใช้หรือตีความหมายผลการวัดภายใต้เงื่อนไขและ สภาวะการณ์อื่นๆ ดังนั้น การประเมินความเที่ยงตรงของการวัดความหมายโดยนัยดังกล่าว จึงต้องอาศัยการแสดงหลักฐานบ่งชี้และสนับสนุนให้เห็นว่าข้อสรุปเฉพาะที่ได้จากผลของการวัดสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม มีความหมาย และมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด สำหรับหลักฐานที่เป็น สิ่งแสดงถึงความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวัดค่าตัวแปรมี 3 ประเภท ได้แก่

1. หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา (Content-related evidence) เป็นสิ่งบ่งชี้หรือสนับสนุนว่า ข้อสรุปเฉพาะที่ได้จากผลของการวัดค่าด้วยเครื่องมือวัด มีเนื้อหาในคำถามทุกข้อเป็นตัวแทนของเนื้อหาตามที่ระบุหรือนิยามไว้ในขอบข่ายเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่
2. หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ (Criterion-related evidence) เป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ค่าของคะแนนที่เป็นผลมาจากการวัดด้วยเครื่องมือวัดใด ๆ มีความสัมพันธ์กับคะแนนที่ได้จากการวัดด้วยเครื่องมือวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ภายนอก ที่แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 เกณฑ์ตามสภาวะการณ์ปัจจุบัน (Concurrent evidence) เป็นการตรวจสอบหลักฐานเพื่อสืบค้นหาความสอดคล้องของข้อสรุปเฉพาะ ที่ได้จากผลของการวัดตัวแปรกับผลที่เป็นจริงตามสภาวะการณ์ในขณะนั้น

2.2 เกณฑ์ตามสภาวะการณ์ในอนาคต (Predictive evidence) เป็นการตรวจสอบหลักฐานเพื่อสืบค้นหาความสอดคล้องของข้อสรุปเฉพาะ ที่ได้จากผลของการวัดตัวแปรกับผลที่คาดคะเนหรือพยากรณ์ว่าจะเกิดขึ้นจริงตามสภาวะการณ์ในอนาคต

3. หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้าง (Construct-related evidence) เป็นหลักฐานบ่งชี้หรือสนับสนุนว่า ข้อสรุปเฉพาะที่เป็นผลมาจากการตีความหมายของคะแนนที่ได้จากการวัดค่าด้วยเครื่องมือวัด มีความสอดคล้องกับจิตลักษณะและพฤติกรรมตาม โครงสร้างเชิงแนวคิดทฤษฎี และภาวะสันนิษฐานมากน้อยเพียงใด

#### **ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด (Reliability)**

ความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่บ่งชี้ว่า เครื่องมือวัดมีเสถียรภาพ หรือมีความคงเส้นคงวาในการวัด หรืออีกนัยหนึ่งคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง ข้อสรุปเฉพาะที่ได้จากผลของการวัดจะมีค่าคงที่ แต่อย่างไรก็ตาม ในการวัดตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์นั้น จะมีความคลาดเคลื่อนของการวัดสูงกว่าการวัดตัวแปรทางวิทยาศาสตร์กายภาพค่อนข้างสูง เพราะตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์มักมีลักษณะแฝง อันยากต่อการสังเกตได้อย่างตรงไปตรงมา นอกจากนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดส่วนใหญ่ยังมีมาตรการวัดอยู่ในระดับต่ำกว่าอัตราส่วน ทำให้ความละเอียดและถูกต้องของผลการวัดอยู่ในระดับที่น้อยกว่าผลการวัดทางวิทยาศาสตร์กายภาพ ในทางปฏิบัติเราสามารถตรวจสอบและประมาณค่าความเชื่อมั่นของผลการวัดได้หลายวิธีการ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายหรือคำถามของการวัด จำนวนครั้งของการวัด จำนวนของเครื่องมือวัด และสเกลของการวัด เป็นสำคัญ โดยพิจารณาจาก 4 กรณีนี้

กรณีที่ 1 นักวิจัยใช้เครื่องมือเพียงฉบับเดียวและทำการทดสอบเพียงครั้งเดียว ในกรณีนี้ นักวิจัยสนใจจะตรวจสอบว่า ข้อคำถามทุกข้อวัดในสิ่งเดียวกันหรือไม่ หรือวัดในมิติเดียวกันของภาวะสันนิษฐานที่ต้องการวัดหรือไม่ นั่นคือ นักวิจัยสนใจความเชื่อมั่นของการวัดในประเด็นของความสอดคล้องภายในของการวัดตัวแปร (Internal consistency)

กรณีที่ 2 นักวิจัยใช้เครื่องมือวัดในตัวแปรเดียวกันมากกว่าหนึ่งฉบับ และดำเนินการทดสอบเพียงครั้งเดียว แสดงว่า นักวิจัยสนใจที่จะทราบว่า การใช้แบบวัดที่มีรูปแบบต่างกัน จะให้ผลการทดสอบเหมือนกันหรือไม่ นั่นคือ นักวิจัยสนใจความเชื่อมั่นของการวัดในประเด็นความคล้ายคลึงกันของการวัด (Equivalence)

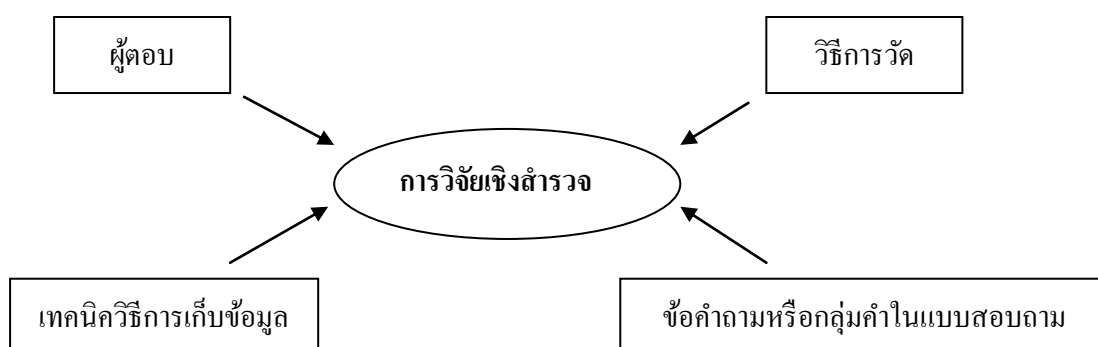
กรณีที่ 3 นักวิจัยใช้เครื่องมือฉบับเดียวและทำการทดสอบมากกว่าหนึ่งครั้ง ในกรณีนั้น นักวิจัยสนใจที่ความคงที่ของสิ่งที่ต้องการวัดข้ามช่วงเวลาโดยผ่านการวัดซ้ำด้วยเครื่องมือชุดเดิม นั่นคือ นักวิจัยสนใจความเชื่อมั่นของการวัดในประเด็นของความคงที่ของการวัด (Stability)

กรณีที่ 4 นักวิจัยใช้เครื่องมือวัดคู่ขนานหลายฉบับและทำการทดสอบหลายครั้ง ด้วยเครื่องมือทั้งหมด แสดงว่า นักวิจัยสนใจที่จะทราบว่าใช้แบบวัดที่มีรูปแบบต่างกัน จะให้ผลการทดสอบเหมือนกันหรือไม่ และสิ่งที่ต้องการวัดมีความคงที่ข้ามช่วงเวลาของการวัดหรือไม่ นั่นคือ นักวิจัยสนใจความเชื่อมั่นของการวัดในประเด็นของความคงที่ของการวัด (Equivalence and stability)

#### 4. แหล่งที่อาจทำให้เกิดข้อสรุปที่ผิดพลาดและขาดความเที่ยงตรง และแหล่งความลำเอียง ที่มีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน (Validity score) ในงานวิจัยเชิงสำรวจ

##### ความคลาดเคลื่อนในการวิจัยเชิงสำรวจ (Surveys error)

Babbie (2010, pp 253-294) การสำรวจเป็นเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในงานวิจัยเชิงปริมาณจะเรียกเทคนิคการสำรวจเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้เสนอขั้นตอนพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การนิยามข้อมูลหรือสิ่งที่จะศึกษาให้ชัดเจน 2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 3) การทดลองใช้เครื่องมือ และในขั้นนี้ การดำเนินการอาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นในการวิจัย ซึ่งได้มองว่า อาจเป็นความคลาดเคลื่อนที่มาจากแหล่งความลำเอียงที่ต่อไปนี้ ผู้ตอบ (Respondents) วิธีการวัด (Measurement) เทคนิควิธีการเก็บข้อมูล (Data collection) และข้อคำถามหรือกลุ่มคำในแบบสอบถาม (Item and terms in questionnaire) ดังภาพที่ 2.1



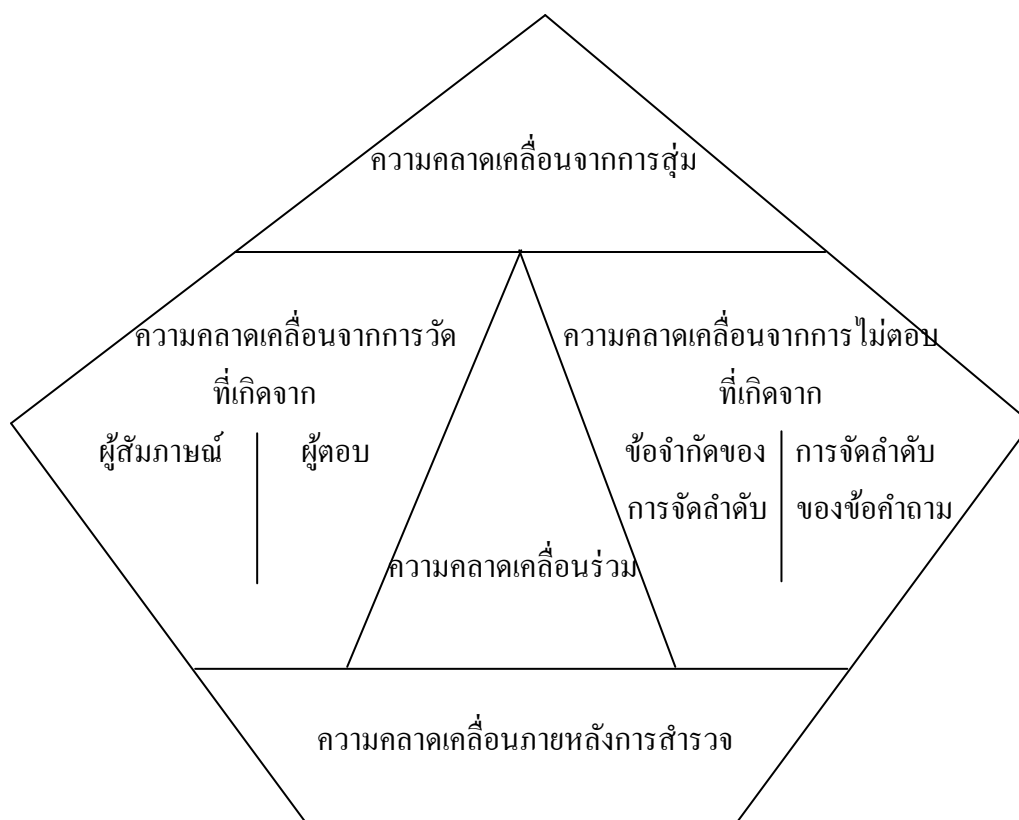
ภาพที่ 2.1 แหล่งความลำเอียงที่ส่งผลต่อความคลาดเคลื่อนในการสำรวจ

Weisberg (2005, pp. 16-130) ได้อธิบายว่า การวิจัยเชิงสำรวจ (Surveys research) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้จากการวิจัย และให้ความสำคัญกับค่าเฉลี่ยของข้อมูลในการประเมินค่าความถี่ของทัศนคติและพฤติกรรมที่ได้จากการวัด ซึ่งการวัดทัศนคติและพฤติกรรมอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้นของบุคคลที่จะเป็นผู้ตอบ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นตามมุมมองของตนเอง และต้องใช้ประสบการณ์ของนักวิจัยในการดำเนินการ การวิจัยเชิงสำรวจมีความสำคัญมาจนถึงต่อการบริหารจัดการของรัฐบาล การบริหารธุรกิจ และทางสังคมศาสตร์ ซึ่งต้องอาศัยการแปลค่าจากการวัด ดังนั้น ด้วยข้อจำกัดของการวิจัยเชิงสำรวจนี้ จึงทำให้เห็นว่า การวิจัยเชิงสำรวจมีแหล่งจะเป็นที่มาของความคลาดเคลื่อน จึงอยากจะนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนในงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งน่าจะประกอบด้วย 1) ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม (Sampling error) 2) ความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) เช่น

- 2.1) ความคลาดเคลื่อนจากการวัดที่เกิดจากผู้สัมภาษณ์ (Measurement error due to interviewers)
- 2.2) ความคลาดเคลื่อนจากการวัดที่เกิดจากผู้ตอบ (Measurement error due to respondent)

3) ความคลาดเคลื่อนจากการไม่ตอบ (Non response error) เช่น 3.1) ความคลาดเคลื่อนจากข้อจำกัดของการจัดลำดับ (At unit level) 3.2) ความคลาดเคลื่อนจากการจัดลำดับของข้อความ (At item level) 4) ความคลาดเคลื่อนร่วมกัน (Coverage error) 5) ความคลาดเคลื่อนภายหลังการสำรวจ (Post survey error) ซึ่งแสดงได้ดังภาพที่ 2.2

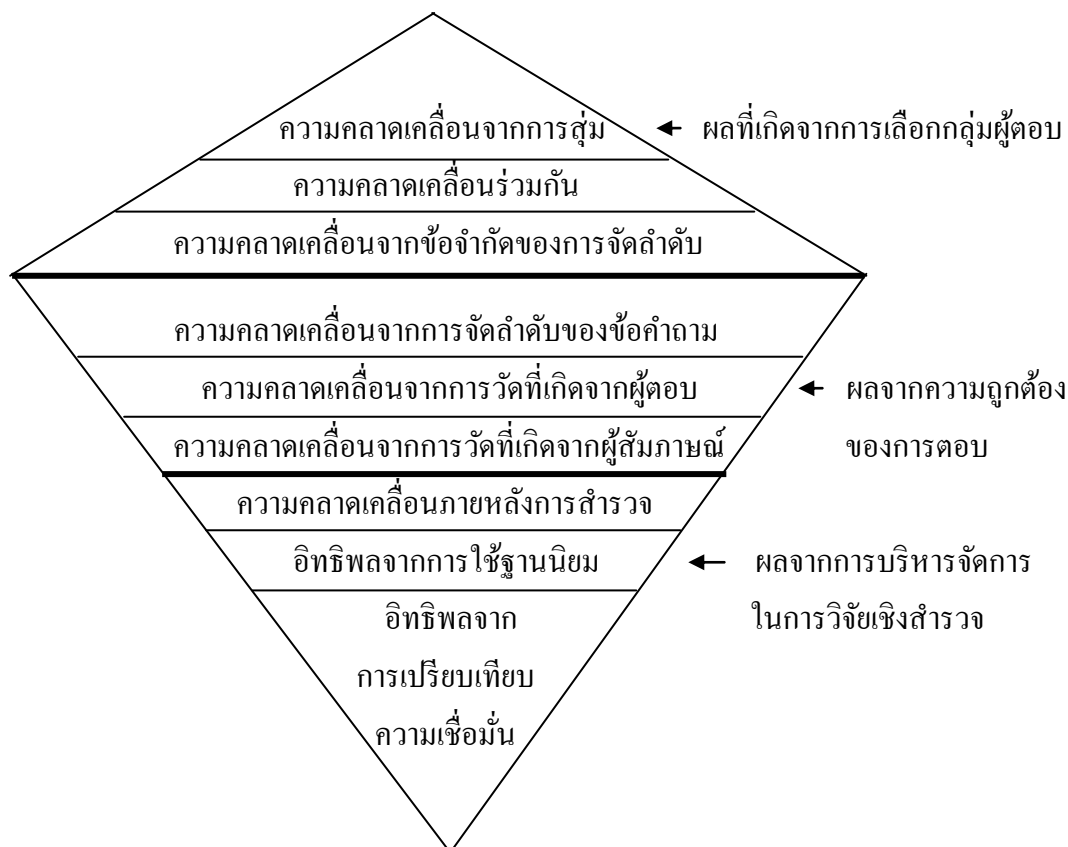




ภาพที่ 2.2 ประเภทของความคลาดเคลื่อนในงานวิจัยเชิงสำรวจ

จากภาพที่ 2.2 Weisberg (2005) ได้แสดงประเภทของความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดขึ้นและพบบ่อยในงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีทั้งหมด 5 ประเภท และ Weisberg ได้พัฒนาและจัดลำดับของความคลาดเคลื่อนใน 5 ประเภทใหม่ โดยจัดเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นการแสดงผลที่เกิดจากการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ ที่จะมีส่วนทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนขึ้น จึงจัดเป็นองค์ประกอบของความคลาดเคลื่อนใหม่ ดังนี้คือ 1) ผลที่เกิดจากการเลือกกลุ่มผู้ตอบ (Respondent selection issue) ได้แก่ 1.1) ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม (Sampling error) 1.2) ความคลาดเคลื่อนร่วมกัน (Coverage error) 1.3) ความคลาดเคลื่อนจากการไม่ตอบ (Non response error) คือ ความคลาดเคลื่อนจากข้อจำกัดของการจัดลำดับ (At unit level) 2) ผลจากความถูกต้องของการตอบ (Response accuracy issues) ได้แก่ 2.1) ความคลาดเคลื่อนจากการไม่ตอบ (Non response error) คือ ความคลาดเคลื่อนจากการจัดลำดับของข้อคำถาม (At item level) 2.2) ความคลาดเคลื่อนจากการวัดที่เกิดจากผู้ตอบ (Measurement error due to respondent) 2.3) ความคลาดเคลื่อนจากการวัดที่เกิดจากผู้สัมภาษณ์ (Measurement error due to interviewers) และ 3) ผลจากการบริหารจัดการในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey administration issues) ได้แก่ 3.1) ความคลาดเคลื่อนภายหลังการสำรวจ (Post

survey error) 3.2) อิทธิพลจากการใช้ฐานนิยม (Mode effects) 3.3) อิทธิพลจากการเปรียบเทียบความเชื่อมั่น (Comparability effect) รายละเอียดดังภาพที่ 2.3



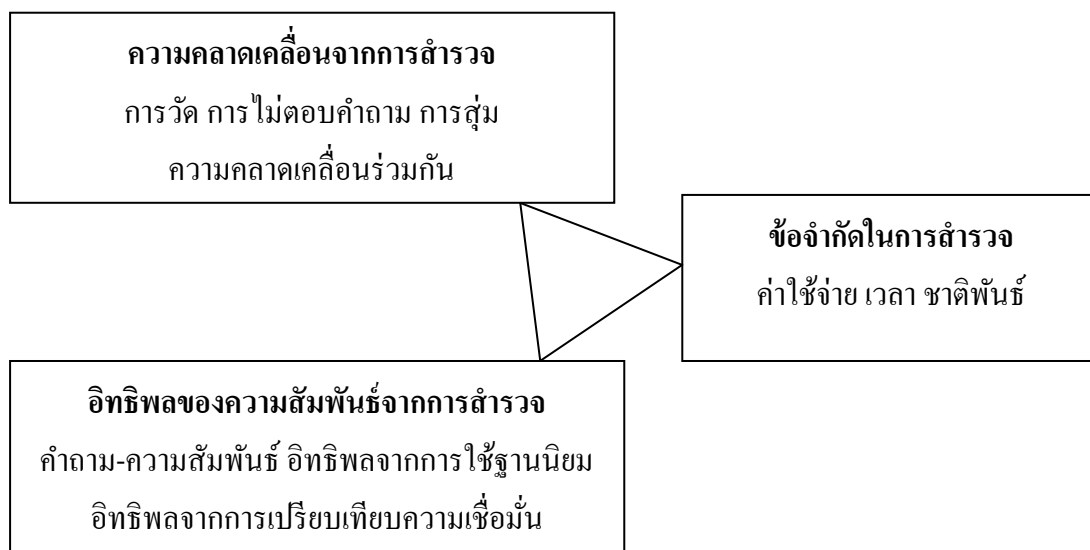
ภาพที่ 2.3 การจัดประเภทของความคลาดเคลื่อนในงานวิจัยเชิงสำรวจ

จากภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นความคลาดเคลื่อนที่เป็นผลมาจากการเลือกกลุ่มผู้ตอบ ผลจากการตอบ และผลจากการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือที่มาของความคลาดเคลื่อน และความคลาดเคลื่อน (Error) จะส่งผลต่อความแปรปรวนของข้อมูล ซึ่งทั้งความคลาดเคลื่อน (Error) และความแปรปรวน (Variance) จะมีอิทธิพลต่อการประมาณค่าของข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการวิจัย ซึ่งจะทำให้ความลำเอียงในการประมาณค่าอันจะมีผลต่อความเที่ยงตรงของผลการวิจัย ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อิทธิพลของความคลาดเคลื่อน (Error) หรือความแปรปรวน (Variance) และการประมาณค่า (Estimates)

	ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม	ความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ
ไม่มีความสัมพันธ์ ของความคลาดเคลื่อน	ไม่มีความลำเอียงในการประมาณค่า	ความลำเอียงในการประมาณค่า
มีความสัมพันธ์ ของความคลาดเคลื่อน	ไม่มีความลำเอียงในการประมาณค่า	ความลำเอียงในการประมาณค่า
	ความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากการสุ่ม	
	ความแปรปรวนหลายทาง	

จากตารางที่ 2.1 แสดงอิทธิพลของความคลาดเคลื่อน (Error) หรือความแปรปรวน (Variance) และการประมาณค่า (Estimates) ซึ่งจะเห็นว่า ความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ (Systematic error) ทำให้เกิดความลำเอียงในการประมาณค่าความสัมพันธ์ในการวิจัยเชิงสำรวจ นอกจากนี้ Weisberg (2005) นำเสนอและสรุปเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ ให้เห็นประเด็นต่าง ๆ ที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัย โดยแสดงให้เห็นเป็นสามเหลี่ยมที่ตรวจสอบการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความคลาดเคลื่อนจากการสำรวจ (Survey error) ได้แก่ 1.1) การวัด (Measurement) 1.2) การไม่ตอบคำถาม (Non response) 1.3) การสุ่ม (Sampling) 1.4) ความคลาดเคลื่อนร่วมกัน (Coverage error) 2.) อิทธิพลของความสัมพันธ์จากการสำรวจ (Survey-related effect) ได้แก่ 2.1) คำถาม-ความสัมพันธ์ (Question-related) 2.2) อิทธิพลจากการใช้ฐานนิยม (Mode effect) 2.3) อิทธิพลจากการเปรียบเทียบความเชื่อมั่น (Comparability effect) 3) ข้อจำกัดในการสำรวจ (Survey constraints) ได้แก่ 3.1) ค่าใช้จ่าย (Costs) 2.2) เวลา (Time) 2.3) ชาติพันธ์ (Ethics) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 สามเหลี่ยมของปัญหาและความคลาดเคลื่อนในการวิจัยเชิงสำรวจ

จากภาพที่ 2.4 เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า แหล่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความเที่ยงตรงของการวัด ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากการวัด และนำมาซึ่งข้อสรุปที่ผิดพลาด และอาจเป็นสาเหตุของผลการวิจัยที่ขาดความเที่ยงตรง

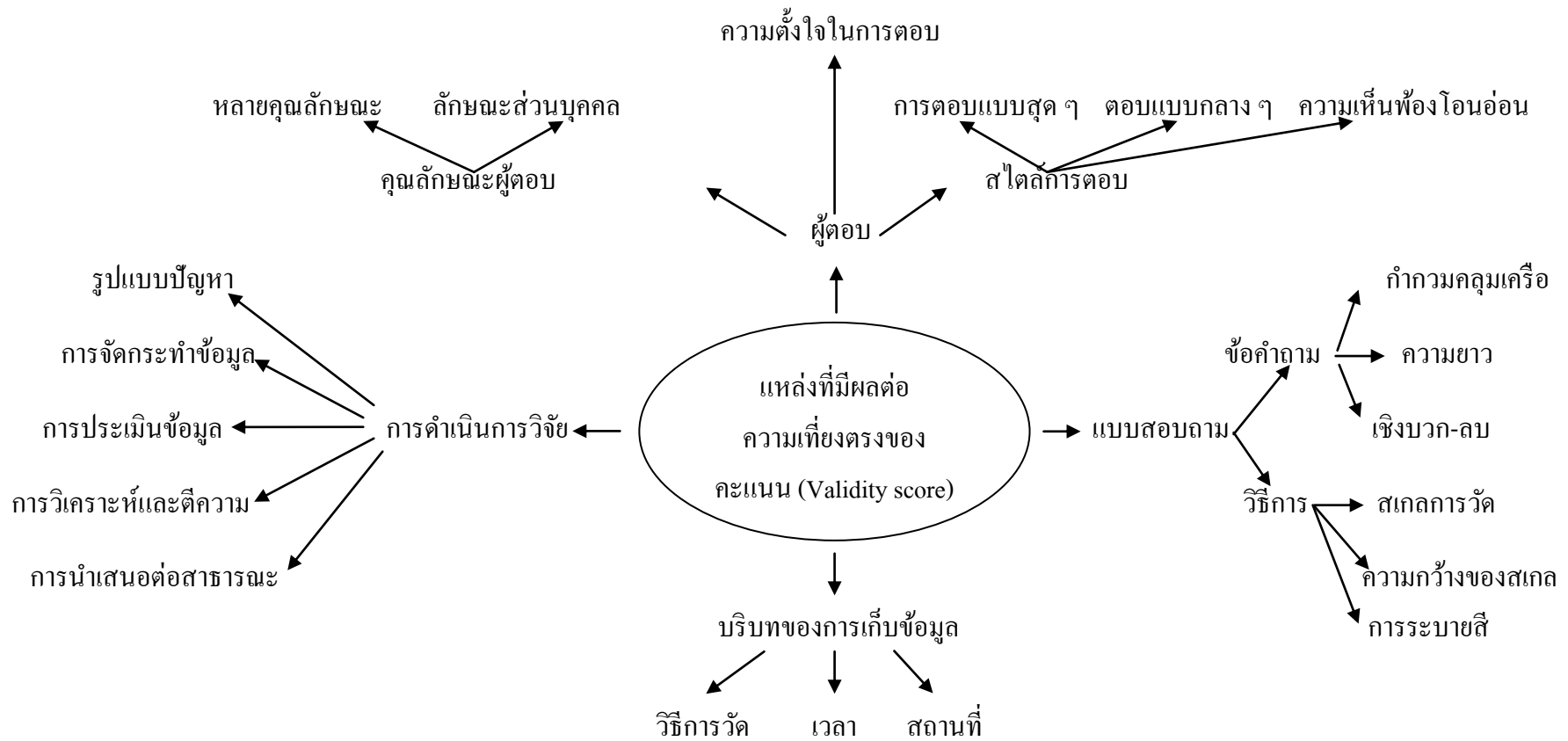
จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้สรุปประเด็นที่จะมีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน (Validity score) และจะมีผลต่อความเที่ยงตรงของการวิจัยในงานวิจัยเชิงสำรวจ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.2 และภาพที่ 2.5

ตารางที่ 2.2 แหล่งที่อาจทำให้เกิดข้อสรุปที่อ่อนและขาดความเที่ยงตรง

รายการคุณลักษณะ (Stage characteristic)	รายการดำเนินการวิจัย (Stage of research)				
	รูปแบบปัญหา (Problem formulation)	การจัดกระทำข้อมูล (Data collection)	การประเมินข้อมูล (Data evaluation)	การวิเคราะห์และตีความ (Analysis interpretation)	การนำเสนอต่อสาธารณะ (Public presentation)
แหล่งที่อาจทำให้เกิด ข้อสรุปที่อ่อนและ ขาดความเที่ยงตรง	<p>1. กรอบแนวคิดที่แคบ มักจะเกิดจากการศึกษา เอกสารอ้างอิงน้อย ทำให้ข้อสรุปอ้างอิงน้อย และมีความแข็งแกร่ง น้อยด้วย</p> <p>2. การนำไปใช้งาน อย่างผิวเผินมักจะ เกิดจากการไม่สนใจ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ของตัวแปร</p>	<p>1. การศึกษาส่วนประกอบ อื่น ๆ มักมาจาก การศึกษาในเชิงคุณภาพ ซึ่งแตกต่างจากเป้าหมาย ของการศึกษาจาก ประชากร</p> <p>2. กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาจาก ส่วนประกอบอื่น ๆ มักมีความแตกต่าง จากเป้าหมายของ กลุ่มประชากรทั้งหมด</p>	<p>1. องค์ประกอบไม่มี คุณภาพมักมีสาเหตุจาก ความไม่เหมาะสมหรือ ไม่สมควรของค่าน้ำหนัก ที่ได้จากการศึกษาข้อมูล</p> <p>2. การละเลยการศึกษาจาก รายงานเอกสารอ้างอิง มักสร้างข้อสรุป ที่ไม่น่าเชื่อถือ</p>	<p>1. กฎเกณฑ์ที่มี ความแตกต่างของ รูปแบบที่ใช้ อาจจะ ไม่เหมาะสมหรือไม่ สมควร</p> <p>2. บนพื้นฐานการศึกษา ทบทวนเอกสารอ้างอิง มักจะใช้การอ้างอิง สาเหตุที่เกิดขึ้น</p>	<p>1. การละเลยขั้นตอน ในการทบทวน วรรณกรรม มักทำให้ ข้อสรุปไม่เป็นระบบ ขั้นตอน</p> <p>2. การละเลย การทบทวนอ้างอิง ข้อค้นพบและศึกษา กระบวนการขั้นตอน มักจะทำให้ข้อสรุป ลำสมัย</p>

หมายเหตุ ปรับจาก Cooper (1982, p. 8)

สรุปกรอบแนวคิดแหล่งที่มีผลต่อความเที่ยงตรงของคะแนนในงานวิจัยเชิงสำรวจ



หมายเหตุ ประยุกต์จาก Cooper (1982); Posakoff et al. (2003); Weisberg (2005); Babbie (2010)

ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดแหล่งที่มีผลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน (Validity score) ในงานวิจัยเชิงสำรวจ

จากภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดแหล่งที่มีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์จากข้อเสนอแนะของ Cooper (1982), Posakoff et al. (2003), Weisberg (2005) และ Babbie (2010) จึงได้อธิบายความหมายในภาพประกอบ ดังนี้

จากภาพจะเห็นว่า แหล่งของอิทธิพลที่มีผลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน แบ่งเป็น 4 แหล่ง คือ

1. รายการดำเนินการวิจัย (Stage of research) ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยที่จะมีผลต่อความอ่อนแอของข้อสรุปหรือต่อข้อผิดพลาดของความเที่ยงตรง ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 รายการ คือ 1) รูปแบบปัญหา (Problem formulation) 2) การจัดกระทำข้อมูล (Data collection) 3) การประเมินข้อมูล (Data evaluation) 4) การวิเคราะห์และตีความ (Analysis interpretation) 5) การนำเสนอต่อสาธารณะ (Public presentation) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.2

2. ผู้ตอบ (Respondent) ซึ่งเป็นอิทธิพลที่เกิดจากผู้ตอบที่มีต่อการตอบแบบสอบถาม คือ 1) ความตั้งใจในการตอบ (Intention) 2) คุณลักษณะการตอบ ซึ่งได้แก่ 2.1) คุณลักษณะหลายบุคลิก (Trait) 2.2) คุณลักษณะส่วนบุคคล จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่อการตอบเป็นสไตล์การตอบของแต่ละบุคคล โดยในที่นี้จะแบ่งสไตล์การตอบออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสไตล์การตอบแบบสุด ๆ (Extreme: ERS) กลุ่มที่มีสไตล์การตอบแบบกลาง (Midpoint: MRS) และกลุ่มที่มีสไตล์การตอบแบบเห็นพ้องและโอนอ่อนตาม (Acquiescent: ARS) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.3

3. เครื่องมือ (Instrument) เป็นคุณลักษณะและบริบทของเครื่องมือที่นำมาใช้และจะมีผลต่อความเที่ยงตรงของคะแนน ก็คือ 1) ข้อคำถาม (Item) โดยข้อคำถามเหล่านี้อาจมีปัญหา เช่น มีความกำกวมและคลุมเครือ (Ambiguity) มีความยาวเกินไป (Long) และเป็นข้อคำถามในเชิงบวกและเชิงลบ (Positive-negative) 2) วิธีการ (Method) ซึ่งเป็นลักษณะของเครื่องมือที่นำมาใช้ เช่น สเกลการวัด (Scaling) ความกว้างของสเกล (Scale length) การระบายสีข้อคำถาม (Priming) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.3

4. บริบทของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collection context) เป็นบริบทหรือกระบวนการขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการวัด (Measurement) เวลา (Time) และสถานที่ (Location) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.3

## ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และกรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life model)

### 1. ความหมายของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และความหมายของความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance)

Doty and Glick (1998, pp. 374-406) ได้อธิบายความหมายของความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ว่าเป็นความแปรปรวนที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ (Systematic error variance) และสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้แตกต่างไปจากค่าประชากรที่ศึกษา

ส่วนความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) หมายถึง ความลำเอียงที่เป็นแหล่งที่มาหลักที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error)

Bagozzi and Yi (1991, p. 426), Nunnally (1978, p. 43) ได้อธิบายความหมายของความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ว่าเป็นความแปรปรวนอันเนื่องมาจากวิธีการวัด (Measurement method) และทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับข้อสรุปในงานวิจัยทางพฤติกรรม

ส่วนความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) หมายถึง ความลำเอียงที่เป็นส่วนหนึ่งในแหล่งที่มาหลักของความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) ซึ่งความคลาดเคลื่อนจากการวัดเป็นภัยคุกคามต่อความเที่ยงตรงของข้อสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการวัด (Measurement) และความคลาดเคลื่อนจากการวัด

Spector (2006, p. 221) ได้อธิบายความหมายของความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ว่าหมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนที่สังเกตได้ ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากวิธีการที่ใช้ในการวัดประเมิน

ส่วนความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) หมายถึง ระดับของความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มขึ้น เป็นผลเนื่องมาจากวิธีการในการวัดประเมิน

จากการให้ความหมายความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ว่าเป็นส่วนหนึ่งของที่มาหลักของความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) และสามารถส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มขึ้นของสิ่งที่ต้องการวัด อันเป็นผลเนื่องมาจากวิธีการที่ใช้ในการวัดประเมิน ส่วนความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ว่าเป็นความแปรปรวนของคะแนนสังเกตได้เนื่องมาจากวิธีการที่ใช้ในการวัดประเมิน และสามารถส่งผลต่อความสัมพันธ์ของสิ่งที่ต้องการศึกษาให้มีค่าแตกต่างไปจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของประชากร



## 2. ความสำคัญของปัญหาที่เกิดจากความลำเอียงจากวิธีร่วม

**ความสำคัญและสาเหตุของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) ในอดีต**

นักวิจัยส่วนมากเห็นด้วยว่า ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) ความแปรปรวนที่ว่านี้ เป็นความแปรปรวนอันเนื่องมาจากวิธีการวัด (Measurement method) มากกว่าการนำเสนอโครงสร้างทางการวัด (Constructs the measures represent) ทำให้เกิดปัญหาในงานวิจัยทางพฤติกรรม จากข้อเท็จจริงที่ได้ประชุมพิจารณาร่วมกันเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากความลำเอียงจากวิธีร่วมเป็นเวลานานมากกว่า 57 ปีแล้ว และมีความสนใจที่จะนำเสนอต่อสาธารณชนเรื่อยมา (Campbell & Fiske, 1959, pp. 81-105)

ความลำเอียงจากวิธีร่วมเป็นปัญหาเพราะว่า ความลำเอียงเป็นส่วนหนึ่งในแหล่งที่มาหลักของความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error) ความคลาดเคลื่อนจากการวัดคุกคามต่อความเที่ยงตรงของข้อสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการวัด (Measurement) และสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายอีก 2 สิ่ง ซึ่งก็คือ การสุ่ม (Random) และส่วนประกอบของระบบ (Systematic component) ตามการศึกษาวิจัยของ Bagozzi and Yi (1991, p. 426), Nunnally (1978, p. 43), Spector (1987, p. 438) ดังนั้น ความคลาดเคลื่อนทั้งสองประเภทนี้จึงเป็นปัญหา โดยเฉพาะความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ (Systematic measurement error) เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้เกิดปัญหาร้ายแรง เพราะ มันจะทำให้การอธิบายสิ่งที่ตรงกันข้ามของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ได้จากการสังเกต (Observed) และการวัดทางโครงสร้างที่แตกต่างกัน (Measurement of different constructs) ของตัวแปรอิสระภายใต้ข้อสมมติฐานหนึ่ง ๆ โดย Bagozzi and Yi (1991, pp. 426-439) มีบันทึกเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งในแหล่งที่มาหลักของความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบ (Systematic measurement error) คือ ความแปรปรวนของวิธีการ (Method variance)

ความแปรปรวนของวิธีการ (Method variance) เป็นความแปรปรวนอันเนื่องมาจากวิธีการวัด (Measurement method) มากกว่าที่จะให้ความสนใจทางโครงสร้าง (Constructs of interest) ซึ่งในการกำหนดค่าคุณศัพท์ของวิธีการวัดนั้น มาจากการวัดระดับความแตกต่างของสิ่งที่เป็นนามธรรม อาทิ จากเนื้อหาสู่ข้อคำถามเฉพาะ (Content of specific items) ประเภทของมาตรการวัด (Scale type) รูปแบบการตอบ (Response format) และบริบททั่วไป (General context) (Fiske, 1982, pp. 81-84) จากระดับการวัดที่เป็นนามธรรมมาก ๆ อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาความคำคุณศัพท์หรือสิ่งที่วัด ทำให้เกิดความลำเอียงในการตอบ อาทิ การรู้ตัวของผู้ตอบ (Halo effects) การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ความเห็นพ้อง (Acquiescence) ผลกระทบจากการโอนอ่อน (Leniency effects) หรือการตอบ ใช่ (Yea) และ ไม่ใช่ (Nay)

อย่างไรก็ตาม การที่ไม่คำนึงถึงแหล่งที่มาของความลำเอียงนั้น ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นระบบสามารถทำให้เกิดความร้ายแรงต่อสิ่งที่ค้นพบ โดยจะมีอิทธิพลต่อผลของข้อมูลเชิงประจักษ์ การยอมทำวิจัยโดยไม่คำนึงถึงความลำเอียงที่ว่านี้ อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดต่อข้อสรุป (Campbell & Fiske, 1959, pp. 81-105) ตัวอย่างเช่น เงื่อนไขเล็กน้อยที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้าง เอ และ บี (Constructs A and B) บนพื้นฐานการพิจารณาตามทฤษฎี และหนึ่งในความคาดหวังนั้น โครงสร้างการวัด เอ จะต้องมีความสัมพันธ์กับ โครงสร้างการวัด บี แต่ถ้าโครงสร้างการวัด เอ จะต้องมีความสัมพันธ์กับ โครงสร้างการวัด บี ใช้วิธีการวัดร่วมกัน วิธีการวัดนั้นอาจจะเป็นแรงส่งให้เกิดผลกระทบอย่างเป็นระบบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการสังเกต (Observed) และการวัด (Measures) ดังนั้นอย่างน้อยบางส่วนของความลำเอียงที่เกิดจากวิธีการก็จะก่อให้เกิดการอธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสังเกต (Observed) และการวัด (Measures)

**ในอดีตความลำเอียงมีสาเหตุจากความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Extent of the biases caused by common method variance)**

มากกว่าสิบปีที่ผ่านมา ความเชื่อเกี่ยวกับหลักฐานอ้างอิงในอดีต พบว่า อิทธิพลที่เกิดจากความแปรปรวนจากวิธีการ (Method variance) มีดังนี้ 1) การวัดที่ใช้ในสนามการวิจัย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการวัด หลักฐานส่วนมากที่พบในอดีตเกี่ยวกับความแปรปรวนจากวิธีการ นำเสนอเกี่ยวกับการใช้การวัดพฤติกรรมจากการสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analyses) โดยการศึกษาการวัดแบบหลายคุณลักษณะหลายวิธีการ (Multitrait-multimethod) ตามการศึกษาวิจัยของ Bagozzi and Yi (1990, pp. 547-560), Cote and Buckley (1987, pp. 315-318; 1988, pp. 579-582), Williams et al. (1989, pp. 462-468) บางทีหลักฐานที่แสดงเกี่ยวกับการประมวลความรู้โดยมากที่มาจาก Cote and Buckley (1987, pp. 315-318) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นระหว่างความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่นำเสนอในการวัดระหว่างการศึกษาระดับปริญญาโท (MTMM) ในการศึกษาเอกสารอ้างอิงทางจิตวิทยา (Psychology) สังคมวิทยา (Sociology) การตลาด (Marketing) บริหารธุรกิจ (Business) และการศึกษา (Education) พบว่า ค่าโดยประมาณหนึ่งในสี่ส่วน (26.3%) ของความแปรปรวนในประเภทของการวัดจากงานวิจัย ซึ่งอาจจะเป็นผลจากแหล่งความคลาดเคลื่อนจากการวัดอย่างเป็นระบบของความลำเอียงจากวิธีร่วม แต่อย่างไรก็ตาม นักวิจัยเหล่านี้ยังได้พบเกี่ยวกับความแปรปรวนอันเนื่องมาจากความลำเอียงจากวิธีร่วมหลาย ๆ แบบ ที่มีความสำคัญมาก เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การกำหนดโครงสร้างในการเริ่มต้นศึกษาวิจัย และนี่เป็นตัวอย่างจาก Cote and Buckley (1987, pp. 315-318) พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนจากวิธีการต่ำมากในสาขาการตลาด (15.8%) และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีการสูงมากในสาขาการศึกษา

(30.5%) นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดสมรรถภาพการทำงาน (Job performance measures) โดยรวม มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีการ (22.5%) เช่นเดียวกับกับการวัดทัศนคติ (Attitude measures) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีการ (40.7%) ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Williams et al. (1989, pp. 462-468) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเอกสารอ้างอิงทางจิตวิทยาประยุกต์ (Applied psychology)

การประมาณค่าเพิ่มเติมจากในอดีตเกี่ยวกับความแปรปรวนจากวิธีร่วม คือการนำเสนอเกี่ยวกับประเภทของการวัด (Typical measures) ที่มีจะเกิดขึ้นเสมอกับการศึกษาวิจัยในอดีตเกี่ยวกับความแปรปรวนจากวิธีร่วมระหว่างอิทธิพลความสัมพันธ์ (Influences relationships) กับการวัด (Measures) สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ เพราะนอกจากได้รับรู้ในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่ยังไม่มีการพิจารณาประมวลร่วมกันของสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดและยังไม่มีการนำเสนอต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการอ้างอิง และจากหลักฐานแสดงให้เห็นว่า นักวิจัยส่วนมากยังไม่มีการควบคุมผลกระทบที่เกิดจากแหล่งความลำเอียง

#### **วิธีการประเมินความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) และ ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance)**

ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ได้รับการตรวจสอบหลายครั้ง ด้วยนักวิจัยที่แตกต่างกัน จนได้ข้อสรุปในการอ้างอิงเกี่ยวกับขนาดของความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ซึ่งเป็นตัวปัญหาดังตัวอย่าง Spector (1987, p. 438) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) เป็นเพียงสาระเล็กน้อยในบริบทของธรรมชาติการศึกษาทั้งหมด Crampton and Wagner (1994, pp. 67-76) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับผลกระทบจากความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ไม่เพียงจะเล็กน้อย แต่มีขนาดเล็กมาก ๆ ในขณะที่นักวิจัยอื่น ๆ เช่น Cote and Buckley (1987, pp. 315-318), Doty and Glick (1998, pp. 374-406), Williams et al. (1989, pp. 462-468) ได้ข้อสรุปว่า ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) เป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อความเที่ยงตรงของผลการวิจัย (Validity) โดยส่วนของความแตกต่างที่ค้นพบในผลการวิจัยอาจเนื่องมาจากการใช้ระเบียบวิธีการในการศึกษาที่แตกต่างกันของนักวิจัย และ Podsakoff et al. (2003, pp. 879-903) ได้จัดทำหมวดหมู่ข้อดีและข้อเสียที่เกี่ยวข้องกับวิธีการในการประเมินและการควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ระหว่างวิธีการต่าง ๆ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.6 และ 2.7) เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบเดี่ยวของ Harman (Harman's single factor test) ความสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation) เป็นต้น โดยอาศัยพื้นฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis or CFA) ที่มีแนวโน้มว่าจะเข้มงวดมากที่สุด

โดยในที่นี้เป็นการนำเสนอ 4 วิธีหลัก ในวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ในการนำไปใช้ประเมินและควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ในหลักการที่ 1 ผลกระทบจากวิธีการ มีผลต่อโมเดล องค์ประกอบปัจจัยแฝง ที่วัดโดยตรงจากขนาดของข้อคำถามซึ่งเป็นตัวชี้วัด เช่น ความรู้สึกเชิงลบ (Negative affectivity) ตามการวิจัยของ Williams and Anderson (1994, p. 323), Williams, Gavin, and Williams (1996, p. 88) ที่องค์ประกอบปัจจัยแฝงในโมเดลดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบทางตรงต่อการบริหารข้อคำถามอื่นทั้งหมด ในโมเดลนี้ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) จะเป็นการควบคุม โดยการใช้มาตรการอย่างชัดเจนถึงผลกระทบของวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยแฝงจากตัวบ่งชี้ที่สังเกต แต่ละตัว ขณะเดียวกัน วิธีการนี้อาจจะใช้ในการควบคุมผลกระทบจากวิธีการอันเนื่องมาจากการใช้วิธีการการสื่อสารเพียงประเภทเดียว จำนวนขนาดใหญ่มีผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อวิธีการมีส่วน ที่เหลือนอกโมเดล

ในหลักการที่ 2 วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ข้อคำถามหนึ่ง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ ไม่แยกย่อยเป็นคุณลักษณะเฉพาะ แต่ยังไม่สามารถวัดได้จาก วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยแฝง ตามการวิจัยของ Podsakoff and MacKenzie (1994, p. 702), Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990, p. 108), Podsakoff et al. (2003, p. 889) ข้อดีของโมเดลนี้ คือ ไม่มีระดับความต้องการบริหารจัดการเป็นพิเศษ และผลจากวิธีการที่ หลายประเภทหรือหลายวิธี สามารถทำให้สร้างและปรับโมเดลด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ปัจจัยแฝง เช่นเดียวกับความชัดเจนของโมเดลเป็นผลจากการประยุกต์ใช้วิธีการ ในโมเดลนี้ควบคุม ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ผ่านทางน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loadings) ระหว่างวิธีการ วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ อย่างไรก็ตาม นี่เป็นรูปลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นประจำ ที่พบบ่อย ๆ ในโมเดลนี้

ในหลักการที่ 3 วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) โมเดลทั้งสอง โมเดลคุณลักษณะแฝง และการวิเคราะห์องค์ประกอบใช้ข้อมูลของ MTMM ตามการวิจัย ของ Widaman (1985, p. 22; 1992, p. 189) โมเดลนี้เป็นความสัมพันธ์กับคุณลักษณะ และความสัมพันธ์กับวิธีการ (the correlated-trait correlated-method model: CTCM) มีข้อดี ในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในเมตริกส์ความสัมพันธ์ของ MTMM และสามารถประมาณค่าทางตรงที่เกิดจากผลกระทบของความสัมพันธ์ทั้งสองคุณลักษณะ และ ความสัมพันธ์จากวิธีการสังเกตได้ โมเดลนี้มีลักษณะที่ดีที่สอดคล้องกับ โมเดลของ Campbell and Fiske (1959, p. 88) กรอบแนวคิดของ MTMM และ โมเดลของ Lance, Noble, and Scullen (2002, p. 230) โมเดลความสัมพันธ์กับคุณลักษณะ และความสัมพันธ์กับวิธีการ (The correlated-trait

correlated-method model: CTCM) ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ผ่านทางโมเดล การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยแฝง เป็นปกติของการนำเสนอความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คือการประเมินโดยการเปรียบเทียบความเหมาะสมของโมเดลที่รวมวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ปัจจัยแฝงกับความเหมาะสมของโมเดลที่ไม่ได้รวมวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยแฝง (โมเดล คุณลักษณะอย่างเดียว) (A trait-only model) ในอนาคต ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) สามารถ ที่จะประมาณค่าความแตกต่างความสัมพันธ์ของคุณลักษณะใน โมเดลความสัมพันธ์กับคุณลักษณะ และความสัมพันธ์กับวิธีการ (The correlated-trait correlated-method model: CTCM) และ โมเดล คุณลักษณะอย่างเดียว (A trait-only model) มีการบันทึกเกี่ยวกับโมเดลนี้ว่าเต็มไปด้วยคุณลักษณะ และปัญหาของการประมาณค่า การกำหนด ลักษณะเฉพาะพิเศษ เมื่อใช้วิธีการเพียงไม่กี่วิธี (Marsh, 1989, p. 335) ในการตอบ ไปจนถึงปัญหาในการประมาณค่าที่เกิดขึ้นร่วมกันด้วยการวิเคราะห์ (CTCM) Marsh (1989) ได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์กับคุณลักษณะและความสัมพันธ์ความเป็น หนึ่งเดียว (The correlated-trait correlated-uniqueness model: CTCU) โมเดล CTCU ไม่ได้เป็น โมเดลที่อธิบายคุณลักษณะแฝงที่ชัดเจนของวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ แต่มันเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มที่มีความเป็นหนึ่งเดียว สำหรับการประเมินตัวบ่งชี้กันไว้สำหรับใช้เป็นวิธีการสำรอง มันเป็นหนึ่งในข้อจำกัดของโมเดลที่มีแนวโน้มว่าเหมือนจะดีกว่าวิธีวิเคราะห์ CTCM แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อเสียอีกหลายข้อในโมเดลนี้

ในหลักการที่ 4 ข้อสรุปเกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงของ CMV และ CMB ว่าผลของข้อสรุปที่แตกต่างกัน บางส่วนเกิดจากความแตกต่างของวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ สอดคล้องกับ Doty and Glick (1998, p. 400) ที่พบว่า CMB เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายและยากที่จะ แก้ไข การศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ CMV และ CMB เพื่อเป็นพื้นฐานของการวิจัย โดยมี นักวิจัยหลายท่าน ได้นำเสนอการวิเคราะห์องค์ประกอบ CFA model สำหรับ MTMM matrices เพื่อควบคุมและแก้ปัญหาดังกล่าว

### 3. แหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม (Potential sources of common method biases)

เพราะว่าความลำเอียงจากวิธีร่วมสามารถทำให้เกิดความรุนแรงกับผลหรือข้อค้นพบที่ได้ จากการวิจัย ความลำเอียงจากวิธีร่วมมีความสำคัญ จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งที่มา คุณลักษณะทั่วไปของสาเหตุโดยส่วนมากของความลำเอียงจากวิธีร่วม จึงสรุปรายละเอียดของปัญหา ซึ่งแสดงให้เห็นในตารางที่ 2.3 แหล่งที่มาของความลำเอียงจากวิธีร่วม ผลที่เกิดจากข้อเท็จจริงที่ได้ จากตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนาย (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) ผลรวมที่เกิดจากแหล่งที่มาหรือผู้ตอบ (Rater) และผลอันเนื่องมาจากสิ่งอื่น ๆ เช่น

ข้อคำถามที่ใช้ในการวัด (Measurement items themselves) บริบทของข้อคำถามในการสร้าง เครื่องมือวัด (The context of the items within the measurement instrument) และ/ หรือบริบท โดยรวมของการวัด

### ตารางที่ 2.3 สรุปแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม

แหล่งของสาเหตุ	ความหมาย
1. อิทธิพลที่เกิดจากผู้ตอบ (Common rater effect)	ผลที่เกิดจากข้อเท็จจริงของความแปรปรวนร่วมของการกระทำไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัดระหว่างผลที่ได้จากการวัดตัวแปรทำนาย (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) โดยข้อเท็จจริงนั้น เป็นค่าของตัวแปรที่วัดได้จากผู้ตอบ
1.1 บรรทัดฐานของความคงเส้นคงวา (Consistency motif)	ความโน้มเอียงที่เกิดจากผู้ตอบที่พยายามจะทำตามหลักความคงเส้นคงวาในการตอบคำถาม
1.2 นัยสำคัญทางทฤษฎีและความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นความจริง (Implicit theories and illusory correlations)	เป็นความเชื่อของผู้ตอบเกี่ยวกับความแปรปรวนร่วมระหว่างคุณลักษณะต่าง ๆ พฤติกรรมต่าง ๆ และ/ หรือผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา
1.3 การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)	แนวโน้มการตอบของบุคคลบางคนในการตอบข้อคำถามซึ่งจะเป็นผลการตอบที่เกิดจากความเหมาะสมทางสังคมมากกว่าการตอบตามความรู้สึกที่แท้จริง
1.4 ความลำเอียงจากความโอนอ่อน (Leniency biases)	ความโน้มเอียงของผู้ตอบเกี่ยวกับคุณลักษณะและความน่าเชื่อถือทางสังคม ทักษะ/ พฤติกรรมที่บางคนจะแสดงออกในเรื่องของการรับรู้ว่าจะชอบ มากกว่าที่จะแสดงออกว่าไม่ชอบ
1.5 ความเห็นพ้อง การตอบใช่ หรือไม่ใช่ (Acquiescence, yea-saying or nay-saying)	ความโน้มเอียงของผู้ตอบที่จะตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งจะมีอิทธิพลในการตอบในเนื้อหานั้น ๆ
1.6 สภาพอารมณ์-ความรู้สึกเชิงบวกและความรู้สึกเชิงลบ (Mood state-positive and negative affectivity)	ความโน้มเอียงของผู้ตอบเกี่ยวกับมุมมองของพวกเขา และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้าไปที่อยู่รอบตัว ซึ่งอาจจะเป็นความรู้สึกในเชิงลบ (Negative affectivity) และหรือความรู้สึกในเชิงบวก (Positive affectivity)

## ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

แหล่งของสาเหตุ	ความหมาย
1.7 สภาพอารมณ์ชั่วคราว (Transient mood state)	เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของการแสดงอารมณ์ที่เกิดขึ้นขณะนั้น ที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของผู้ตอบเกี่ยวกับมุมมองของพวกเขาและสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว
2. อิทธิพลจากคุณลักษณะของข้อคำถาม (Item characteristics effect)	ความแปรปรวนร่วมที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ เป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผู้ตอบหรือการตีความหมายของผู้ตอบ อาจจะเป็นการให้เหตุผลต่อข้อคำถามเป็นข้อ ๆ ในการกำหนดคุณลักษณะพิเศษที่มีความสมบูรณ์ของข้อคำถามเหล่านั้น
2.1 ข้อคำถามเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Item social desirability)	เป็นลักษณะของข้อคำถามที่มีการจดบันทึกไว้จำนวนมาก เช่น ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ ความนิยมทางสังคม พฤติกรรมต่าง ๆ และการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ
2.2 คุณลักษณะทางสังคมของข้อคำถาม (Items social characteristics)	ลักษณะของข้อคำถามที่อาจจะสื่อความหมายที่ซ่อนอยู่ต่อวิธีการตอบสนองของผู้ตอบ
2.3 ความคลุมเครือของข้อคำถาม (Items ambiguity)	ลักษณะของข้อคำถามที่มีความคลุมเครืออาจจะทำให้ผู้ตอบ ทำการตอบข้อคำถามเหล่านั้น โดยการค้นหาคำตอบด้วยตนเอง หรือทำการตอบโดยการสุ่มคำตอบของข้อคำถามเหล่านั้น
2.4 รูปแบบของมาตรวัด (Common scale formats)	เป็นผลของความแปรปรวนร่วมที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัด โดยการให้รูปแบบของมาตรวัดแบบเดียวในแบบสอบถาม
2.5 รูปแบบร่วมของมาตรวัด (Common scale anchors)	การวัดซ้ำที่ใช้มาตรวัดร่วมกันในแบบสอบถามเดียว
2.6 การเลือกใช้คำในข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ (Positive and negative items wording)	การเลือกใช้คำในข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเป็นผลจากความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัดในแบบสอบถามนั้น
3. อิทธิพลจากบริบทของข้อคำถาม (Items context effects)	อิทธิพลหรือการตีความหมายของผู้ตอบมักจะเป็นการให้เหตุผลต่อข้อคำถามเป็นข้อ ๆ แต่ในความเป็นจริง ข้อคำถามเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่น ๆ ที่จะต้องทำในเครื่องมือนั้น

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

แหล่งของสาเหตุ	ความหมาย
3.1 อิทธิพลจากการระบายสีข้อความ (Items priming effects)	การกำหนดตำแหน่งหรือสถานะของตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนาย (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) ในแบบสอบถามสามารถทำให้ตัวแปรเหล่านั้นมีลักษณะที่โดดเด่นต่อผู้ตอบและบอกเป็นนัยของสาเหตุความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้น
3.2 ความฝังใจจากข้อความ (Items embeddedness)	เป็นลักษณะของความฝังใจจากข้อความในบริบทของการเลือกใช้ค่าของข้อความที่เป็นเชิงบวกหรือเชิงลบในการประเมินความสมบูรณ์ของข้อความเหล่านั้น
3.3 บริบทหรือแนวโน้มนำทางอารมณ์ (Context-induced mood)	ในการตอบคำถามตั้งแต่ข้อที่ 1 จนถึงข้อสุดท้ายหรือทั้งหมดของข้อความในแบบสอบถาม มีแนวโน้มนำที่จะทำให้อารมณ์ตกค้างในการตอบแบบสอบถามนั้นด้วย
3.4 ความยาวของมาตราวัด (Scale length)	เป็นลักษณะที่พบเกี่ยวกับมาตราวัด ถ้ามาตราวัดของข้อความมีจำนวนน้อย การตอบข้อความเมื่อก่อนโดยส่วนมากชอบให้ใช้ความสามารถในการจำมาตอบแบบสั้น ๆ และสามารถนำกลับมาใช้ใหม่เมื่อมีการตอบข้อความอื่น ๆ
3.5 การผสมหรือการจัดกลุ่มข้อความหรือโครงสร้าง ในแบบสอบถาม (Intermixing (or grouping) of items or constructs on the questionnaire)	ข้อความที่มาจากความแตกต่างของโครงสร้างกลุ่มต่าง ๆ ที่อาจจะทำให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มโครงสร้างหรือภายนอกกลุ่มโครงสร้างลดลง
4. อิทธิพลจากบริบทของการวัด (Measurement context effects)	ความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัดในบางครั้งเป็นผลจากบริบทของผลรวมของคะแนนจากการวัด
4.1 การวัดตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ บางประเด็นในเวลาเดียวกัน (Predictor and criterion variables measured at the same point in time)	ลักษณะของการวัดในเรื่องของความแตกต่างของโครงสร้างการวัดที่วัดบางประเด็นในเวลาเดียวกันอาจจะสร้างความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัดที่เป็นอิสระจากบริบทโครงสร้างของเนื้อหาเหล่านั้น



## ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

แหล่งของสาเหตุ	ความหมาย
4.2 การวัดตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ในสถานการณ์เดียวกัน (Predictor and criterion variables measured in the same location)	ลักษณะของการวัด ในเรื่องของความแตกต่างของโครงสร้างการวัดในสถานการณ์เดียวกัน อาจจะสร้างความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัด ที่เป็นอิสระจากบริบทโครงสร้างของเนื้อหาเหล่านั้น
4.3 การวัดตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์โดยการใช้ค่ากลางเดียวกัน (predictor and criterion variables measured using the same medium)	ลักษณะของการวัด ในเรื่องความแตกต่างกันของโครงสร้างการวัดกับการใช้ค่ากลางเดียวกันในการวัด อาจจะสร้างความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัด ที่เป็นอิสระจากบริบทโครงสร้างของเนื้อหาเหล่านั้น

จากตารางที่ 2.3 จึงอธิบายแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วมโดยละเอียด ดังนี้  
**อิทธิพลที่เกิดจากแหล่งผู้ตอบ (Method effects produced by a common source or rater)**

ผลกระทบที่เกิดขึ้นบางอย่างในหลาย ๆ วิธีการ จากข้อเท็จจริงที่ได้จากผู้ตอบที่สร้างขึ้นจากการวัดตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนาย (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) ที่มีลักษณะเหมือนกับบุคคล นี่คือประเภทของความลำเอียงในการรายงานการประเมินตนเอง (Self report bias) อาจจะกล่าวถึงผลที่เกิดจากข้อเท็จจริงของความแปรปรวนร่วมของการกระทำที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัด ระหว่างผลที่ได้จากการวัดตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนาย (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) โดยข้อเท็จจริงนั้นเป็นค่าของตัวแปรที่วัดได้จากผู้ตอบ

1. บรรทัดฐานของความคงเส้นคงวา (Consistency motif) เป็นเพียงส่วนหนึ่งของทฤษฎีของ Heider (1958), Osgood and Tannenbaum (1955, pp. 42-55) และการวิจัยของ McGuire (1966, pp. 1-46) มีข้อเสนอแนะที่บุคคลทั่วไปพยายามคงความสอดคล้องระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดจากการรับรู้ทางสติปัญญาและทัศนคติ มันไม่ได้แสดงความแปลกใจของบุคคลเกี่ยวกับการตอบข้อคำถามที่วางไว้ โดยนักวิจัยอาจมีความปรารถนาที่จะตีแผ่เรื่องความสอดคล้องและความเข้าใจเหตุผลของผู้ตอบและอาจจะวิจัยเกี่ยวกับความเหมือนของข้อคำถามเหล่านั้น ว่ามันสามารถสร้าง

ความสัมพันธ์ที่มักจะไม่วางสิ่งที่ยู่กว้างออกไปที่เหมือนกับระดับในเรื่องของความจริงกับชีวิต แนวโน้มของผู้ตอบที่พยายามคงความสอดคล้องในเรื่องต่าง ๆ ของผู้ตอบให้เหมือนหรือคล้ายกับข้อความหรือการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ความสอดคล้องเหล่านี้เรียกว่า บรรทัดฐานของความสอดคล้อง (Consistency motif) ตามการวิจัยของ Johns (1994, p. 574), Podsakoff and Organ (1986, pp. 69-82), Schmitt (1994, p. 393) หรือผลกระทบจากความสอดคล้อง (Consistency effect) ตามการวิจัยของ Salancik and Pfeffer (1977, p. 427) และ มันเหมือนกับว่าจะนำไปสู่รายละเอียดของระบบปัญหาในสถานการณ์ที่เกี่ยวกับผู้ตอบในการถามการจัดเตรียมบัญชีย้อนหลังเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitudes) การรับรู้ (Perceptions) และ/ หรือพฤติกรรม (Behaviors)

2. นัยสำคัญทางทฤษฎีและความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นความจริง (Implicit theories and illusory correlations) ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นจริงบนบรรทัดฐานของความคงเส้นคงวา (Consistency motif) เหมือนกับแหล่งที่ทำให้เกิดความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) ที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นความจริง (Illusory correlations) ตามการวิจัยของ Berman and Kenny (1976, p. 263), Chapman and Chapman (1967, p. 193; 1969, p. 271), Smither, Collins, and Buda (1989, p. 599) และนัยสำคัญทางทฤษฎี (Implicit theories) ตามการวิจัยของ Lord, Binning, Rush, and Thomas (1978, p. 27), Phillips and Lord (1986, p. 31), Staw (1975, p. 414) โดย Berman and Kenny (1976, p. 263) พบตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นความจริง (Illusory correlations) เป็นผลที่เกิดจากข้อเท็จจริงดังนี้ “ผู้อ่านหลาย ๆ ท่าน ที่มักจะพบบ่อย ดูเหมือนว่ากระบวนการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นที่มีความครอบคลุมถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นร่วมกันในการจัดลำดับของข้อความ และข้อตกลงเบื้องต้นอาจจะเริ่มจากการบิดเบือนข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบเมื่อความสัมพันธ์เกิดจากการจัดลำดับ” Smither et al. (1989, pp. 264-599) มีการบันทึกเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นความจริง (Illusory correlations) อาจจะทำหน้าที่เป็นความลำเอียงของ Job schema หรือนัยสำคัญทางทฤษฎี (Implicit theories) ภายใต้การดูแลของผู้ตอบ (Rater) และจากการให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้สึกและการไม่กำหนดรหัสลำดับของพฤติกรรมดีกว่าการมายกเลิกทีหลัง นี่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เกิดจากการจัดลำดับของผู้ตอบที่ได้เสนอไว้ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ที่เป็นจริงอย่างเดียว แต่เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากความแปรปรวนร่วมของมนุษย์ที่เป็นผู้กระทำบนพื้นฐานของการจัดลำดับนัยสำคัญทางทฤษฎี

โดยแท้จริงแล้ว สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงส่วนย่อยหนึ่งจากหลักฐานที่เกี่ยวกับนัยสำคัญทางทฤษฎี (Implicit theories) ทำให้มีผลกระทบกับการจัดลำดับของผู้ตอบในเรื่องขอบเขตของความแตกต่าง ลำดับของข้อสรุปพฤติกรรมผู้นำ ความเป็นสาเหตุของสมรรถภาพกลุ่ม และการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับสมรรถภาพการทำงาน

ของลูกจ้าง Smither et al. (1989, p. 599) ต่อมาได้มีการศึกษาและพบว่า ตัวชี้วัดของความสัมพันธ์ที่นักวิจัยได้จากการสังเกต ระหว่างตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนาย (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) บนข้อความอาจจะไม่ใช่ผลกระทบเดียวของความแปรปรวนร่วมภายนอกที่แท้จริงระหว่างการแสดงหลักฐานเหล่านี้ แต่อาจจะรวมถึงผลที่เกิดจากนัยสำคัญทางทฤษฎี (Implicit theories) นั้น ผู้ตอบมีการอ้างอิงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงหลักฐานเหล่านี้

3. การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปจากการกำหนดความหมายของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ของ Crowne and Marlowe (1964, p. 109) ว่าหมายถึง “ความต้องการความเห็นพ้องทางสังคม (Need of social approval) และการยอมรับ (Acceptance) และความเชื่อนั้น มันสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งหมายถึง การยอมรับทางวัฒนธรรม (Culturally acceptable) และการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (Appropriate behaviors)” นี้เป็นมุมมองโดยทั่วไปซึ่งเป็นความโน้มเอียงที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคคล การนำเสนอของพวกเขาที่ชื่นชอบ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับปัญหาหรือหัวข้อเรื่องนี้เป็นความโน้มเอียงที่ไม่ใช่มาจากระบบปัญหาเพียงอย่างเดียว เพราะว่ามันมาจากแหล่งที่เกิดความลำเอียงในการตอบของผู้ตอบ (Bias the answers of respondents) เช่น การเปลี่ยนแปลงระดับความหมายของคำตอบ (To change the mean levels of the response) แต่ยิ่งไปกว่านั้น เพราะว่ามันอาจจะระบุนัยสำคัญที่เป็นจริงระหว่างตัวแปรสองตัวหรือมากกว่านั้น ตามการวิจัยของ Ganster, Hennessey, and Luthans (1983, pp. 321-331) มีบันทึกเกี่ยวกับการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) สามารถสร้างความสัมพันธ์ปลอมหรือความสัมพันธ์เทียมคล้าย ๆ กับตัวแปรต้องห้ามนั้นจะปกปิดความจริงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือคล้าย ๆ กับตัวแปรขึ้นกลาง (Moderator variable) ที่มีอิทธิพลต่อธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4. ความลำเอียงจากความโง่เขลา (Leniency biases) Guilford (1954, p. 278) ได้อธิบายว่า ความความลำเอียงจากความโง่เขลา (Leniency biases) เป็นความลำเอียงที่เกิดจากตอบ (Raters) “การจัดลำดับตามพวกเขาเหล่านั้นที่มีความรู้ดี (To rate those whom they know well) หรือพวกเขาผู้ที่มีความเป็นตัวตนของตนเองสูงกว่าที่ควรจะเป็น (Whom they are ego involved, higher than they should)” ตามการวิจัยของ Schriesheim, Kinicki, and Schriesheim (1979, pp. 1-29) งานวิจัยเหล่านี้มาจากความลำเอียง ที่แสดงให้เห็นว่า มันเป็นผลของความสัมพันธ์ปลอมหรือความสัมพันธ์เทียม (Produces spurious correlation) ระหว่างการพิจารณาพฤติกรรมผู้นำ (Leader-consideration behavior) ความพึงพอใจของลูกจ้าง (Employee satisfaction) และการรับรู้ของ

กลุ่มผู้ผลิต (Group productivity) กลุ่มผู้ขี้ขี้ (Group drive) และกลุ่มที่อยู่ร่วมกัน (Cohesiveness) แต่ไม่ใช่ความสัมพันธ์ปลอมหรือความสัมพันธ์เทียมระหว่างโครงสร้างภายในพฤติกรรมผู้นำ (Leader initiating structure behavior) และตัวแปรเกณฑ์เหล่านี้ที่มีลักษณะเหมือนกัน มีข้อเสนอแนะในการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรวัดนั้นไม่เป็นกลางทางสังคม (Not socially neutral) และความลำเอียงจากความโอนอ่อน (Leniency biases) มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัด (Scale) ทศนคติของลูกจ้าง (Employee attitude) และการรับรู้ของลูกจ้าง (Employee perceptions)

อนึ่ง อาจคาดหวังเกี่ยวกับความลำเอียงจากความโอนอ่อน (Leniency biases) ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ปลอมหรือความสัมพันธ์เทียม (Produces spurious correlation) ในการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งอื่น ๆ นั้น ต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินของผู้ตอบ (Respondents' ratings) ในเรื่องความชอบ-ไม่ชอบ หรือสิ่งอื่น ๆ และการประเมินของผู้ตอบ (Respondents' ratings) ในเรื่องสมรรถภาพ (Performance) ทศนคติ (Attitudes) และการรับรู้ (Perceptions) และสิ่งอื่น ๆ

#### 5. ความเห็นพ้อง การตอบใช่ หรือ ไม่ใช่ (Acquiescence, yea-saying or nay-saying)

Winkler, Kanouse, and Ware (1982, p. 555) ให้ความหมายหรือนิยามคำว่า ชุดคำตอบของความเห็นพ้อง (Acquiescence response set) คือ “ความโน้มเอียงที่เห็นด้วยกับข้อรายการของทัศนคติโดยไม่คำนึงถึงเนื้อหา” และลักษณะเด่นของชุดคำตอบนี้เป็นปัญหา “เพราะมันไปเพิ่มปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของคำที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน แม้เมื่อเวลาที่ข้อคำถามและคำเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิด” ดังนั้น Winkler et al. (1982, p. 555) จึงทำการศึกษาที่เจาะลึกเกี่ยวกับผลกระทบของความเห็นพ้อง (Acquiescence) บนกระบวนการพัฒนามาตรวัดที่ง่ายต่อการมองเห็นสิ่งเหล่านี้จากความลำเอียงที่อาจจะเป็นสาเหตุของความสัมพันธ์ปลอมหรือความสัมพันธ์เทียม (Spurious correlation) ระหว่างโครงสร้าง 2 โครงสร้างหรือมากกว่า เช่น ความเห็นพ้อง (Acquiescence) อาจเป็นแหล่งที่เป็นสาเหตุของการเกิดความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ (Artifactual variance) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือมากกว่า นอกเหนือจากความแปรปรวนที่แท้จริงระหว่างตัวแปรเหล่านี้

6. ความรู้สึกเชิงบวกและความรู้สึกเชิงลบ (Positive and negative affectivity) Watson and Clark (1984, p. 465) ให้นิยามความรู้สึกเชิงลบ (Negative affectivity) คือ อารมณ์-อุปนิสัยใจคอ (Mood-dispositional) ซึ่งเป็นการวัดสิ่งที่สะท้อนจากภายในของบุคคล เป็นความแตกต่างของอารมณ์เชิงลบ (Negative emotionality) และกรอบแนวคิดของตนเอง (Self-concept) ส่วนความรู้สึกเชิงบวก (Positive affectivity) คือ ผลสะท้อนจากภายในของบุคคลซึ่งเป็นการวัดความแตกต่างของอารมณ์เชิงบวก (Positive emotionality) และกรอบแนวคิดของตนเอง (Self-concept)

จากหลักฐานการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Watson and Clark (1984, pp. 465-490) ได้สรุปเกี่ยวกับบุคคลว่า คนที่แสดงความรู้สึกเชิงลบ (Negative affectivity) สูง มาจากมุมมองของพวกเขาเอง และมีความหลากหลายของมุมมองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบโลก ในการกำหนดข้อตกลงเชิงลบโดยทั่วไป Burke, Brief, and George (1993, p. 402-412) มีข้อสรุปเพิ่มเติมที่เหมือนกันเกี่ยวกับแหล่งที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเชิงบวก (Positive affectivity) โดยมีลักษณะเด่นดังนี้

การรายงานตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดเชิงลบจากสถานการณ์การทำงาน และการตอบสนองความรู้สึกเชิงลบ (Negative affectivity reactions) มักจะเกิดจากอิทธิพลของความรู้สึกเชิงลบ (Negative affectivity) เช่นเดียวกับการรายงานตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกมุมมองเชิงบวกจากสถานการณ์การทำงาน การตอบสนองความรู้สึกเชิงบวก (Positive affectivity reactions) มักจะเกิดจากอิทธิพลของความรู้สึกเชิงบวก (Positive affectivity) ตามการวิจัยของ Burke et al. (1993, p. 410)

ถ้าการแสดงออกเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการประเมินของผู้ตอบในแบบสอบถามการรายงานตนเอง มันอาจจะเป็นได้ทั้งความรู้สึกเชิงลบและความรู้สึกเชิงบวก ที่ทำให้เกิดความแปรปรวนอย่างเป็นระบบ (Systematic variance) ของผลรวมของความสัมพันธ์ (Relationships obtained) ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือมากกว่า ที่แตกต่างกัน มาจากความแปรปรวนของคะแนนจริงที่มีอยู่ระหว่างตัวแปรเหล่านี้

7. สภาพอารมณ์ชั่วคราว (Transient mood state) ความรู้สึกเชิงบวกและความรู้สึกเชิงลบ เมื่อพิจารณาอย่างเป็นธรรมชาติ โดยทั่วไปแล้ว เป็นคุณลักษณะที่ยั่งยืนของบุคคลที่อาจจะมีอิทธิพลต่อการตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม มันอาจจะเป็นได้ว่า สภาพอารมณ์ชั่วคราว (Transient mood state) ของผู้ตอบ (Respondents) เป็นผลมาจากรูปแบบใด ๆ ของจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ปฏิสัมพันธ์เกี่ยวกับความไม่พอใจของลูกค้า (Disgruntled customer) การได้รับคำชมเชย (Receiving a compliment) คำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (Compliment from a co-worker) คำชมเชยจากผู้บริหาร (Compliment from boss) คำที่ได้รับจากการส่งเสริมการขาย (Receiving word of a promotion) การตายของเพื่อนสนิทหรือสมาชิกในครอบครัว (Death of a close friend or family member) เป็นวันที่ไม่ดีที่สำนักงาน (A bad day at the office) ความกังวลเกี่ยวกับการลดขนาด (Concerns about downsizing) อาจเป็นผลของความแปรปรวนที่เกิดจากฝีมือมนุษย์ (Artificial variance) ในการวัดการรายงานตนเอง (Self-report measures) เพราะว่าการตอบข้อคำถามของบุคคลที่เกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์ (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) มีอารมณ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการตอบด้วย (Podsakoff et al., 2003, p. 885)

### อิทธิพลต่อวิธีการซึ่งเป็นผลมาจากคุณลักษณะของข้อคำถาม (Method effects produced by item characteristics)

ในการศึกษาเกี่ยวกับความลำเอียงอาจจะมีผลโดยรวมของการวัดจากบางแหล่ง มันอาจจะเป็นไปได้ว่า ลักษณะของข้อคำถามที่นำเสนอต่อผู้ตอบ ทำให้เกิดความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติในความสัมพันธ์ที่สังเกตได้ Cronbach (1946) อาจจะเป็นคนแรกที่ตระหนักถึงความเป็นไปได้ว่า นอกเหนือไปจากรูปแบบ เนื้อหาข้อคำถาม ยังอาจมีผลต่อคะแนนที่ได้รับจากการวัด เช่น

การสร้างแบบทดสอบทางจิตวิทยาหรือแบบทดสอบทางการศึกษา โดยการเลือกข้อคำถาม (Choosing items) จากเนื้อหาที่ต้องการ และการปรับแต่งข้อคำถามเหล่านั้น โดยใช้เทคนิคเชิงประจักษ์ ภายใต้อัตลักษณ์ที่ทำโดยทั่วไป และทำการตรวจสอบเช่นเดียวกับตรวจสอบความเป็นไปได้ ว่าสิ่งที่ต้องการวัดในการทดสอบจะถูกกำหนดโดยเนื้อหาของข้อคำถาม คะแนนสุดท้ายของบุคคลที่ได้จากการทดสอบใด ๆ จะประกอบด้วยผลกระทบที่เกิดจากเนื้อหาของข้อคำถาม และผลกระทบที่เกิดจากการนำข้อคำถามไปใช้ ในการทดสอบที่มีการวัดเพียง 1 ตัวแปร อาจจะมีการวัดคุณลักษณะอื่นหลาย ๆ คุณลักษณะ ที่อาจจะไม่มีอิทธิพลต่อคะแนน ถ้าประเภทของข้อคำถามอื่น ๆ ถูกนำมาใช้ (Cronbach, 1946, pp. 475-476)

ดังนั้น Cronbach (1946) จึงได้พิจารณาสรุปว่า ชุดของคำตอบมีแนวโน้มที่จะทำให้พบคุณลักษณะของข้อคำถามที่ได้จากการวัดบุคคล ซึ่งเป็นเพียงแนวโน้มส่วนหนึ่งของผู้ตอบที่ได้จากการตอบข้อคำถาม ที่ทำการศึกษาเจาะลึกลงไปเกี่ยวกับผลกระทบจากแหล่งที่มาของคุณลักษณะของข้อคำถาม ทำให้มีความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance)

1. ข้อคำถามเพื่อการทำให้ดูดีทางสังคมหรือคุณลักษณะของข้อคำถามที่ต้องการ (Item social desirability or item demand characteristics) Thomas and Kilmann (1975, p. 741), Nederhof (1985, p. 263) มีการบันทึกการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) อาจจะมีการมองแนวโน้มของผู้ตอบที่จะเกิดจากการยอมรับทางวัฒนธรรม (Culturally acceptable) และลักษณะที่เหมาะสม (Appropriate manner) มันอาจจะเกิดจากการมองคุณสมบัติของข้อคำถามของแบบสอบถาม เช่น ข้อคำถามหรือโครงสร้างของแบบสอบถามมีมากพอ (ไม่น้อยเกินไป) การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมอาจจะต้องมีความสัมพันธ์ของการสังเกตมาก (หรือน้อย) กับสิ่งอื่น ๆ เพียงสิ่งเดียวหรือมากกว่า เพราะการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมเกิดจากการกระทำ และเพราะความสำคัญของการสร้างที่เป็นความโน้มเอียงไปสู่การวัด อย่างเช่น Thomas and Kilmann (1975, p. 741) ได้นำเสนอรายงานเกี่ยวกับผู้ตอบกับการจัดลำดับในการรายงานตนเอง โดยการใช้ความแตกต่าง 5 อย่าง ที่ขัดแย้งกัน การหาความถี่ด้วยมือของพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์

ที่แข็งแกร่งกับการจัดลำดับความน่าเชื่อถือทางสังคมจากความถี่ของพฤติกรรมเหล่านี้ ดังนั้น ระดับความน่าเชื่อถือทางสังคมของข้อคำถามหรือโครงสร้าง เป็นแหล่งที่เป็นสาเหตุของความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ (Artifactual variance) ในแบบสอบถามการวิจัย

2. ความซับซ้อนและหรือความคลุมเครือของข้อคำถาม (Item complexity and/ or ambiguity) แม้ว่านักวิจัยหลาย ๆ คนสนับสนุนการพัฒนาข้อคำถามให้มีความกระจ่างชัดเจน สั้น กระชับ และมีลักษณะพิเศษของความเป็นไปได้เพื่อสร้างความเข้าใจในโครงสร้างของการวัดตามการวิจัยของ Peterson (2000, p. 45), Spector (1992, pp. 123-151) มันก็ไม่ได้ทำให้สิ่งที่จะเกิดในบางข้อคำถามที่มีความซับซ้อนพอใช้หรือมีความคลุมเครือลดลง ความซับซ้อนบางอย่างที่อยู่ภายนอกแบบสอบถาม เป็นผลที่ได้จากการวัดของข้อเท็จจริงบางโครงสร้างที่มีความซับซ้อนพอใช้หรือมีธรรมชาติของความเป็นนามธรรมสูง อย่างไรก็ตาม ในสาเหตุอื่น ๆ ความซับซ้อนของข้อคำถามหรือความคลุมเครือของข้อคำถาม (Item complexity and/ or ambiguity) อาจจะเป็นผลมาจากการใช้คำถามที่มีลักษณะเหมือนกัน (Double barreled question) คำที่มีความหมายหลายคุณลักษณะ (Words with multiple meaning) การใช้ภาษาเฉพาะหรือศัพท์เทคนิค หรือคำ หรือวลีที่พูดไม่เป็นทางการ (Technical jargon or colloquialisms) หรือการใช้ศัพท์ที่ไม่คุ้นเคย (Unfamiliar used words) หรือการใช้ศัพท์ที่นาน ๆ ใช้ครั้ง (Infrequently used words) ปัญหาความคลุมเครือของข้อคำถามที่พบบ่อย ๆ มีความต้องการจากผู้ตอบที่อยากให้อธิบายความหมายของข้อคำถามเหล่านั้น อาจจะเป็นจำนวนด้วยการสุ่มวิธีการตอบ หรือการเพิ่มความน่าจะเป็นของผู้ตอบกับโอกาสหรือแนวโน้มในการตอบ

3. รูปแบบของมาตรวัดและรูปแบบร่วมของมาตรวัด (Scale format and scale anchors) มันเป็นเรื่องที่ไม่ได้พบได้น้อยสำหรับนักวิจัยในการวัดความแตกต่างของโครงสร้าง เกี่ยวกับลักษณะที่เหมือนกันของรูปแบบของมาตรวัด (Scale format) เช่น Likert scales, Semantic differential scale, "Faces scale" การใช้ลักษณะที่เหมือนกันของรูปแบบร่วมของมาตรวัดหรือการประเมินค่า เช่น อย่างยิ่ง (Extremely) กับ ค่อนข้าง (Somewhat) บ่อย ๆ (Always) กับ ไม่เคย (Never) และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree) กับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree) แม้ว่ามันอาจจะมีเหตุผลในการใช้ลักษณะที่เหมือนกันของรูปแบบของมาตรวัด (Scale format) และรูปแบบร่วมของมาตรวัด (Scale anchors) ที่ทำให้ง่ายสำหรับผู้ตอบในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ เพราะมันสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการกระบวนการทางความคิด และนี่อาจจะเป็นการเพิ่มความน่าจะเป็นบางอย่างของความแปรปรวนร่วมจากการสังเกต โครงสร้างที่แสดง อาจจะทำให้ผลความสอดคล้องในความสมบูรณ์ของมาตรวัดมากกว่าเนื้อหาของข้อคำถาม ยกตัวอย่าง

มันเป็นสิ่งที่รู้กันจกกันดีในการอ้างอิงงานวิจัยเชิงสำรวจนั้น รูปแบบของมาตรวัดและรูปแบบรวมของมาตรวัดอย่างเป็นระบบมีอิทธิพลต่อการตอบ (Tourangeau, Rips, & Rasinski, 2000, p. 94)

4. คำหรือข้อความเชิงลบ (Negatively worded (reverse-coded) items) นักวิจัยบางคนมีความพยายามที่จะรวบรวมผลกระทบที่เกิดขึ้นกับรูปแบบความลำเอียงของการตอบ โดยการรวมคำในเชิงลบหรือรหัส-ส่วนกลับของข้อความ (Reverse-coded items) ในแบบสอบถาม ตามการวิจัยของ Hinkin (1995, p. 968), Idaszak and Drasgow (1987, p. 70) ความรู้พื้นฐานทางตรรกศาสตร์เกี่ยวกับรหัสส่วนกลับของข้อความมักจะเป็นความรู้แนวคิดในเรื่องการกระทบความเร็ว (Speed bumps) ที่ผู้ตอบจะต้องตอบตามความต้องการตั้งแต่เริ่มต้นดีกว่าการควบคุมให้ตอบการต่อต้านโดยอัตโนมัติของกระบวนการทางความคิดหรือทางปัญญา ในรายการงานวิจัยจะแสดงให้เห็นรหัสส่วนกลับของข้อความ มักจะเป็นผลที่เกิดจากฝีมือมนุษย์ องค์ประกอบของการตอบมีส่วนที่จะกีดกันค่าของข้อความเชิงลบ มันถูกทำให้หายไปหลังจากทำการให้รหัสส่วนกลับของข้อความเหล่านั้นมาเขียนในเชิงบวก มีการอ้างเหตุผลเกี่ยวกับผลกระทบของรหัสส่วนกลับของข้อความที่มักเกิดขึ้นในแบบสอบถาม ข้อความเหล่านี้จะตกเข้าไปอยู่ในค่าของข้อความเชิงบวก-เชิงลบ ในการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา นักวิจัยแสดงให้เห็นและนำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบค่าของข้อความเชิงลบที่มักเกิดขึ้นเป็นสาเหตุที่พบร้อยละ 10 จากผู้ตอบที่ให้ความสำคัญกับรหัสส่วนกลับของข้อความ ดังนั้น คำหรือข้อความเชิงลบอาจจะเป็นแหล่งของความลำเอียงที่เกิดจากวิธีการ

#### **อิทธิพลจากวิธีการที่เป็นผลมาจากบริบทของข้อความ (Method effect produced by item context)**

ความลำเอียงจากวิธีรวมที่พบเสมอเป็นผลมาจากบริบทของข้อความในประเด็นต่าง ๆ ของแบบสอบถาม Wainer and Kiely (1987, p. 194) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากบริบทของข้อความ “คือ อิทธิพลหรือการตีความในประเด็นที่มักจะให้เหตุผลในเรื่องของข้อความอย่างเดียว เพราะว่าข้อความมันมีความสัมพันธ์กับข้อความอื่น ๆ อีก ที่เกิดขึ้นตั้งแต่การสร้างเครื่องมือ” และจะยกตัวอย่างประเภทที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปที่เป็นผลมาจากบริบทของข้อความ

1. อิทธิพลจากการระบายสีข้อความ (Items priming effects) Salancik and Pfeffer (1977, p. 429), Salancik (1984, p. 252) มีการบันทึกในเรื่องข้อความเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่เด่นของงาน หรือสภาพของงานที่เด่นมักจะทำให้เห็นความสำคัญของของรูปลักษณ์หรืองานอื่น ๆ มากกว่า ในการตอบของผู้ตอบก็เช่นกัน จะมองเห็นความสำคัญของของรูปลักษณ์หรืองานอื่น ๆ มากกว่า ถ้าในคำถามไม่เคยถามในสถานการณ์แรก ๆ นักวิจัยได้กล่าวอ้างถึงจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น



ของการให้ความสำคัญกับการระบายสี ในเรื่องของผลกระทบ และการอธิบายถึงบริบทของ การระบายสีข้อความในโมเดลความต้องการ-ความพึงพอใจ โดยไม่ได้กระทำในสิ่งเหล่านั้น

“ถ้ามีคำถามให้บุคคลบรรยายงานของเขาที่ทำ ในบริบทของความรู้ความเข้าใจ ในการทำงาน เขาสามารถทำดังนั้นได้ แต่ถ้าลักษณะของการถามเจาะลึกลงไป ในคุณลักษณะของ บุคคล เช่น คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานของเขา เขามีทางเลือกในการตอบน้อยมาก แต่การตอบนั้น ต้องใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญ ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของงานกับทัศนคติเกี่ยวกับงาน จากการศึกษานี้ ไม่ได้ทำสิ่งที่จะต้องสังเกต เพียงอย่างเดียว แต่ยังสร้างข้อมูลสารสนเทศเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับโมเดลความต้องการ-ความพึงพอใจ (Salancik & Pfeffer, 1977, p. 451)”

แม้ว่าคุณลักษณะหรือสถานะเงื่อนไขที่สำคัญมากของ Salancik (1984, p. 252) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อผลที่เกิดจากการระบายสีที่เคยเป็นประเด็นในการถกเถียงกันมา ในสิ่งเหล่านี้มีบางหลักฐาน ที่แสดงให้เห็นผลกระทบจากการระบายสีที่อาจจะเกิดในผลรวมบางผลรวม ดังนั้น ความน่าจะเป็น ของผลกระทบที่เกิดจากฝีมือมนุษย์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ จะเกิดภายใต้บางสถานการณ์หรือ บางสถานะเงื่อนไข

2. ความฝังใจจากข้อความ (Item embeddedness) Harrison and McLaughlin (1993, p. 130) มีการอธิบายเกี่ยวกับธรรมชาติของของความฝังใจจากข้อความ (Item embeddedness) ในบริบทอื่น ๆ ที่เป็นคำในข้อความเชิงบวก-เชิงลบ ทำให้การประเมินข้อความที่สมบูรณ์ และกระบวนการนี้อาจจะทำความสลับซับซ้อนของอิทธิพลของความแปรปรวนจากการสังเกตได้ ระหว่างข้อความ ซึ่งมีความสำคัญมาก โดยนักวิจัยได้บันทึกไว้

“บริบทของข้อความสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตอบในการอธิบายคำถามการทบทวนข้อมูล จากความจำ การประเมินพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูล และการเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการตอบ ข้อความ”

3. บริบทหรือแนวโน้มทางอารมณ์ (Context-induced mood) ได้มีการจดบันทึกเกี่ยวกับ อารมณ์ของผู้ตอบ (ไม่ว่าจะมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง หรือ อ่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์) อาจจะมีอิทธิพลต่อการตอบข้อความในแบบสอบถาม และมีอิทธิพลต่อความเป็นอิสระของเนื้อหา ของข้อความเหล่านั้น หนึ่งองค์ประกอบอาจสร้างอารมณ์ที่อ่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามข้อรายการ ที่เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ตอบจะต้องพบทั้งหมดของคำหรือประโยคของข้อความในแบบสอบถาม ตามการวิจัยของ Peterson (2000, p. 56) ตัวอย่าง มันคือความเป็นไปได้ของกลุ่มคำชุดแรกของ ข้อความในแบบสอบถามจะโน้มแน้วต่ออารมณ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผู้ตอบซึ่งจะมีอิทธิพลต่อ หลักการในการตอบและส่งผลต่อการตอบข้อความที่เหลือในแบบสอบถาม ดังนั้น ข้อความ

ในแบบสอบถามนั้นจะยั่วความสงสัยของผู้ตอบเกี่ยวกับความตั้งใจของผู้วิจัย หรือความสมบูรณ์ของข้อคำถามหรือเป็นข้อคำถามที่หยابสำหรับผู้ตอบ เพราะว่าข้อคำถามเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับชาติพันธุ์ (Ethnic) เชื้อชาติ (Racial) หรือเพศ (Gender stereotypes) อาจจะทำให้ผู้ตอบให้เห็นความสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยสภาพอารมณ์เชิงลบ มันเป็นไปได้ว่า บริบทหรือแนวโน้มทางอารมณ์ (Context-induced mood) สร้างความแปรปรวนร่วมที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นไปตามหลักธรรมชาติระหว่างโครงสร้างในแบบสอบถาม

4. ความยาวของมาตรวัด (Scale length) Harrison, McLaughlin, and Coalter (1996, p. 249) มีการบันทึกเกี่ยวกับมาตรวัดที่ควบคุมข้อคำถามที่ใช้กันเพิ่มมากขึ้นในการตอบข้อคำถามของผู้ตอบ องค์ประกอบต่าง ๆ ของคำตอบในมาตรวัดแบบเดิม ๆ (Previous scales) สิ่งเหล่านี้มีการเพิ่มจำนวนมากขึ้นและมีความเป็นไปได้ว่าการตอบในแบบเดิม ๆ จะมีอิทธิพลต่อคำตอบที่เลื่อนไหลตามมาตรวัด นี่คือการกระทำเกี่ยวกับมาตรวัดที่สั้นเล็กมาก ๆ เป็นส่วนน้อยในการตอบในแบบเดิม ๆ การใช้ความจำตอบแบบสั้น ๆ (Short-term memory) โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่สังเกตได้กับมาตรวัดข้อคำถามที่มีเนื้อหาที่เหมือนกัน ดังนั้น มาตรวัดที่สั้นหรือยาวมีข้อจำกัดบางประการที่อาจจะลดทอนบางอย่างจากความลำเอียงที่จะเกิดขึ้น โดยผู้ตอบเหนื่อยล้า (Respondent fatig) หรือผู้ตอบไม่มีความกังวล (Respondent carelessness) Hinkin (1995, p. 969) เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามความเป็นจริง รวมทั้งสิ่งอื่น ๆ ที่จะเกิดจากความลำเอียง เพราะว่าสิ่งเหล่านี้มีใช้กันเพิ่มมากขึ้น ความน่าจะเป็นในการตอบข้อคำถามแบบเดิมของแบบสอบถามจะมีอิทธิพลต่อความถูกต้องในการตอบข้อคำถาม

5. การผสมหรือการจัดกลุ่มข้อคำถามหรือโครงสร้างในแบบสอบถาม (Intermixing items of different constructs on the questionnaire) สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้ แต่มันเกิดจากนักวิจัยที่จัดกลุ่มคำข้อคำถามหรือผสมข้อคำถามจากโครงสร้าง (Construct) แตกต่างกันในแบบสอบถามที่เหมือน ๆ กัน จากการศึกษาของ Kline, Sulsky, and Rever-Moriyama (2000, pp. 401-421) ได้เสนอแนะวิธีปฏิบัติที่จะลดทอนความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ถ้าโครงสร้าง (Construct) ในแบบสอบถามมีลักษณะที่เหมือนกัน (ความเหมือนในคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หรือความเหมือนของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หนึ่งผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ในวิธีปฏิบัตินี้ คือ มันอาจจะเพิ่มขนาดความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มโครงสร้าง (Interconstruct correlations) ในเวลาเดียวกันมันอาจจะลดขนาดความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มโครงสร้าง (Intraconstruct correlations) สิ่งเหล่านี้เป็นตัวชี้แนะที่จะทำให้เห็นการจัดกลุ่มคำข้อคำถามหรือผสมข้อคำถามในแบบสอบถามอาจจะเป็นผลที่ทำให้เกิดความแปรปรวนร่วมอย่างไม่เป็นไปตามธรรมชาติระหว่างโครงสร้าง

### อิทธิพลจากบริบทของการวัด (Method effects produced by measurement context)

ท้ายที่สุด องค์ประกอบอาจจะมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนร่วมที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติระหว่างสิ่งที่ได้จากการสังเกตกับ โครงสร้างที่ควบคุมโดยนักวิจัย ค่าผลรวมเป็นผลมาจากบริบทของการวัด บริบททั่วไปที่มีอิทธิพล ได้แก่ เวลา (Time) สถานที่ (Location) และเครื่องมือที่ใช้ในการวัด โครงสร้าง (Media used to measure the construct)

1. เวลาและสถานที่ในการวัด (Time and location of measurement) การวัดตัวแปรพยากรณ์ หรือตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ อาจทำการประเมินที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หรือแตกต่างกันในเรื่องของเวลาหรือสถานที่ ขอบเขตของการวัดทำได้ในช่วงเวลาเดียวกัน หรือสถานที่เดียวกัน อาจจะทำให้เกิดความแปรปรวนร่วมอย่างเป็นระบบร่วมกัน เพราะว่าบริบทของการวัดที่เกิดขึ้นร่วมกันอาจจะ (a) ความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นของการตอบจากการวัดตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์จะมีอยู่ร่วมกันในความจำคำสั้น ๆ (Short-term memory) (b) การจัดเตรียมลำดับของบริบททั่วไปสำหรับนำข้อมูลเหล่านั้นกลับมาใช้กับข้อมูลที่ได้จากความจำคำยาว ๆ (Long-term memory) และ (c) ทำให้สะดวกขึ้นในการใช้นัยสำคัญตามทฤษฎีเมื่อสิ่งเหล่านั้นยังคงมีอยู่

2. การใช้ค่ากลางที่ได้จากการวัดร่วมกัน (Use of common medium to obtain measurement) หนึ่งในประเด็นสุดท้ายขององค์ประกอบบริบททั่วไปที่อาจจะทำให้ผลที่เกิดจากความแปรปรวนร่วมที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติระหว่างตัวแปรพยากรณ์ หรือตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้ค่ากลางของการตอบร่วมกัน ยกตัวอย่าง คุณลักษณะของผู้สัมภาษณ์ ความคาดหวังและการใช้คำพูดที่เป็นต้นกำเนิดของความอยากหรือความต้องการ สิ่งเหล่านี้ดีพอที่จะเป็นที่ยอมรับในการศึกษาเชิงสำรวจของการตอบการศึกษาเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม ตามการวิจัยของ Bouchard (1976, p. 366), Collins (1970, p. 418), Shapiro (1970, p. 414) สอดคล้องกับการวิจัยของ Martin and Nagao (1989), Richman, Kiesler, Weisband, and Drasgow (1999, p. 756) ซึ่งพบว่า การสัมภาษณ์แบบซึ่งหน้า (Face-to-face interviews) ที่นิยมใช้กันให้ผลดีกว่าการตอบที่พยายามทำให้สังคมเห็นว่าน่าเชื่อถือ (Socially desirable responding) และให้ความแม่นยำที่ต่ำกว่าการบริหารแบบสอบถามทางคอมพิวเตอร์ (Computer administered questionnaires) หรือการเขียนตอบแบบสอบถาม (Paper-and-pencil questionnaires) ดังนั้น การใช้ค่ากลางที่รวบรวมได้จากข้อมูลอาจจะเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)

### สรุปแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม (Summary of the sources of common method bias)

สรุปความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เกิดจากแหล่งต่อไปนี้ เกิดจากผู้ตอบ (A common rater) เกิดจากบริบทของการวัด (A common measurement context) เกิดจากบริบทของข้อคำถาม (A common item context) และคุณลักษณะของข้อคำถาม (A common item characteristics) แหล่งความลำเอียงทั้งหมดนี้มีความสำคัญที่จะต้องระมัดระวังในการประเมินค่าคะแนนรวมจากข้อมูล การตรวจสอบการประเมิน เพราะว่าความลำเอียงจากวิธีร่วมเหล่านี้อาจจะทำให้เกิดปัญหา

#### 4. กระบวนการของความลำเอียงจากวิธีร่วมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ตอบ (Processes through which method biases influence respondent behavior)

ที่ผ่านมามีความเหมือนว่าความลำเอียงจากวิธีร่วมที่ได้นำเสนอมา เครื่องมือมีส่วนในการกำหนดคุณลักษณะ ต่อมาได้มีการพัฒนาและสร้างข้อเท็จจริงที่จะวัดให้มีขนาดเล็กลง แต่อย่างไรก็ตาม ต้องสร้างความเข้าใจว่าความลำเอียงจากวิธีร่วมมีอิทธิพลต่อกระบวนการตอบอย่างไร ดังนั้น สิ่งเหล่านี้ทำให้หลาย ๆ โมเดลมีความแตกต่างกัน ในการที่จะอ้างอิงไปสู่ประชากรในการตอบแบบสอบถามตามการวิจัยของ Cannell, Miller, and Oksenberg (1981, pp. 389-437), Strack and Martin (1987, pp. 123-148), Thurstone (1927, p. 275), Tourangeau et al. (2000, p. 96) ที่พบว่าความลำเอียงจากวิธีร่วมมีอิทธิพลต่อกระบวนการตอบแบบสอบถามอย่างไร ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.4

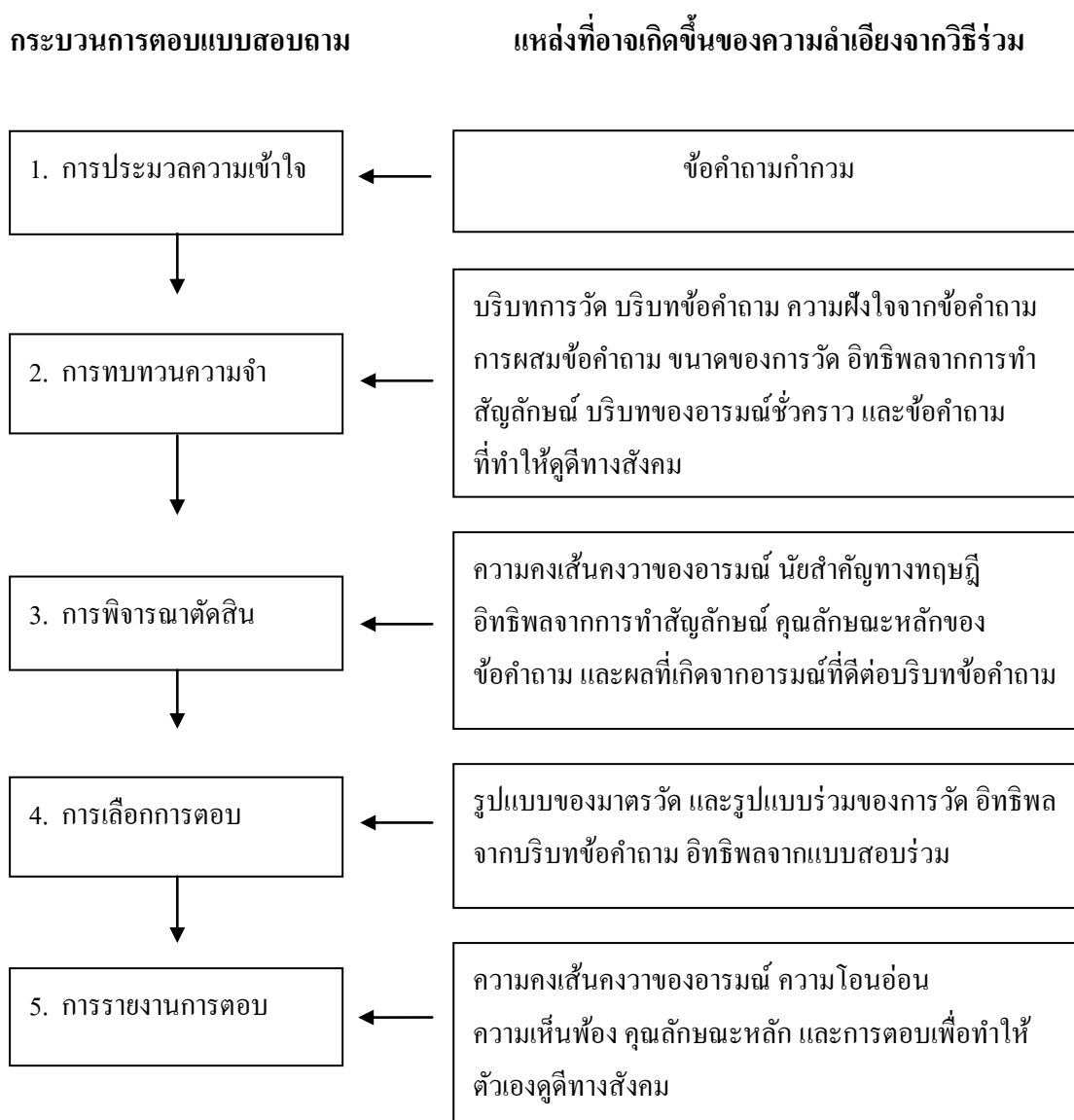
ตารางที่ 2.4 ความลำเอียงจากวิธีร่วมมีอิทธิพลต่อกระบวนการตอบแบบสอบถามอย่างไร

รายการขั้นตอนการตอบ (Stages of the response process)	กิจกรรมหรือสิ่งที่จะสร้างในรายการ (Activities involved in each stage)	แหล่งของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Potential method biases)
1. การประมวล ความเข้าใจ (Comprehension)	ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและ คำถาม การทบทวนตรรกะทั่วไปจาก คำถาม คุณลักษณะของข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ และเชื่อมต่อกับ คำตอบตามหลักฐานตามแนวคิด	ข้อคำถามกำกวม

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

รายการขั้นตอนการตอบ (Stages of the response process)	กิจกรรมหรือสิ่งที่จะสร้างในรายการ (Activities involved in each stage)	แหล่งของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Potential method biases)
2. การทบทวนความจำ (Retrieval)	การทบทวนตามรายการทั่วไป ตามลำดับคุณลักษณะพิเศษ ตามความจำทั่วไป และการเพิ่มเติม รายละเอียดของสิ่งที่ขาดหายไป	บริบทการวัด บริบทข้อคำถาม ความพึงใจจากข้อคำถาม การผสม ข้อคำถาม ขนาดของมาตรวัด อิทธิพลจากการระบายสี บริบท ของอารมณ์ชั่วคราว และ ข้อคำถามที่ทำให้ดูดีทางสังคม
3. การพิจารณาประเมิน ตัดสิน (Judgment)	ความสมบูรณ์ของการประเมินและ ความแม่นยำของความจำ ภายใต้ การอ้างอิงบนพื้นฐานความน่าเชื่อถือ การอ้างอิงถึงสิ่งที่ขาดหายไปว่าจะนำ อะไรกลับมา การศึกษาทบทวน จากเครื่องมือและทำการประเมิน บนพื้นฐานการทบทวนเพียงบางส่วน	ความคงเส้นคงวาของอารมณ์ นัยสำคัญทางทฤษฎี อิทธิพลจาก การระบายสี คุณลักษณะหลักของ ข้อคำถาม และผลที่เกิดจากอารมณ์ ที่มีต่อบริบทข้อคำถาม
4. การเลือกการตอบ (Response selection)	การจัดทำแผนที่การพิจารณาประเมิน ตัดสินจากชุดการตอบ	รูปแบบของมาตรวัด และ รูปแบบร่วมของมาตรวัด และ อิทธิพลจากบริบทของข้อคำถาม อิทธิพลจากแบบสอบถามร่วม
5. การรายงานการตอบ (Response reporting)	การนำเสนอในเรื่อง ความคงเส้นคงวาของการตอบ ความน่าเชื่อถือของการตอบ และ เกณฑ์การพิจารณาอื่น ๆ	ความคงเส้นคงวาของอารมณ์ ความโอนอ่อน ความเห็นพ้อง คุณลักษณะหลัก และการตอบ เพื่อให้ตัวเองดูดีทางสังคม

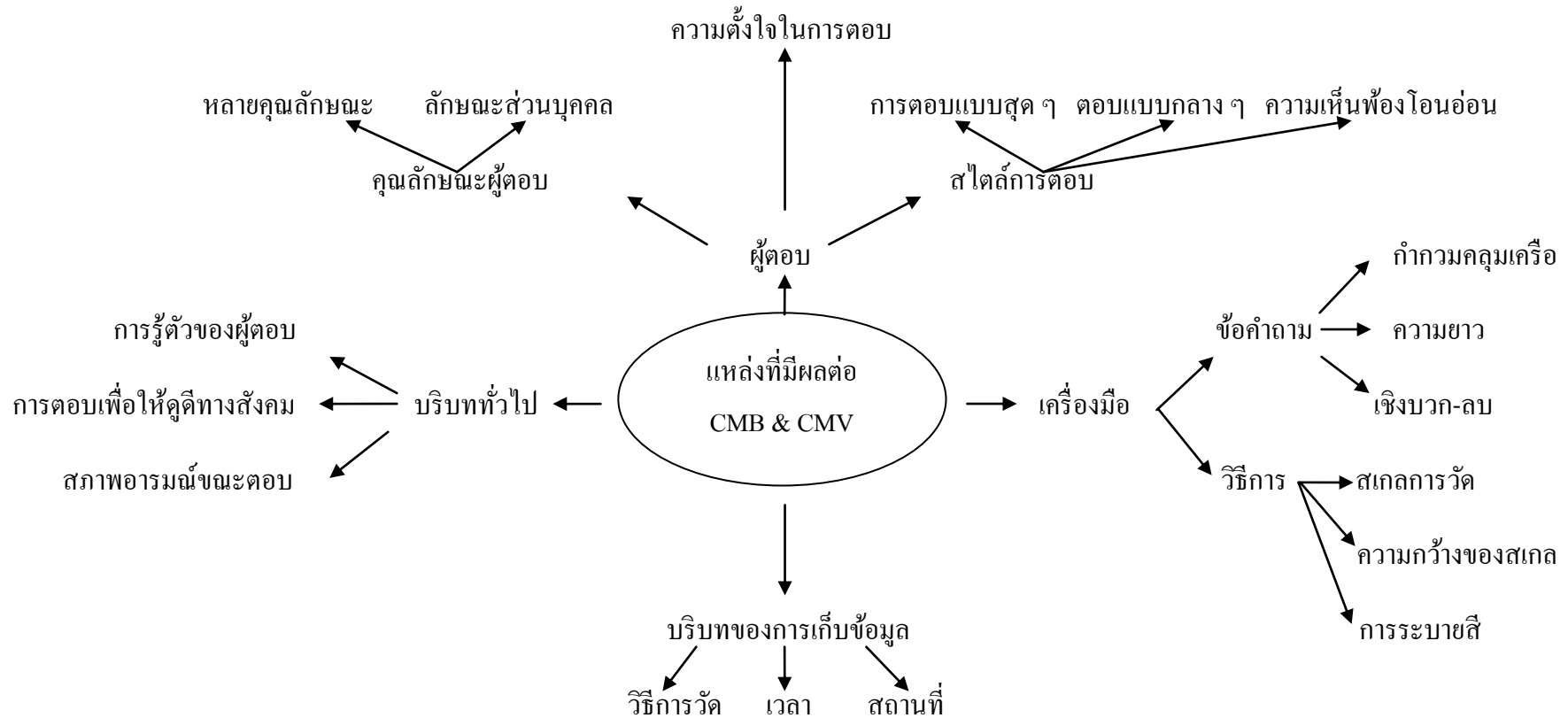
จากตารางที่ 2.4 ความลำเอียงจากวิธีร่วมมีอิทธิพลต่อกระบวนการตอบแบบสอบถาม จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความลำเอียงจากวิธีร่วมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้นำเสนอให้เห็นอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่าแหล่งของความลำเอียงจากวิธีร่วมที่กล่าวถึงนั้น มีผลต่อกระบวนการของพฤติกรรมคำตอบแบบสอบถามอย่างไร ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) มีอิทธิพลต่อกระบวนการตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB ดังเสนอข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่เป็นสาเหตุของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) ดังภาพที่ 2.7

สรุปกรอบแนวคิดแหล่งที่มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias)



หมายเหตุ ประยุกต์จาก Posakoff et al. (2003), Meade et al. (2007), Weisberg (2005), Babbie (2010)

ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดแหล่งที่มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias)

จากภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดแหล่งที่มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ประยุกต์จาก Posakoff et al. (2003), Meade et al. (2007), Weisberg (2005), Babbie (2010) จึงได้อธิบายความหมายในภาพประกอบ ดังนี้

จากภาพที่ 2.7 จะเห็นว่า แหล่งของอิทธิพลที่มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) แบ่งเป็น 4 แหล่ง คือ

1. ผู้ตอบ (Respondent) ซึ่งเป็นอิทธิพลที่เกิดจากผู้ตอบที่มีต่อการตอบแบบสอบถาม คือ 1) ความตั้งใจในการตอบ (Intention) 2) คุณลักษณะการตอบ ซึ่งได้แก่ 2.1) คุณลักษณะหลายบุคลิก (Trait) 2.2) คุณลักษณะส่วนบุคคล จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีต่อการตอบ เป็นสไตล์การตอบของแต่ละบุคคล โดยในที่นี้จะแบ่งสไตล์การตอบออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสไตล์การตอบแบบสุด ๆ (Extreme: ERS) กลุ่มที่มีสไตล์การตอบแบบกลาง (Midpoint: MRS) และกลุ่มที่มีสไตล์การตอบแบบเห็นพ้องและโอนอ่อนตาม (Acquiescent: ARS) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.3

2. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นคุณลักษณะและบริบทของแบบสอบถามที่นำมาใช้ และเป็นแหล่งที่มาของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ก็คือ 1) ข้อคำถาม (Item) โดยข้อคำถามเหล่านี้อาจมีปัญหา เช่น มีความกำกวมและคลุมเครือ (Ambiguity) มีความยาวเกินไป (Long) และเป็นข้อคำถามในเชิงบวกและเชิงลบ (Positive-negative) 2) วิธีการ (Method) ซึ่งเป็นลักษณะของเครื่องมือที่นำมาใช้ เช่น สเกลการวัด (Scaling) ความกว้างของสเกล (Scale length) การระบายสีข้อคำถาม (Priming) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.3

3. บริบทของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collection context) เป็นบริบทหรือกระบวนการขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการวัด (Measurement) เวลา (Time) และสถานที่ (Location) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.3

4. บริบททั่วไป (General context) เป็นบริบทที่อื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตอบแบบสอบถาม ซึ่งอาจเป็นแหล่งที่มาของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เช่น การรู้ตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (Halo effects) การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) สภาพอารมณ์ขณะตอบ (Transient mood state) เงื่อนไขหรือสถานการณ์ (Situation) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในตารางที่ 2.3

**5. เทคนิคและวิธีการในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Techniques for controlling common method biases)**

เทคนิคการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม สามารถทำได้ขั้นต้นสองวิธีการ ดังนี้

- 1) การออกแบบกระบวนการขั้นตอนการศึกษา (The design of the study's procedures) และ/ หรือ
- 2) การควบคุมด้วยสถิติ (Statistical controls)



### การแก้ไขด้วยขั้นตอนในการศึกษา (Procedural remedies)

การควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการแก้ไขด้วยขั้นตอนในการศึกษา (Procedural remedies) เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมการวัดตัวแปรทำนายหรือตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน และการออกแบบขั้นตอนของการศึกษาเพื่อลดขนาดความแปรปรวนจากวิธีร่วมให้เล็กลง โดยสิ่งที่เชื่อมโยงหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างการวัดตัวแปรทำนายหรือตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์อาจมาจาก 1) ผู้ตอบ (Respondent) 2) บริบทของลำดับการนำเสนอ สภาพแวดล้อมในการวัด หรือบริบทของลำดับการนำเสนอข้อความในแบบสอบถาม (Contextual cues present in the measurement environment of within the questionnaire itself) และ/ หรือ 3) คุณลักษณะพิเศษของกลุ่มคำและรูปแบบของคำถาม (The specific wording and format of the questions) ซึ่งผู้วิจัยควรพิจารณาการแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้ (Posakoff et al., 2003, pp. 891-893)

1. ค่าที่ได้จากการวัดของตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เกิดจากแหล่งของข้อมูลที่มีความแตกต่าง เพราะว่าหนึ่งในสาเหตุหลักของความแปรปรวนจากวิธีร่วมก็คือ ค่าที่ได้จากการวัดร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์จากผู้ตอบและแหล่งที่มา ต้องหาทางที่จะควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่เกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวัดตัวแปรที่มาจากความแตกต่างของแหล่งที่มา เช่น นักวิจัยต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อสมรรถภาพการทำงานของลูกจ้าง สามารถวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จากส่วนย่อยทั้งหมดของพฤติกรรมและส่วนย่อยของสมรรถภาพการทำงาน จากภาวะความเป็นผู้นำ เช่นเดียวกันกับถ้านักวิจัยสนใจต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถภาพการบริหารจัดการองค์กร สามารถหาค่าสิ่งที่ต้องการวัดของวัฒนธรรมจากคู่มือที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม และการวัดสมรรถภาพการบริหารจัดการองค์กร สามารถหาได้จากส่วนที่สำคัญของแหล่งที่มา ข้อดีของการแก้ไขนี้จะช่วยควบคุมค่าที่เกิดจากการวัดของสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ในชุดความรู้สึกจากแหล่งที่มาหรือผู้ตอบที่มีความลำเอียงจากการสังเกตและให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ และช่วยจัดอิทธิพลดังกล่าวบนบรรทัดฐานของความคงเส้นคงวา นับสำคัญทางทฤษฎี การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม แน่วโน้มหรือความโน้มเอียง และสภาพอารมณ์ชั่วครว และเฉพาะความโน้มเอียงที่พบในตัวผู้ตอบก็จะทำให้การตอบยอมรับและเห็นด้วย หรือเป็นการตอบแบบเมตตา ปราณี

มีการอธิบายเกี่ยวกับข้อดีของวิธีการนี้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัย ว่ามันไม่สามารถใช้ได้ในการศึกษา เช่น นักวิจัยต้องการทดสอบความสัมพันธ์ของทัศนคติของลูกจ้างระหว่างกลุ่มสองกลุ่มหรือมากกว่าสองกลุ่ม ไม่สามารถวัดค่าของโครงสร้างจากแหล่งที่มาเพียงอย่างเดียวได้ เช่นเดียวกับ มันอาจจะเป็นไปได้ว่าเป็นค่าของข้อมูลจากโครงสร้างหรือค่าข้อมูลตามโครงสร้าง

ที่นำเสนอตามความเข้าใจของโครงสร้างหนึ่ง ๆ ปัญหาถัดมา เพราะว่ามีข้อมูลมาจากแหล่งที่แตกต่างกัน ต้องนำข้อมูลนั้นมารวมกัน ทั้งหมดนี้นำมากำหนดเป็นค่าของตัวแปรที่ต้องการวัด นั่นเป็นการประนีประนอมความไม่มีคุณลักษณะเฉพาะให้กับผู้ตอบ และเป็นการลดระดับความตั้งใจ ให้ความร่วมมือหรือการเปลี่ยนธรรมชาติของการตอบ

2. การวัดค่าชั่วคราว ค่าใกล้เคียง ค่าทางจิตวิทยา หรือระเบียบวิธีการการวัดแบบแยกส่วน เมื่อมันเป็นไปไม่ได้ที่จะวัดค่าข้อมูลจากแหล่งที่มีความแตกต่างกัน ต่อมาก็มาใช้ในการแก้ไข โดยการให้การวัดแบบแยกส่วนตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ เช่น ต้องการศึกษามีส่วนร่วมที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทัศนคติ-ทัศนคติ การวัดแบบแยกส่วนสามารถทำได้ สมบูรณ์ในหลาย ๆ ทาง 1) การสร้างค่าการวัดชั่วคราวแบบแยกส่วน โดยกำหนดช่วงเวลาระหว่าง การวัดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ 2) การสร้างค่าทางจิตวิทยาแบบแยกส่วน โดยการให้ความครอบคลุมตามเรื่องสั้นที่แต่งขึ้นในการวัดตัวแปรพยากรณ์ แต่มันไม่สามารถครอบคลุมถึง หรือเชื่อมโยงถึงการวัดตัวแปรเกณฑ์ 3) เทคนิคการวัดค่าใกล้เคียงหรือระเบียบวิธีการแบบแยกส่วน การวัด โดยการให้ผู้ตอบวัดตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดภายใต้การควบคุม หรือกำหนดเหตุการณ์ ที่แตกต่างจากหนึ่งเหตุการณ์ ภายใต้การวัดตัวแปรเกณฑ์ทั้งหมด เช่น นักวิจัยสามารถวัด ความแตกต่างของรูปแบบการตอบ (Response formats) (Smantic differential, Likert scales, Faces scales, แบบสอบถามแบบปลายเปิด-ปิด open-ended questions) สื่อ (Media) (คอมพิวเตอร์ การเขียนตอบ การสัมภาษณ์ซึ่งหน้า) และ/ หรือสถานที่ (Locations) (ความแตกต่างของห้อง ขนาดห้อง) ที่ใช้ในการวัดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์

ข้อจำกัดของการวัดแบบแยกส่วนตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ การวัดแบบแยกส่วนนั้น แหล่งของตัวแปรจะตามมาด้วยองค์ประกอบที่หลอกลวงที่ไม่เข้ากันระหว่างการวัดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ เช่น ช่วงของเวลาสามารถช่วยให้ความลำเอียงจากวิธีรวมลดลง เพราะว่ามันช่วยให้เห็นส่วนที่สำคัญของตัวแปรพยากรณ์ หรือมันจะเข้าไปอยู่ในความทรงจำ ถ้าช่วงของเวลาที่ใช้นานจริงสำหรับความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีภายใต้การทดลอง มันสามารถที่จะ แสดงความสัมพันธ์ที่แท้จริงออกมา ดังการกำหนดช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ ต้องกำหนดอย่างระมัดระวัง เพื่อให้สัมพันธ์กับการตอบและกระบวนการในการศึกษาภายใต้ การทดลอง ในที่นี้ ถ้าช่วงเวลาที่นาน อาจส่งผลต่อความท้อแท้ของผู้ตอบ ซึ่งอาจตามมาด้วย ปัญหา เช่นเดียวกับข้อจำกัดในการใช้การแยกส่วนทางจิตวิทยาในการลดขนาดความลำเอียง ที่เกิดจากวิธีการ สามารถยอมให้เห็นองค์ประกอบของแหล่งที่ไม่จริง สุดท้ายถ้ารวมข้อจำกัด ทั้งหมดเข้าด้วยกันในการสร้างวิธีการแยกส่วนระหว่างการวัดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรตาม

โดยทั่วไปแล้วต้องใช้เวลามาก ความพยายาม และค่าใช้จ่ายมาก ในการวิจัยจนสำเร็จ ดังนั้น การวัดแบบแยกส่วนมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ซึ่งต้องใช้เวลาและต้องใช้จ่ายจำนวนมาก

3. การปกป้องความไม่มีคุณลักษณะเฉพาะของผู้ตอบและการลดการประเมินความเข้าใจวิธีการแก้ไขที่เพิ่มเติมนี้สามารถนำมาลดขนาดความลำเอียงจากวิธีร่วมได้ ลักษณะเฉพาะของการตอบ หรือรายการนำเสนอรายงานตนเอง แต่มันก็มีปัญหา คือ 1) มันตามมาด้วยคำถามของผู้ตอบ เกี่ยวกับความไม่มีคุณลักษณะเฉพาะ 2) มันไม่ต้องการคำตอบจากผู้ตอบว่าถูกหรือผิด และมันแสดงให้เห็นการตอบ ว่าตั้งใจตอบ หรือ ความไม่ตั้งใจ การแก้ไขแสดงให้เห็นการลดขนาดการประเมินความเข้าใจของบุคคล และทำให้การตอบมีคุณภาพต่ำ ซึ่งจะเต็มไปด้วยการตอบ เพื่อให้ทั้งคู่ดีทางสังคม ความโอนอ่อน การยอมรับ และนักวิจัยได้คิดว่าจะทำอย่างไรถึงจะให้การตอบมีความคงเส้นคงวา ชัดเจน ในเบื้องต้นข้อจำกัดสำหรับการกำหนดความไม่มีคุณลักษณะเฉพาะของการตอบนั้น ไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริงในการรวมเข้ากับ 2 วิธีการแก้ไขที่ได้นำเสนอไว้ ดังนั้น ถ้านักวิจัยแยกส่วนของแหล่งที่มาของข้อมูลหรือบริบทจากการวัดตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ นักวิจัยต้องมีวิธีการในการเชื่อมต่อข้อมูลเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ ความประนีประนอมต่อความไม่มีคุณลักษณะเฉพาะ ทำให้การรวมตัวแปรมีคุณภาพต่ำ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้ตอบ

4. การจัดความสมดุลของลำดับข้อคำถาม การแก้ไขวิธีต่อมา นักวิจัยมักใช้การควบคุมด้วยการระบายสี บริบทของข้อคำถาม รายการอารมณ์ชั่วคราว และวิธีการลดความลำเอียงอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับบริบทของข้อคำถาม หรือความพึงใจกับข้อคำถาม มาใช้ในการจัดความสมดุลลำดับของข้อคำถามที่ใช้ในการวัดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์

ในเบื้องต้นนี้สามารถหาผลที่เป็นกลางบางความลำเอียงของวิธีการที่มีผลต่อระยะของการเก็บแบบสอบถามกลับมา โดยการควบคุมการเก็บกลับมาอย่างกระชั้นจับไว โดยคำนึงถึงบริบทของข้อคำถาม แต่อย่างไรก็ตาม การระบายสีก็มีข้อจำกัดในการจัดความสมดุล มันอาจทำให้เสียระบบไม่เป็นไปตามตรรกะ และมันอาจสร้างความเป็นไปไม่ได้ในการนำมาใช้แก้ไข ดังที่พบบ่อย ๆ ในข้อเสนอแนะในการอ้างอิงของงานวิจัยเชิงสำรวจ

การสร้างมาตรวัดข้อคำถาม ที่เห็นมีกล่าวถึงเกี่ยวกับแหล่งของข้อมูลและบริบทของการวัดมันตามมาด้วยความเป็นไปได้ในการลดขนาดความลำเอียงจากวิธีร่วม ดังนั้น ต้องระวังเกี่ยวกับโครงสร้างของข้อคำถามที่ใช้กัน เช่น 1) ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันในรายการความเข้าใจกระบวนการตอบ คือ ข้อคำถามกำกวม และคำแนะนำของนักวิจัย เช่น 1) นิยามกำกวม หรือการไม่คุ้นเคยกับกลุ่มคำ 2) หลีกเลี่ยงแนวคิดที่ไม่ชัดเจน และสร้างตัวอย่างให้ดูเมื่อต้องใช้แนวความคิดนั้น

ต่อมาเป็นการสร้างมาตรวัดข้อความที่มีการจัดการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมและกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการ วิธีการนี้สามารถใช้สเกลการวัดของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมและกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการเฉพาะข้อความที่มีเอกลักษณ์ข้อความนั้น เมื่อต้องการจัดหรือการคัดออก

ทักษะต่อมาเป็นการทำให้ความลำเอียงจากวิธีร่วมลดลง ด้วยการใช้ความแตกต่างของสเกลของคะแนนปิด และผลจากการใช้สเกลร่วมกัน จากข้อเสนอแนะของนักวิจัย ความลำเอียงจากวิธีร่วม หากยอมรับหรือยอมทำตาม สามารถลดขนาดความลำเอียงได้ด้วยการหลีกเลี่ยง การใช้สเกลการวัดแบบมีสองขั้ว และหากต้องใช้ควรสร้างสเกลการวัดแบบกลาง ๆ

ดังนั้น เราสามารถคิดเกี่ยวกับการไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการลดขนาดความลำเอียงด้วยข้อความกำกวม การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม และการกำหนดคุณลักษณะ มันอาจจะไม่ใช่ทางที่มีความน่าเชื่อถือเสมอไปในการใช้สเกลร่วมกันและรูปแบบการวัด และควรหลีกเลี่ยงการใช้สเกลการวัดแบบมีสองขั้ว ดังนั้น เมื่อนักวิจัยต้องการลดขนาดความลำเอียงจากวิธีร่วม ควรระมัดระวังเมื่อต้องใช้รูปแบบมาตรวัด มาตรวัดร่วม และมาตรวัดการประเมิน

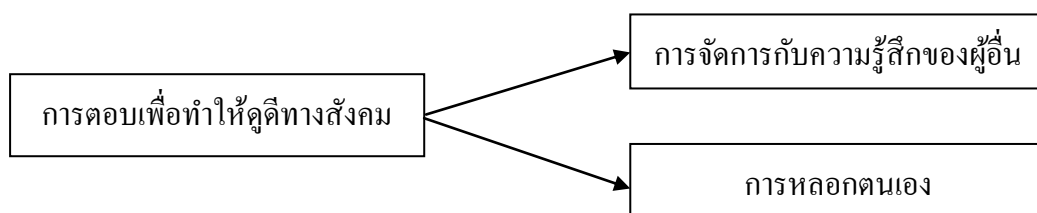
จากการแก้ไขด้วยขั้นตอนของการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยควรต้องดำเนินการออกแบบการวิจัยเพื่อลดขนาดความแปรปรวนที่เกิดจากวิธีการให้เล็กลง ตั้งแต่ขั้นตอนการเริ่มต้นศึกษาดังกล่าวข้างต้น โดยในที่นี้จะดำเนินการควบคุมการบิดเบือนการตอบโดยใช้การควบคุมความลำเอียงของผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability scale) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

#### **การควบคุมโดยใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability scale)**

ดวงเดือน พันธุมนาวิน, โกศล มีคุณ, งามดา วณิชานนท์ และอุบล เลี้ยววาริณ (2551, หน้า 57) ได้กล่าวว่า แบบวัด Social desirability scale (SDS) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดปริมาณการมีความโน้มเอียงของบุคคลที่จะตอบแบบวัดต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับปทัสฐานของสังคมของตนเองในปริมาณต่าง ๆ จึงทำให้คะแนนการตอบแบบวัดต่าง ๆ มีความบิดเบือนไปได้ เนื่องจากในการศึกษาวิจัยในปัจจุบันส่วนมากใช้วิธีการให้รายงานตนเองในบางเรื่อง บางพฤติกรรม อาจมีข้อผิดพลาดได้ ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ด้านเนื้อหาของตัวแปรที่ให้รายงานตนเอง เช่น ลักษณะและปริมาณการลาหยุดงานที่กล่าวมานี้ หรือเกิดจากการวัดตัวแปรเชิงเหตุหรือตัวแปรอิสระด้วยวิธีให้รายงาน โดยตนเองอีกเช่นเดียวกัน จากการประมวลและวิเคราะห์วิธีวิจัย และผลวิจัยของ Johns (1994, pp. 574-591) ผู้พบว่า การรายงานตนเองอาจผิดพลาด บิดเบือน จากความจำและความเข้าใจความหมายของสิ่งที่ถามของผู้ตอบ นอกจากนั้น อาจพบความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นสาเหตุ กับสิ่งที่เป็นผลในเรื่องนั้นได้มากเกินจริงได้ ถ้าให้ตอบในเวลาใกล้กัน และต่อเนื่องกัน

อาจทำให้ผู้ตอบ ตอบในลักษณะยอมรับ หรือปฏิเสธเหมือน ๆ กัน หรือตอบสิ่งที่เห็นว่าเป็นคำถามเกี่ยวกับสาเหตุกับพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันมากกว่าที่เป็นจริง หรืออาจเกิดจากการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ทั้งที่เกี่ยวกับการวัดด้านสาเหตุ และด้านเหตุผล จึงมีการใช้แบบวัดการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability scale: SDS) มาใช้เพื่อการควบคุมข้อมูลจากการวัดแบบ Self rating อีกทีหนึ่ง

Crowne and Marlowe (1960, pp. 349-354) ได้เสนอแบบวัดการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability scale or SDS) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบหนึ่ง มีทั้งหมด 33 ข้อ หรืออาจใช้แบบ 10 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” ในแต่ละข้อ ใช้คะแนนรวม 33 ข้อ หรือ 10 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 33 หรือ 0 ถึง 10 โดยแบบวัด SDS นี้ ผู้สร้างคาดว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ การจัดการกับความรู้สึกของผู้อื่น (Impression management) และการหลอกตนเอง (Self-deception) ทั้งที่อยู่ในสามัญสำนึกและที่อยู่ใต้สามัญสำนึกของบุคคลด้วย แต่จากการทำการวิเคราะห์องค์ประกอบใหม่กลับพบว่า ข้อมูลต่าง ๆ ในแบบวัด SDS ตกอยู่ในองค์ประกอบที่เรียกว่า การหลอกคนอื่น (Other deception) ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 องค์ประกอบของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability scale: SDS)

ได้มีการนำแบบวัด SDS มาใช้เพื่อตรวจสอบและควบคุมผลการตอบแบบวัดอื่น ๆ ประเภทที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเองอยู่ตลอดมา เช่น ในการวิจัยที่พัฒนาเครื่องมือวัดความกลัว ความสนิทใจใกล้ชิด นอกจากนั้น ยังมีการใช้ SDS เพื่อจำแนกคนประเภทที่ตอบเอาใจสังคมออก หรือนำคะแนนจากแบบวัดนี้มาหาความสัมพันธ์กับคะแนนจากแบบวัดตัวแปรหลักในการวิจัยนั้น ๆ เพื่อศึกษาปัญหาการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมมีปรากฏในการวัดในการวิจัยนั้น ๆ หรือไม่ หรือใช้คะแนนจากแบบวัดการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมมาควบคุมอิทธิพลของลักษณะนี้ ต่อค่าของตัวแปรสำคัญในการวิจัย

Crowne and Marlowe (1960, pp. 349-354) ได้พัฒนาแบบวัดมาตรฐานเพื่อควบคุมการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social-desirability) ซึ่งมีทั้งหมด 33 ข้อ ดังนี้

1. ก่อนลงคะแนนเลือกตั้ง ฉันจะศึกษารายละเอียดคุณสมบัติทั้งหมดของผู้สมัครรับเลือกตั้ง
2. ฉันไม่เคยลังเลที่จะเสนอแนวทางของฉันในการช่วยเหลือบางคนจากปัญหา
3. มันเป็นเวลาที่ยากสำหรับฉันในการที่จะต้องออกไปพบกับงานของฉัน ถ้าฉันไม่ได้รับการกระตุ้น
4. ฉันไม่เคยแสดงความไม่ชอบอย่างรุนแรงกับใคร ๆ
5. ในทุก ๆ โอกาสที่เข้ามา ฉันจะมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต
6. ฉันมีความรู้สึกไม่พอใจในบางเวลา เมื่อฉันไม่สามารถหาทางออกให้กับตัวเองได้
7. ฉันมีความระมัดระวังเสมอเกี่ยวกับลักษณะการแต่งกายของฉัน
8. ฉันจัดทำตารางวิธีปฏิบัติมารยาททางสังคมเมื่ออยู่ที่บ้าน ซึ่งมันดีต่อฉัน เมื่อฉันออกไปรับประทานอาหารข้างนอกในภัตตาคาร
9. ถ้าฉันสามารถที่จะเข้าไปชมภาพยนตร์ที่กำลังฉายอยู่ และฉันแน่ใจว่าฉันไม่เคยชมมาก่อน มีความเป็นไปได้ที่ฉันจะเข้าไปชมภาพยนตร์นั้น
10. ในโอกาสเพียงเล็กน้อย ฉันจะแสดงออกเล็กน้อยเพียงบางอย่าง เพราะฉันคิดว่าต้องใช้ความสามารถเพียงเล็กน้อยเช่นกัน
11. ฉันชอบนิทานทุกเวลา
12. ที่ผ่านมานั้นเคยมีความรู้สึกต่อต้านกับบุคคลอื่นที่มีอำนาจเหนือกว่าฉัน แม้ว่าฉันจะรู้ว่าพวกเขาเป็นฝ่ายถูก
13. ไม่มีใครให้ความสำคัญกับสิ่งที่ฉันกำลังพูด ฉันเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ
14. ฉันสามารถจำได้ว่า “ป่วยจากการเล่น” ข้างนอกบ้านในบางเวลา
15. มีหลายโอกาสที่ผ่านมา ฉันได้ทำประโยชน์กับบางคน
16. ฉันมีความตั้งใจที่จะยอมรับมันเสมอ เมื่อฉันทำผิดพลาด
17. ฉันพยายามฝึกปฏิบัติตามที่ฉันได้รับการอบรมสั่งสอนเสมอ
18. ฉันไม่เห็นว่ามันจะมีความยุ่งยากเมื่อต้องเข้าไปอยู่รวมกันกับคนที่พูดเสียงดัง คนที่น่ารังเกียจเป็นเวลานาน ๆ
19. ในบางเวลา ฉันพยายามทำให้ได้รับความพอใจที่สุด มากกว่าการให้อภัยและการลืม
20. เมื่อฉันไม่รู้ในบางเรื่อง ฉันจะไม่สนใจที่จะยอมรับมันทั้งหมด
21. ฉันอารมณ์ดีเสมอ แม้คนอื่น ๆ จะมีอารมณ์เสีย
22. ในหลาย ๆ ครั้ง ฉันยืนยันความจริงที่มีตามความคิดเห็นที่เกิดขึ้นของตนเอง

23. ในหลาย ๆ โอกาส ฉันมีความรู้สึกที่ความคิดแตกออกเป็นเสี่ยง ๆ
24. ฉันไม่เคยคิดที่จะปล่อยให้บางคนที่แตกต่างกันจากฉันมาลงโทษสำหรับการทำผิดของฉัน
25. ฉันไม่เคยโกรธเคืองบุคคลอื่น เมื่อพูดถึงการได้รับความช่วยเหลือกลับมา
26. ฉันไม่เคยรบกวนบุคคลอื่นเมื่อต้องการความรวดเร็ว มันเป็นความคิดที่แตกต่าง

อย่างมากจากความคิดของตนเอง

27. ฉันไม่เคยทำการตรวจสอบความปลอดภัยของรถยนต์เมื่อต้องออกไปเที่ยวทางไกล
28. ที่ผ่านมามากหลาย ๆ ครั้ง ฉันค่อนข้างจะอิจฉาในความโชคดีของบุคคลอื่น
29. ฉันเกือบจะไม่เคยมีความรู้สึก อายากบอกลำชั่งนำบางคนทีปิดตนเอง
30. ในบางครั้งฉัน โกรธเคืองบุคคลอื่น เมื่อมาพูดคุยขอความช่วยเหลือกับฉัน
31. ฉันไม่เคยมีความรู้สึกที่ฉันเคยถูกลงโทษจากภายนอกด้วยเหตุผลที่ดี
32. ในบางครั้งฉันคิดว่า เมื่อบุคคลอื่นโชคร้าย พวกเขาเหล่านั้นสมควรได้รับมันแล้ว
33. ฉันไม่เคยพูดแบบไม่คิดในบางเรื่อง จนทำร้ายความรู้สึกของบางคน

การตอบมีลักษณะ “ใช่” กับ “ไม่ใช่” โดยให้คะแนนข้อละ 1 คะแนน ตามคำตอบที่ถูกต้องตรงตามแบบเฉลยแบบวัด ดังนี้

- |           |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|
| 1. ใช่    | 10. ไม่ใช่ | 18. ใช่    | 26. ใช่    |
| 2. ใช่    | 11. ไม่ใช่ | 19. ไม่ใช่ | 27. ใช่    |
| 3. ไม่ใช่ | 12. ไม่ใช่ | 20. ใช่    | 28. ไม่ใช่ |
| 4. ใช่    | 13. ใช่    | 21. ใช่    | 29. ใช่    |
| 5. ไม่ใช่ | 14. ไม่ใช่ | 22. ไม่ใช่ | 30. ไม่ใช่ |
| 6. ไม่ใช่ | 15. ไม่ใช่ | 23. ไม่ใช่ | 31. ใช่    |
| 7. ใช่    | 16. ใช่    | 24. ใช่    | 32. ไม่ใช่ |
| 8. ใช่    | 17. ใช่    | 25. ใช่    | 33. ใช่    |
| 9. ไม่ใช่ |            |            |            |

การตีความหมายคะแนนแบบวัด (Social-desirability) ได้มีการแบ่งกลุ่มของคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

คะแนนต่ำ 0-8 (Low scorers) ถ้าผู้ตอบได้คะแนนช่วง 0-8 คะแนน แสดงว่า ผู้ตอบไม่ได้ตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม ซึ่งอาจจะเป็นการตั้งใจตอบตามความเป็นจริง ซึ่งจะเห็นได้จากการตอบที่มักจะไม่เห็นด้วยทางสังคม

คะแนนกลาง 9-19 (Average scorers) ถ้าผู้ตอบได้คะแนนช่วง 9-19 คะแนน แสดงว่าผู้ตอบตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมระดับกลาง และมันอาจจะเป็นพฤติกรรมทั่วไปที่แสดงให้เห็นการตอบในระดับกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับกฎและข้อตกลงทางสังคม

คะแนนสูง 20-33 (High scorers) ถ้าผู้ตอบได้คะแนนช่วง 20-33 คะแนน แสดงว่าผู้ตอบอาจจะมีการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมสูง และการตอบข้อความอาจจะหลีกเลี่ยงการไม่เห็นด้วยของบุคคล ซึ่งมักจะเกิดจากการอ่านเพื่อการตอบ พฤติกรรมโดยทั่วไปมักจะแสดงให้เห็นความสอดคล้องกับกฎและข้อตกลงทางสังคมสูง

Reynolds (1982, pp. 1-3) ได้พัฒนาแบบวัดมาตรฐานเพื่อควบคุมการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social-desirability) ของ Crowne and Marlowe (1960) ซึ่งได้จัดทำเป็น Shot forms 3 แบบ และเมื่อนำรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งไปใช้ก็ให้ผลไม่แตกต่างกันจากแบบเต็มรูปแบบ 33 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง .87 ถึง .88 ดังนี้

#### Short form A

จำนวน 11 ข้อ คือ

3. มันเป็นเวลาที่ยากสำหรับฉันในการที่จะต้องออกไปพบกับงานของฉัน ถ้าฉันไม่ได้รับการกระตุ้น
6. ฉันมีความรู้สึกไม่พอใจในบางเวลา เมื่อฉันไม่สามารถหาทางออกให้กับตัวเองได้
13. ไม่มีใครให้ความสำคัญกับสิ่งที่ฉันกำลังพูด ฉันเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ
15. มีหลายโอกาสที่ผ่านมา ฉันได้ทำประโยชน์กับบางคน
16. ฉันมีความตั้งใจที่จะยอมรับมันเสมอ เมื่อฉันทำผิดพลาด
19. ในบางเวลา ฉันพยายามทำให้ได้รับความพอใจที่สุด มากกว่าการให้อภัยและการลืม
21. ฉันอารมณ์ดีเสมอ แม้คนอื่น ๆ จะอารมณ์เสีย
26. ฉันไม่เคยรบกวนบุคคลอื่นเมื่อต้องการความรวดเร็ว มันเป็นความคิดที่แตกต่างอย่างมากจากความคิดของฉันเอง
28. ที่ผ่านมามากมาย ๆ ครั้ง ฉันค่อนข้างจะอิจฉาในความโชคดีของบุคคลอื่น
30. ในบางครั้งฉันโกรธเคืองบุคคลอื่น เมื่อมาพูดขอความช่วยเหลือกับฉัน
33. ฉันไม่เคยพูดแบบไม่คิดในบางเรื่อง จนทำร้ายความรู้สึกของบางคน

#### Short form B

จำนวน 12 ข้อ คือ

3. มันเป็นเวลาที่ยากสำหรับฉันในการที่จะต้องออกไปพบกับงานของฉัน ถ้าฉันไม่ได้รับการกระตุ้น



6. ฉันมีความรู้สึกไม่พอใจในบางเวลา เมื่อฉันไม่สามารถหาทางออกให้กับตัวเองได้
12. ที่ผ่านมานั้นเคยมีความรู้สึกต่อต้านกับบุคคลอื่นที่มีอำนาจเหนือกว่าฉัน แม้ว่าฉันจะรู้ว่าพวกเขาเป็นฝ่ายถูก
13. ไม่มีใครให้ความสำคัญกับสิ่งที่ฉันกำลังพูด ฉันเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ
15. มีหลายโอกาสที่ผ่านมา ฉันได้ทำประโยชน์กับบางคน
16. ฉันมีความตั้งใจที่จะยอมรับมันเสมอ เมื่อฉันทำผิดพลาด
19. ในบางเวลา ฉันพยายามทำให้ได้รับความพอใจที่สุด มากกว่าการให้อภัยและการลืม
21. ฉันอารมณ์ดีเสมอ แม้คนอื่น ๆ จะมีอารมณ์เสีย
26. ฉันไม่เคยรบกวนบุคคลอื่นเมื่อต้องการความรวดเร็ว มันเป็นความคิดที่แตกต่างอย่างมากจากความคิดของฉันเอง
28. ที่ผ่านมามากหลาย ๆ ครั้ง ฉันค่อนข้างจะอิจฉาในความโชคดีของบุคคลอื่น
30. ในบางครั้งฉัน โกรธเคืองบุคคลอื่น เมื่อมาพุดขอความช่วยเหลือกับฉัน
33. ฉันไม่เคยพูดแบบไม่คิดในบางเรื่อง จนทำร้ายความรู้สึกของบางคน

### Short form C

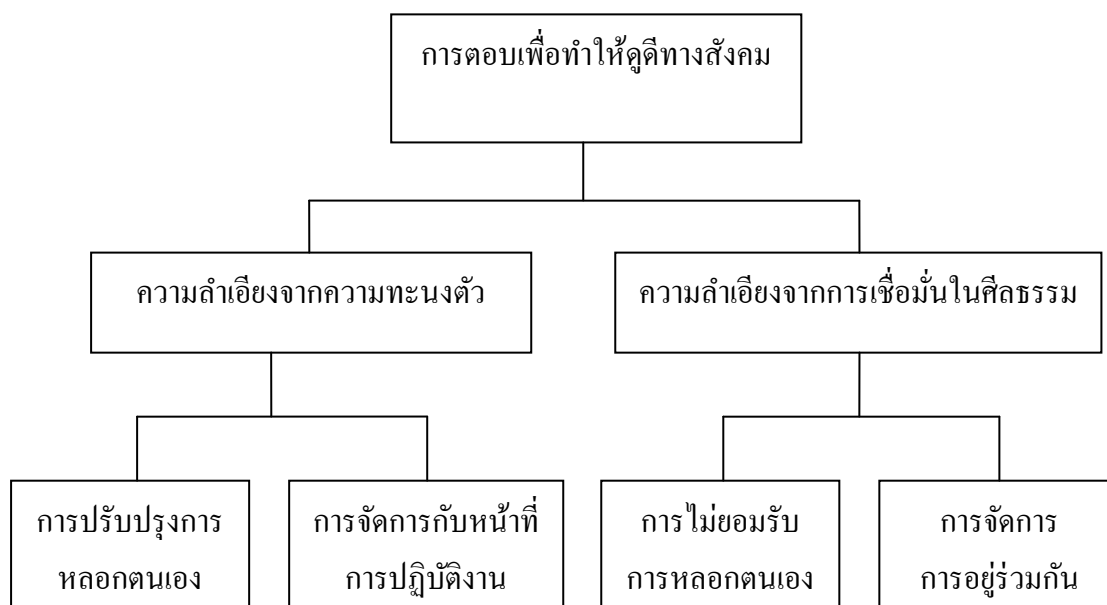
จำนวน 13 ข้อ คือ

3. มันเป็นเวลาที่ยากสำหรับฉันในการที่จะต้องออกไปพบกับงานของฉัน ถ้าฉันไม่ได้รับการกระตุ้น
6. ฉันมีความรู้สึกไม่พอใจในบางเวลา เมื่อฉันไม่สามารถหาทางออกให้กับตัวเองได้
10. ในโอกาสเพียงเล็กน้อย ฉันจะแสดงออกเล็กน้อยเพียงบางอย่าง เพราะฉันคิดว่าต้องใช้ความสามารถเพียงเล็กน้อยเช่นกัน
12. ที่ผ่านมานั้นเคยมีความรู้สึกต่อต้านกับบุคคลอื่นที่มีอำนาจเหนือกว่าฉัน แม้ว่าฉันจะรู้ว่าพวกเขาเป็นฝ่ายถูก
13. ไม่มีใครให้ความสำคัญกับสิ่งที่ฉันกำลังพูด ฉันเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ
15. มีหลายโอกาสที่ผ่านมา ฉันได้ทำประโยชน์กับบางคน
16. ฉันมีความตั้งใจที่จะยอมรับมันเสมอ เมื่อฉันทำผิดพลาด
19. ในบางเวลาฉันพยายามทำให้ได้รับความพอใจที่สุด มากกว่าการให้อภัยและการลืม
21. ฉันอารมณ์ดีเสมอ แม้คนอื่น ๆ จะมีอารมณ์เสีย
26. ฉันไม่เคยรบกวนบุคคลอื่นเมื่อต้องการความรวดเร็ว มันเป็นความคิดที่แตกต่างอย่างมากจากความคิดของฉันเอง
28. ที่ผ่านมามากหลาย ๆ ครั้ง ฉันค่อนข้างจะอิจฉาในความโชคดีของบุคคลอื่น

30. ในบางครั้งฉัน โกรธเคืองบุคคลอื่น เมื่อมาขอความช่วยเหลือกับฉัน

33. ฉันไม่เคยพูดแบบไม่คิดในบางเรื่อง จนทำร้ายความรู้สึกของบางคน

ในปัจจุบันมีการใช้แบบวัดมาตรฐานการตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคม (Social-desirability) ของ Crowne and Marlowe (1960) เพื่อควบคุมการบิดเบือนการตอบอย่างต่อเนื่อง ทั้งแบบฉบับสมบูรณ์หรือแบบย่อ นอกจากนี้ มีนักวิจัยอีกหลายท่านได้พัฒนาแบบวัดที่ใช้ Social-desirability responding เช่น Paulhus (2002, pp. 49-69) ได้พัฒนา Social-desirability responding or SDR ที่จะใช้ในการควบคุมการบิดเบือนการตอบข้อคำถามโดยใช้ SDR มาควบคุม ซึ่งตามแบบวัด SDR ที่ Paulhus (2002) ได้พัฒนานั้น จะแบ่งเป็น 2 คุณลักษณะใหญ่ คือ 1) ความลำเอียงจากความทะนงตัว (Egoistic bias) 2) ความลำเอียงจากการเชื่อมั่นในศีลธรรม (Moralistic bias) และแต่ละคุณลักษณะใหญ่แบ่งออกเป็น 2 คุณลักษณะย่อย คือ 1.1) การปรับปรุงการหลอกตนเอง (Self-deceptive enhancement) 1.2) การจัดการกับหน้าที่การปฏิบัติงาน (Agency management) 2.1) การไม่ยอมรับการหลอกตนเอง (Self-deceptive denial) 2.2) การจัดการการอยู่ร่วมกัน (Communion management) ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 โมเดล Social-desirability responding (SDR) (Paulhus, 2002)

จากภาพที่ 2.9 Paulhus (2002, pp. 49-69) ได้พัฒนาแบบวัด Social-desirability responding (SDR) ที่ใช้ในการควบคุมการตอบที่บิดเบือนความเป็นจริง จำนวน 20 ข้อคำถาม

แบ่งระดับการวัดออกเป็น 7 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบได้ตัดสินใจในการเลือกตอบ จากระดับ 1 “ไม่จริงที่สุด” ถึง ระดับ 7 “จริงที่สุด” โดยการให้คะแนนตั้งแต่ 10 คะแนน จนถึง 70 คะแนน ผลรวมของคะแนนเป็นผลรวมรายคุณลักษณะและรวมทั้งหมดทุกคุณลักษณะ โดยแบบวัดของ Paulhus มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .64 ถึง .90

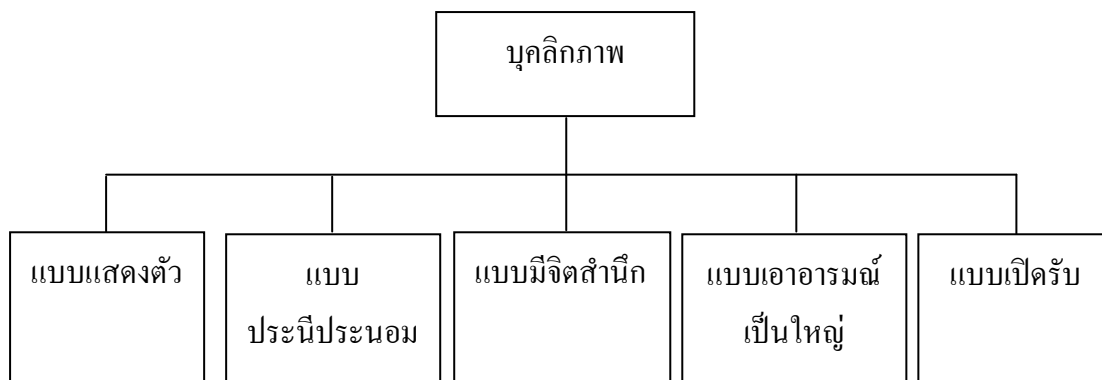
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social-desirability) เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะใช้แบบวัดการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social-desirability) ของ Crowne and Marlowe (1960) ฉบับย่อแบบ C ซึ่งมีจำนวน 13 ข้อ ในการควบคุมการตอบที่อาจจะบิดเบือนจากความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### **การควบคุมโดยใช้บุคลิกภาพ (Personality)**

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2551, หน้า 84) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) และจิตใจด้านอื่น ๆ ของบุคคล มีอิทธิพลสูงต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว” โดยนักวิชาการที่มีอิทธิพลในการศึกษาบุคลิกภาพ Personality approach คือ Gordon W. Allport (ปี ค.ศ. 1966) นักวิชาการสาขาจิตวิทยาที่สำคัญ ในปัจจุบันหลายท่านยังคงให้ความสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาจิตใจในฐานะสาเหตุของพฤติกรรม จึงมีการศึกษาต่ออย่างลึกซึ้งและกว้างขวางเกี่ยวกับลักษณะทางจิตใจ เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ทักษะสติปัญญา จิตลักษณะ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น

Goldberg (1993, p. 26) ได้อธิบายความหมายของบุคลิกภาพ (Personality) ว่าหมายถึง นิสัย อุปนิสัย ใจคอ อารมณ์ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีความคงเส้นคงวาที่แสดงให้เห็นความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน บนพื้นฐานของความโน้มเอียงทางความคิด ความรู้สึก และอื่น ๆ เพราะว่าธรรมชาติของความคงอยู่และความคงเส้นคงวาของบุคลิกลักษณะที่ปรากฏออกมาเหล่านั้น สามารถทำนายความโน้มเอียงเฉพาะตัวของบุคคลในทางที่เหมือนกันหรือต่างกันไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

เป็นเวลานานกว่า 23 ปีที่ผ่านมา ได้มีนักวิจัยนำบุคลิกภาพ (Personality) มาศึกษาและพัฒนา มาจนถึงปัจจุบัน โดย Goldberg (1993) ได้กำหนด โครงสร้างของบุคลิกภาพ (Personality) เป็น 5 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) 2) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) 3) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) 4) บุคลิกภาพแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะแบบเอาอารมณ์เป็นใหญ่ (Emotional stability) 5) บุคลิกภาพแบบเปิดรับ (Intellect) ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 โครงสร้างบุคลิกภาพ (Personality) ของ Goldberg (1993)

Goldberg (1993; 1999 cited in Goldberg et al., 2006, p. 46) ได้พัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพ (Personality) ตามองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น คือ แบบวัด International personality item pool questionnaire (IPIP) เพื่อใช้ในการสำรวจบุคลิกภาพของบุคคลทั้ง 5 คุณลักษณะ ดังข้างต้น โดยจะมีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ และกำหนดระดับของการตอบสำหรับการตัดสินใจในการตอบของผู้ตอบออกเป็น 7 ระดับ คือ ตั้งแต่ 1 ถึง 7 (ระดับ 1 = ไม่จริงที่สุด ถึง 7 = จริงมากที่สุด) โดยระดับของคะแนนจะมีตั้งแต่ 10 ถึง 70 คะแนน และผลรวมของคะแนนแบ่งออกตามแต่ละคุณลักษณะ และผลรวมทั้งหมดของ 5 คุณลักษณะ โดยแบบสอบถามของ Goldberg (1993) มีค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง .79 ถึง .87 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) จำนวน 10 ข้อ ดังนี้
  - 1.1 ฉันชอบเข้าร่วมงานปาร์ตี้
  - 1.2 ไม่ชอบพูดมาก
  - 1.3 มีความรู้สึกอบอุ่นใจที่มีผู้คนมาล้อมรอบ
  - 1.4 เก็บความลับเกี่ยวกับเบื้องหลัง
  - 1.5 เป็นผู้เริ่มสนทนาก่อนเสมอ
  - 1.6 มีการพูดน้อยมาก
  - 1.7 ชอบพูดมากเมื่อเจอกับคนที่มีความแตกต่างกันในงานปาร์ตี้
  - 1.8 ไม่ชอบสิ่งที่ดึงดูดความสนใจของตนเอง
  - 1.9 ไม่สนใจกับสิ่งที่ป็นศูนย์รวมของความสนใจ
  - 1.10 ฉันจะเงียบเมื่ออยู่ท่ามกลางผู้ที่แข็งแรงกว่า

2. แบบวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) จำนวน 10 ข้อ ดังนี้
  - 2.1 มีความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับคนอื่น ๆ น้อยมาก
  - 2.2 ฉันมีความเข้าใจเกี่ยวกับคนอื่น
  - 2.3 พุดจาหยาบคายแฉกฉับคนอื่น
  - 2.4 มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจคนอื่น ๆ
  - 2.5 ฉันไม่เข้าใจในปัญหาของคนอื่น ๆ
  - 2.6 ฉันไม่เข้าใจความจริงเกี่ยวกับคนอื่น ๆ
  - 2.7 มีการผิดหวังที่สิ้น
  - 2.8 มีเวลาสำหรับคนอื่นเสมอ
  - 2.9 มีความรู้สึกต่ออารมณ์ของผู้อื่น
  - 2.10 ทำให้คนอื่นรู้สึกผ่อนคลาย
3. แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จำนวน 10 ข้อ ดังนี้
  - 3.1 ฉันมีการเตรียมพร้อมตลอดเวลา
  - 3.2 ออกเดินทางไปที่ตามที่ตนเองต้องการ
  - 3.3 ยอมจ่ายเงินค่าตอบแทนในสิ่งที่สนใจ
  - 3.4 ทำกรงูรงกับสิ่งของทุกอย่าง
  - 3.5 งานบ้านเป็นทางเลือกสุดท้ายที่จะทำ
  - 3.6 เกิดการลืมน้อย ๆ ในการวางสิ่งของหลังจากการเตรียมความพร้อมของสถานที่
  - 3.7 ชอบสั่งการ
  - 3.8 หลีกเลียงความรับผิดชอบ
  - 3.9 ติดตามกำหนดการต่าง ๆ
  - 3.10 ฉันต้องพิถีพิถันกับงานของฉันมาก
4. แบบวัดบุคลิกภาพแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะแบบเอาอารมณ์เป็นส่วนใหญ่ (Emotional stability) จำนวน 10 ข้อ ดังนี้
  - 4.1 จัดการกับความเครียดได้อย่างง่ายดาย
  - 4.2 ฉันใช้เวลาส่วนมากกับการพักผ่อน
  - 4.3 กังวลกับทุกเรื่อง
  - 4.4 ความรู้สึกเศร้าใจแทบจะไม่มี
  - 4.5 ฉันถูกรบกวนได้ง่าย ๆ
  - 4.6 จัดการกับทุกเรื่องได้ง่ายดาย

- 4.7 ฉันเปลี่ยนอารมณ์เร็วมาก
- 4.8 มีอารมณ์แปรปรวนบ่อย
- 4.9 จัดการกับความโกรธเคืองได้อย่างง่ายดาย
- 4.10 มีความรู้สึกเศร้าใจบ่อย
- 5. แบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับ (Openness) จำนวน 10 ข้อ ดังนี้
  - 5.1 มีการสื่อสารกันอย่างเข้มข้น
  - 5.2 มีการระมัดระวังในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของสิ่งที่เป็นนามธรรม
  - 5.3 มีจินตนาการอย่างเจิดจ้า
  - 5.4 ฉันไม่มีความสนใจในแนวคิดที่เป็นนามธรรม
  - 5.5 มีแนวคิดที่ยอดเยียม
  - 5.6 ไม่มีจินตนาการที่ดี
  - 5.7 ฉันมีความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว
  - 5.8 ใช้ความระมัดระวังกับคำพูด
  - 5.9 ใช้เวลากับผลย้อนกลับของสิ่งต่าง ๆ
  - 5.10 ฉันมีแนวคิดต่าง ๆ เต็มไปหมด

Costa and McCrae (1992) ได้อธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) ว่ามี 5 องค์ประกอบใหญ่ ๆ และแต่ละองค์ประกอบยังแบ่งคุณลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็น 6 ด้านย่อย เพื่อความชัดเจนและง่ายต่อการศึกษานบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหว่นไหว (Neuroticism) ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ความวิตกกังวล (Worry) ความโกรธ (Angry hostility) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) การกระตุ้น (Impulsiveness) และความเปราะบาง (Vulnerability)
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ความอบอุ่น (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การกล้าแสดงออก (Assertiveness) การชอบทำกิจกรรม (Activity) การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement seeking) และการมีอารมณ์เชิงบวก (Positive emotions)
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ช่างฝัน (Fantasy) การมีอารมณ์สุนทรีย์ภาพ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feeling) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ การเชื่อใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) การคล้อยตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนไหว (Tender-mindedness)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ การมีความสามารถ (Competence) การมีระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement striving) การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) และการมีความสุขุมรอบคอบ (Deliberation)

Guenole and Chernyshenko (2005, pp. 86-96) ได้ศึกษาองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของ Goldberg (1993) และ Costa and McCrae (1992) พบว่า มีองค์ประกอบที่เรียกชื่อแตกต่างกันอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะที่เอาอารมณ์เป็นส่วนใหญ่ (Emotional stability) กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับ (Intellect) ที่ใช้ใน 5 องค์ประกอบของ Goldberg (1993) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) Costa and McCrae (1992) ซึ่งในทางทฤษฎีสามารถใช้แทนกันได้ โดยบุคลิกภาพแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะที่เอาอารมณ์เป็นส่วนใหญ่ (Emotional stability) ของ Goldberg (1993) จะเหมือนกันกับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ของ Costa and McCrae (1992) และบุคลิกภาพแบบเปิดรับ (Intellect) ของ Goldberg (1993) จะเหมือนกันกับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ของ Costa and McCrae (1992) ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ได้

Dodaj (2012, pp. 651-666) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และการรายงานตนเอง (Self-reports) กรณีทดสอบเนื้อหาและสไตล์การตอบ (Response-style) ของโมเดลการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability responding) โดยได้ใช้แบบวัด Social desirability ตามแนวทางของ Paulhus (2002) และแบบวัดบุคลิกภาพ (Personality) Goldberg (1993; 1999 cited in Goldberg et al., 2006) มาศึกษากับกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มครู กลุ่มผู้จัดการ กลุ่มที่มีความซื่อสัตย์ พบว่า การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีความสัมพันธ์กันสูงกับบุคลิกภาพ (Personality) ในกลุ่มของครู ซึ่งการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) เมื่อศึกษาร่วมกันกับบุคลิกภาพ (Personality) จะทำให้เห็นสไตล์การตอบ (Response-style) ในการตอบแบบสอบถามของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาบุคลิกภาพ (Personality) ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดบุคลิกภาพ (Personality) เป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่จะใช้ควบคุมการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบ ร่วมกับการตอบเพื่อทำให้คุณีทางสังคม (Social desirability) ของ Crowne and Marlowe (1960) โดยในการวิจัยนี้จะใช้แบบวัดบุคลิกภาพ (Personality) ตามแนวทางของ Goldberg (1993; 1999 cited in Goldberg et al., 2006)

#### การแก้ไขด้วยสถิติ (Statistical remedies)

ในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม นักวิจัยสามารถใช้การปรับแก้ด้วยขั้นตอน ในการศึกษา (Procedural remedies) ดังกล่าวข้างต้น และก็มีหลาย ๆ กรณีที่มีการควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วมที่จะเกิดขึ้นด้วยสถิติ และเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการปรับแก้ที่นำมาควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วม นำเสนอได้ดังตารางที่ 2.5-2.7 โดยในตารางที่ 2.5 ผู้วิจัยจะได้นำเสนอสรุป การนำเทคนิคทางสถิติที่นักวิจัยได้นำมาใช้เป็นเทคนิคในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมและ ความแปรปรวนจากวิธีร่วม เพื่อให้เห็นว่า เทคนิคทางสถิติเหล่านี้มีความสำคัญต่อการควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วมดังกล่าว ที่นักวิจัยได้นำมาเป็นเทคนิคในการศึกษาวิจัยตลอดมาจนถึง ปัจจุบัน

ตารางที่ 2.5 การนำเทคนิคทางสถิติมาใช้ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมของนักวิจัย

เทคนิคทางสถิติที่ใช้	คำอธิบาย	ข้อจำกัด	เอกสารอ้างอิง
การวิเคราะห์ องค์ประกอบเดียว (Harman's single-factor test)	นำหน้าทั้งหมดของข้อคำถาม ที่ใช้ในการทดลองวิเคราะห์ องค์ประกอบและการตรวจสอบ ไม่ได้ การหมุนแกน ในการแก้ปัญหา ถ้า CMB ที่นำเสนอด้วยองค์ประกอบเดียว จะปรากฏให้เห็นจาก การวิเคราะห์องค์ประกอบ	- ไม่ได้ควบคุม ผลกระทบ จากวิธีการ - มันไม่เป็นเหมือน องค์ประกอบเดียว ที่จะปรากฏให้เห็น จากข้อมูล	Podsakoff et al. (2003)



ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

เทคนิคทางสถิติที่ใช้	คำอธิบาย	ข้อจำกัด	เอกสารอ้างอิง
ความสัมพันธ์ บางส่วน (Partial correlation technique)	เทคนิคนี้ใช้ควบคุมอิทธิพลของ ความแปรปรวนจากวิธีการ ซึ่งความแปรปรวนเหล่านี้ เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ที่แตกต่าง แต่การให้ความสำคัญ เป็นพิเศษกับการควบคุม องค์ประกอบ (เช่น การตอบ เพื่อทำให้ดูดีทางสังคม) มาใช้กับ บางส่วนของ CMB	- การประเมิน CMB เฉพาะการวิเคราะห์ องค์ประกอบของ ตัวแปรพหุคูณ และการวิเคราะห์ องค์ประกอบของ ตัวแปรตาม - กีดกันการตรวจสอบ อิทธิพล ความสัมพันธ์ ของผลกระทบ ที่แตกต่างจากในอดีต อย่างชัดเจน	Williams et al. (1996) Podsakoff et al. (2003)
หลายคุณลักษณะ หลายวิธีการ (Multitrait- multimethod or MTMM)	กระบวนการขั้นตอนที่ใช้ หลายวิธีการ ใช้ในการประเมิน CMB โดยการเปรียบเทียบ ความเหมือนและคุณลักษณะ การจำแนกกลุ่มของภาวะ สันนิษฐาน โดยการใช้เมตริกส์	- MTMM เป็นวิธีการ ที่จะต้องใช้ หลายวิธีการ ในการจัดกระทำกับ ข้อมูล - MTMM เป็นมากกว่า กระบวนการขั้นตอน เทคนิคทางสถิติ	Campbell and Fiske (1959) Cote and Buckley (1987) Coenders and Saris (2000) Shadish, Cook, and Campbell (2002)
คุณลักษณะเดียว Trait-only	เป็นกระบวนการประเมิน ในแต่ละ MTMM matrix โดยการประเมินจากโมเดล CFA ในการประเมินค่าคุณลักษณะ แฝง และไม่มี หลายองค์ประกอบ ในหนึ่งวิธีการ ด้วยการเปิด ความสัมพันธ์ในการประมาณค่า ของคุณลักษณะ	เป็นการวิเคราะห์ โมเดล องค์ประกอบเดียว วิธีการเดียว	Doty and Glick (1998) Meade et al. (2007)

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

เทคนิคทางสถิติที่ใช้	คำอธิบาย	ข้อจำกัด	เอกสารอ้างอิง
ความสัมพันธ์กับ คุณลักษณะ และ ความสัมพันธ์กับ วิธีการ (Correlated- trait correlated- method model or CTCM)	เป็นกระบวนการการประเมินจากโมเดล CFA ในการประเมินค่าคุณลักษณะแฝง และมีข้อดีในการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในเมตริกส์ ความสัมพันธ์ของ MTMM และสามารถ ประมาณค่าทางตรงที่เกิดจากอิทธิพลของ ความสัมพันธ์ทั้งสองคุณลักษณะ และความสัมพันธ์จากวิธีการสังเกตได้	ไม่มีการ ประมาณค่า ความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณลักษณะและ วิธีการ	Widaman (1985; 1992) Doty and Glick (1998) Lance et al. (2002) Meade et al. (2007)
ความสัมพันธ์กับ คุณลักษณะ และ ความสัมพันธ์กับ ความเป็นหนึ่งเดียว (Correlated-trait correlated- uniqueness model or CTCU)	เป็นกระบวนการการประเมินจากโมเดล CFA ในการประเมินค่าคุณลักษณะแฝง เป็นโมเดลที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มที่มีความเป็นหนึ่งเดียว มันเป็นหนึ่งใน ข้อจำกัดของโมเดลที่มีแนวโน้มว่า เหมือนจะดีกว่าวิธีวิเคราะห์ CTCM	ไม่ได้เป็น โมเดล ที่อธิบาย คุณลักษณะแฝง ที่ชัดเจนของ วิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบ	Marsh (1989) Meade et al. (2007)
ความสัมพันธ์ ทางสัญลักษณ์ (Correlation marker technique )	เป็นการควบคุม CMB โดยการดึงเอา บางส่วนที่ร่วมกันของความแปรปรวน ที่อยู่ในความสัมพันธ์ การทำสัญลักษณ์ ของตัวแปรเป็นทางเลือกที่ดี บนพื้นฐาน ของความสำเร็จตามทฤษฎี ไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมโยงของ ตรรกะเดี่ยว ๆ เหมือนกับตัวแปรอื่น ๆ ที่ต้องทำสัญลักษณ์ของตัวแปร อาจจะควบคุม CMB ได้	เป็นเทคนิคที่ใช้ การ Post hoc และบ่อยครั้ง ที่ข้อสรุป ไม่ได้ ควบคุม CMB	Lindell and Whitney (2001) Richardson, Simmering, and Sturman (2009) Williams, Hartman, and Cavazotte (2010)

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

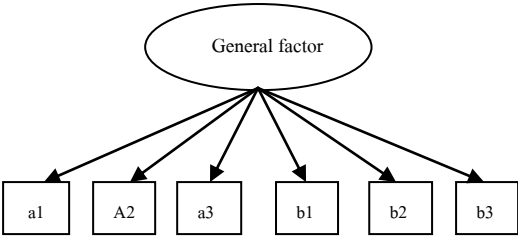
เทคนิคทางสถิติที่ใช้	คำอธิบาย	ข้อจำกัด	เอกสารอ้างอิง
(CFA marker technique )	เป็นการประยุกต์จากการใช้เทคนิคความสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์ (Correlation marker technique ) บนพื้นฐานการใช้ความแปรปรวนร่วมของ SEM โดยทางทฤษฎีไม่มีความสัมพันธ์กับสัญลักษณ์ของภาวะสันนิษฐานเป็นการใช้โมเดล CMB ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางความเป็นหนึ่งเดียวของตัวแปรตลอดจน วิเคราะห์เส้นทางของภาวะสันนิษฐานอื่น ๆ ในการเชื่อมโยงของตรรกะเดียว ๆ การกระจายความแปรปรวนระหว่างการทำสัญลักษณ์และภาวะสันนิษฐานอื่น ๆ เป็นแบบอย่างของการควบคุม CMB	เป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์ต่ำและไม่มีการทดสอบมาก่อน	Lindell and Whitney (2001) Richardson et al. (2009) Williams et al. (2010)
Unmeasured latent marker construct (ULMC)	การนำเสนอเกี่ยวกับการใช้ตัวแปรแฝงและบางส่วนจาก CMB โดยตัวแปรเหล่านี้เป็นผลรวมที่แสดงออกมาของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา ไม่ใช่ความเป็นหนึ่งเดียวที่ได้จากการสังเกต	มีจุดมุ่งหมายเฉพาะการบันทึกการวิจัย	Liang, Saraf, Hu, and Xue (2007) Podsakoff et al. (2003) Richardson et al. (2009) Chin, Thatcher, and Wright (2012)

## ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

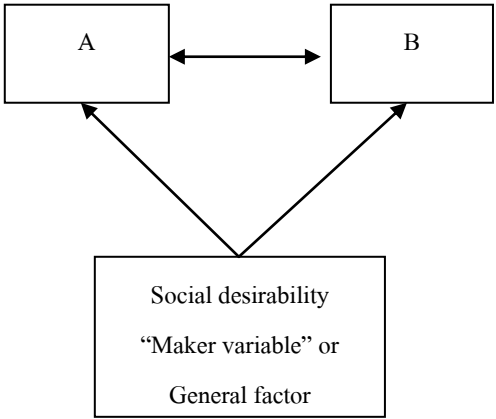
เทคนิคทางสถิติที่ใช้	คำอธิบาย	ข้อจำกัด	เอกสารอ้างอิง
การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์	เป็นเทคนิคในการควบคุม CMV	ให้ความสำคัญ	Ylitalo (2009)
บางส่วนในโมเดล	ที่ใช้การวิเคราะห์ SEM ประมาณค่า	เป็นพิเศษกับ	Chin et al.
เส้นทางเชิงสาเหตุ	ความแตกต่างในโมเดล	การจัดลำดับ	(2012)
(Partial least squares path modeling or PLS)	โดยการประยุกต์เทคนิค ในการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่าง Covariance-based structural equation modeling or CBSEM และ PLS ซึ่ง PLS เป็นโมเดลที่ใช้ตรวจสอบ องค์ประกอบที่มีจำนวนมากและ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คาร์โนนิคอล	ความสัมพันธ์ ตามน้ำหนักภายใน เวกเตอร์	

จากตารางที่ 2.5 เป็นการสรุปการนำเทคนิคทางสถิติมาใช้ในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB ของนักวิจัยที่ได้ทำการใช้เทคนิคต่าง ๆ ซึ่งได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB ได้ และในแต่ละวิธีก็ยังมีข้อจำกัดในการนำมาวิเคราะห์ นักวิจัยที่จะนำเทคนิคทางสถิติเหล่านี้มาใช้ควรมีการคำนึงถึงคุณสมบัติของสถิติแต่ละเทคนิคด้วย โดยในที่นี้ได้สรุปภาพโดยรวมของประเภทและปัญหาของเทคนิคที่ใช้ในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB ดังรายละเอียดที่นำเสนอในตารางที่ 2.6 และผู้วิจัยได้ปรับประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติตามนักวิจัยหลายท่าน โดยเฉพาะเทคนิคทางสถิติที่ Podsakoff et al. (2003, pp. 890-897) ได้เสนอแนะไว้เป็นแนวทางเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ ดังรายละเอียดที่นำเสนอในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.6 ประเภทของสถิติที่ใช้กันอยู่และมีส่วนเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากวิธีร่วม

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่เกิดขึ้น (Potential problems)
1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเดียว (Harman's single factor test)	เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบรวมทั้งหมดของข้อความจากทุก ๆ ภาวะสันนิษฐานในการศึกษา โดยความจริงที่ค้นพบหลักจะมีความแปรปรวนที่สามารถอธิบายโดยหนึ่งองค์ประกอบทั่วไป		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขั้นตอนการศึกษาไม่ได้ใช้สถิติในการควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม</li> <li>- ไม่ได้บอกคุณลักษณะสำคัญว่ามีจำนวนของความแปรปรวนเท่าไรจากองค์ประกอบที่หนึ่งที่คัดเลือกมาก่อนที่จะพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในประกอบทั่วไป</li> <li>- เป็นการประมาณค่าโดยรวมมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ การเพิ่มจำนวนตัวแปรที่ใช้ในการทดลอง ซึ่งการเพิ่มขึ้นนี้ไปทำให้กระบวนการป้องกันการเพิ่มขึ้นของจำนวนตัวแปรลดลง</li> </ul>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่เกิดขึ้น (Potential problems)
<p>2. กระบวนการของความสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation procedure)</p>	<p>1. ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอกของความน่าเชื่อถือทางสังคม หรือความรู้สึกที่เป็นตัวแทนของความแปรปรวนจากวิธีร่วม</p> <p>- การวัดความน่าเชื่อถือทางสังคม (หรือความรู้สึกเชิงบวก-ลบ ที่ใช้เป็นตัวแทนของความแปรปรวนจากวิธีร่วม และ โครงสร้างของพารามิเตอร์ที่ใช้ในการพิจารณาทั้งสองอย่างร่วมกันด้วย และผลที่ได้จากการวัดเป็นข้อค้นพบจากอิทธิพลที่เกิดขึ้นบนความสัมพันธ์ที่สังเกตได้</p>	 <pre> graph TD     A[A] &lt;--&gt; B[B]     C[Social desirability "Maker variable" or General factor] --&gt; A     C --&gt; B             </pre>	<p>1. ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอกของความน่าเชื่อถือทางสังคม หรือความรู้สึกที่เป็นตัวแทนของความแปรปรวนจากวิธีร่วม</p> <p>- ข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า ทั้งหมดของความแปรปรวนจากวิธีร่วม เนื่องมาจากความเป็นตัวแทนที่เฉพาะเจาะจงที่เกิดจากการวัด (เช่น ความน่าเชื่อถือทางสังคม ความรู้สึกเชิงลบ ความรู้สึกเชิงบวก) แต่อย่างไรก็ตาม ความเป็นตัวแทนนี้ ไม่เพียงพอต่อความสมบูรณ์ของความแปรปรวนจากวิธีร่วมหลักทั้งหมด</p> <p>- ไม่ได้ใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง ความพอดีของข้อค้นพบภายในและภายนอกโมเดลความน่าเชื่อถือทางสังคม</p>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่เกิดขึ้น (Potential problems)
<p>2. กระบวนการของ ความสัมพันธ์ บางส่วน (Partial correlation procedure)</p>	<p>2. ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำสัญลักษณ์ ตัวแปร “Marker variable” ที่เป็น ตัวแทนของความแปรปรวนจากวิธีร่วม - “Marker variable” ในทางทฤษฎีไม่มี ความสัมพันธ์กับโครงสร้างความเข้าใจ ในองค์ประกอบที่ศึกษา</p>		<p>- ความไม่เห็นด้วยในข้อค้นพบ ของนักวิจัย ไม่ว่าจะเป็นความน่าเชื่อถือ ทางสังคมที่มีประโยชน์ เช่นเดียวกับ ความสับสนต่อตัวแปรในอันดับ ของการวัดหรืออิทธิพลที่คงอยู่ บนการทดสอบความสัมพันธ์ - ความไม่สนใจต่อความคลาดเคลื่อน จากการวัด</p> <p>2. ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอกไม่มี ความสัมพันธ์กับทำสัญลักษณ์ตัวแปร “Marker variable” ที่เป็นตัวแทนของ ความแปรปรวนจากวิธีร่วม - ความล้มเหลวในการควบคุมบางกรณี จะทำให้มีพลังมากต่อสาเหตุของ การเกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม (เช่น นัยสำคัญทางทฤษฎี ความคงเส้นคงวา การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม)</p>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่เกิดขึ้น (Potential problems)
2. กระบวนการของ ความสัมพันธ์ บางส่วน (Partial correlation procedure)	และ โครงสร้างพารามิเตอร์ที่ใช้ในการตรวจสอบ ข้อค้นพบจากการวัดอิทธิพลที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกบนความสัมพันธ์ที่สังเกตได้		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความลำเอียงจากวิธีร่วมที่ดูเหมือนจะมีอิทธิพลทั้งหมดมาจากตัวแปรสังเกตได้</li> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความแปรปรวนจากวิธีร่วมสามารถทำให้เพิ่มขึ้นอย่างเดียวไม่ทำให้ลดลง บนความสัมพันธ์ที่สังเกตได้ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์</li> <li>- ไม่สนใจต่อความคลาดเคลื่อนจากการวัด</li> </ul>
	3. ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอกองค์ประกอบ ของวิธีการทั่วไป - หลังจากหนึ่ง ไม่ได้หมุนแกนในองค์ประกอบ ทั่วไปที่เป็นคุณลักษณะของการใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบ มันคืออิทธิพล ที่ไม่สมบูรณ์ภายนอกข้อค้นพบ		<ul style="list-style-type: none"> <li>3. ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอกองค์ประกอบของ วิธีการทั่วไป</li> <li>- ดังนั้น ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบ ทั่วไปนั้นคือ ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอก เป็นความสงบที่เกิดจากวิธีการ เราอาจจะเคยพบ ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอกบางส่วนของ ความแปรปรวนร่วมที่แท้จริงระหว่างความเข้าใจ ในภาวะสันนิษฐาน</li> </ul>



ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (Potential problems)
2. กระบวนการของความสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation procedure)	ในเรื่องของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจในตัวแปรคือทักษะที่แตกต่างกัน		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสัมพันธ์บางส่วนภายนอกของความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่พบบ่อย อาจจะเป็นผลมาจากความลำเอียงจากการประมาณค่าพารามิเตอร์</li> <li>- ไม่ได้ใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง ความพอดีของข้อค้นพบภายในและภายนอกโมเดลองค์ประกอบทั่วไป</li> <li>- สรุปข้อค้นพบบนพื้นฐานกระบวนการขั้นตอนที่มีความอ่อนไหวต่อการรวมจำนวนของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์</li> <li>- ไม่สนใจต่อความคลาดเคลื่อนจากการวัด</li> </ul>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (Potential problems)
<p>3. การควบคุมอิทธิพลทางตรงของการวัดองค์ประกอบของวิธีการแฝง (Controlling for the effects of a directly measured latent method factor)</p>	<p>ตามโครงสร้างทางทฤษฎีข้อคำถามส่วนมากจะมีน้ำหนักดีพอ ๆ กัน ในการนำไปใช้วัดองค์ประกอบของวิธีการแฝง ซึ่งจะเป็นการวัดแต่ละองค์ประกอบเป็นส่วน ๆ และค่าความมีนัยสำคัญของโครงสร้างพารามิเตอร์ที่ใช้ในการตรวจสอบพิจารณาองค์ประกอบของวิธีการแฝงทั้งภายในและภายนอกโมเดล องค์ประกอบของวิธีการแฝงในที่นี้เป็นเหตุการณ์ตัวอย่างในการประเมินความเป็นตัวแทนของการวัด (เช่น ความน่าเชื่อถือทางสังคม ความรู้สึกเชิงบวก-ลบ)</p>	<p>The diagram illustrates a structural equation model. At the top, two latent variables, A and B, are represented by ovals and are connected by a double-headed arrow, indicating a correlation. Below them are two sets of observed variables: a1, a2, and a3 (under A) and b1, b2, and b3 (under B), each in a rectangular box. Arrows point from A to a1, a2, and a3, and from B to b1, b2, and b3. At the bottom, a latent variable labeled 'Social desirability' is shown in an oval. Arrows point from this oval to each of the six observed variables (a1, a2, a3, b1, b2, b3). Below 'Social desirability' are three observed variables, sd1, sd2, and sd3, in rectangular boxes, with arrows pointing from the 'Social desirability' oval to each of them.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย สามารถทราบคุณลักษณะทั้งหมดของแหล่งที่อาจจะทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วมและความเที่ยงตรงของการวัดที่ยังคงมีความลำเอียงจากวิธีร่วม</li> <li>- ข้อตกลงเกี่ยวกับองค์ประกอบของวิธีการไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับภาวะสันนิษฐานพหุคูณและภาวะสันนิษฐานเกณฑ์</li> </ul>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (Potential problems)
<p>4. การควบคุมอิทธิพลทางตรงที่ไม่ได้วัด องค์ประกอบของวิธีการแฝง (Controlling for the effects of a unmeasured latent method factor)</p>	<p>ตามโครงสร้างทางทฤษฎีข้อความส่วนมากจะมีน้ำหนักดีพอ ๆ กัน ในการนำไปใช้วัดองค์ประกอบของความแปรปรวนจากวิธีการแฝง และค่าความมีนัยสำคัญของโครงสร้างพารามิเตอร์ที่ใช้ในการทดสอบ องค์ประกอบของความแปรปรวนจากวิธีร่วมแฝงทั้งภายในและภายนอกโมเดล ความแปรปรวนในที่นี้เป็นความแปรปรวนจากการตอบ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของการวัด ซึ่งแบ่งได้ 3 องค์ประกอบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) คุณลักษณะ (Trait)</li> <li>2) วิธีการ (Method)</li> <li>3) ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error)</li> </ol>	<p>The diagram illustrates a structural equation model. At the top, two latent variables, A and B, are represented by ovals and are connected by a double-headed arrow, indicating a correlation. Below them, three observed variables, a1, a2, and a3, are shown in rectangles, with arrows pointing from A to each. Similarly, three observed variables, b1, b2, and b3, are shown in rectangles, with arrows pointing from B to each. At the bottom, a latent variable labeled 'Common method variance' is shown in an oval. Arrows point from this oval to each of the six observed variables (a1, a2, a3, b1, b2, b3), representing the influence of the measurement method on the observed data.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การไม่ยอมรับของนักวิจัยว่าการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะเป็นสาเหตุของความแปรปรวนจากวิธีการ</li> <li>- ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นอาจมาจากการพบเจอคุณลักษณะในโมเดลโดยบังเอิญ</li> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าองค์ประกอบของวิธีการไม่มีปฏิสัมพันธ์กับภาวะสันนิษฐานพหุการณ์และภาวะสันนิษฐานเกณฑ์</li> </ul>

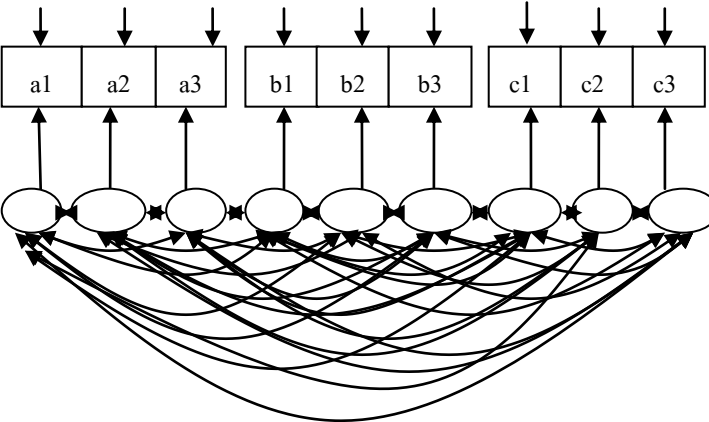
ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (Potential problems)
5. องค์ประกอบ หลายวิธีการ (Multiple method factor)	<p>โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์หลายคุณลักษณะหลายวิธี (MTMM) โดยส่วนมากที่พบบ่อยในการนำเสนอประเภทของโมเดล คือ โมเดล MTMM ซึ่งเป็นการวัดโดยรวมที่วัดหลายคุณลักษณะหลายวิธี ความแปรปรวนในที่นี้เป็นความแปรปรวนจากการตอบ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของการวัด ซึ่งแบ่งได้ 3 องค์ประกอบ คือ</p> <p>1) คุณลักษณะ (Trait) 2) วิธีการ (Method) 3) ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ที่ผู้วิจัยจะต้องเห็นด้วยในการควบคุมความแปรปรวนจากทั้งสองวิธีและความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่มเมื่อต้องทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์</p>		<p>โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์หลายคุณลักษณะหลายวิธี (MTMM)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอาจมาจากการพบเจอคุณลักษณะในโมเดลโดยบังเอิญ</li> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าองค์ประกอบของวิธีการ ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับภาวะสันนิษฐานพยากรณ์และภาวะสันนิษฐานเกณฑ์</li> </ul>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (Potential problems)
5. องค์ประกอบหลายวิธีการ (Multiple method factor)	<p>โมเดลความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียวในโมเดลนี้นำเสนอเพียงตัวแปรสังเกตได้ ที่เป็นสาเหตุโดยองค์ประกอบคุณลักษณะเดียวและความคลาดเคลื่อนจากคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้งหมดนี้ไม่ได้มีองค์ประกอบจากวิธีการ รายการอิทธิพลจากวิธีการในโมเดล โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนจากคุณลักษณะต่าง ๆ ในการวัดแต่ละภาวะสันนิษฐาน โดยการใช้วิธีการหาความสัมพันธ์</p>	<p>The diagram shows three latent variables, A, B, and C, represented by ovals. They are arranged horizontally and connected by double-headed arrows, indicating a correlation between them. Below each latent variable is a set of three observed indicators: A has indicators a1, a2, and a3; B has indicators b1, b2, and b3; and C has indicators c1, c2, and c3. Arrows point from each latent variable to its respective indicators. At the bottom, there are three upward-pointing arrows, one for each set of indicators, representing error terms or measurement errors.</p>	<p>โมเดลความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล ทำให้ความลำเอียงลดลง และไม่ควรจะใช้สถิติทดสอบ</li> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลคือ ความลำเอียงจากวิธีร่วมที่หลากหลาย ไม่มี</li> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าความสัมพันธ์กับอีกสิ่งหนึ่ง</li> <li>- ข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าองค์ประกอบของวิธีการไม่มีปฏิสัมพันธ์กับภาวะสันนิษฐานพยากรณ์และภาวะสันนิษฐานเกณฑ์</li> </ul>

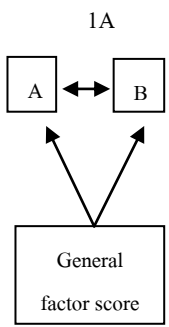
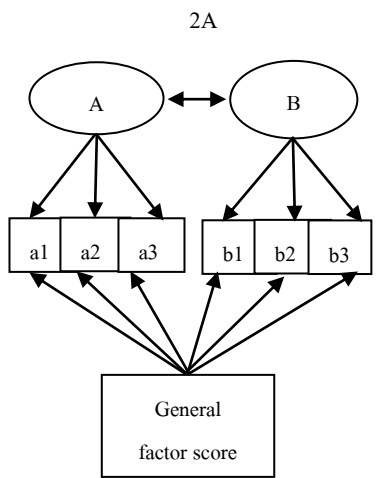
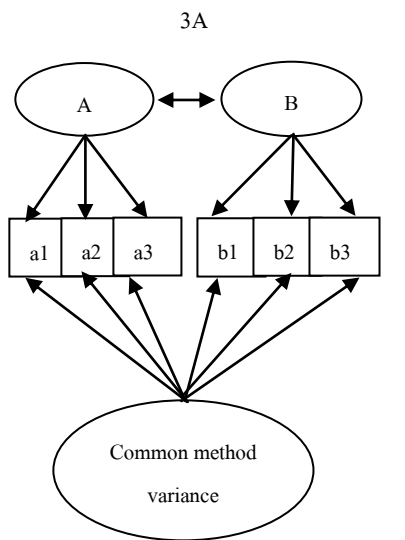
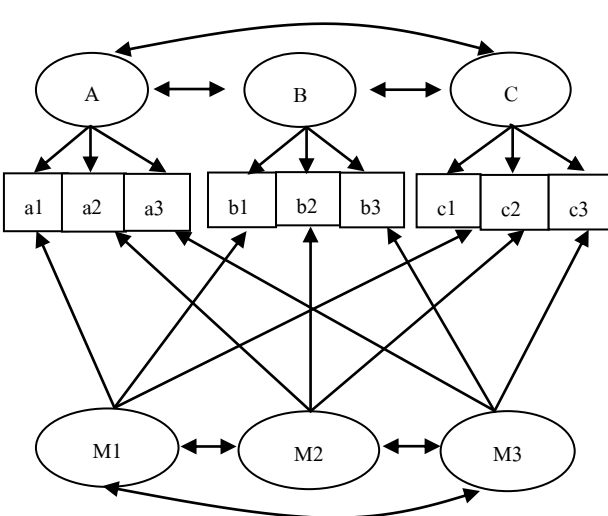
ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

เทคนิคที่ใช้ (Technique)	คำอธิบายเทคนิคที่ใช้ (Description of technique)	ตัวอย่างโมเดล (Example of model)	ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (Potential problems)
<p>5. องค์ประกอบ หลายวิธีการ (Multiple method factor)</p>	<p>ผลทางตรงของ โมเดล</p> <p>- มันจะไม่เหมือนกับการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และ โมเดลความสัมพันธ์ที่เป็น หนึ่งเดียว</p> <p>- โมเดลนี้มีข้อตกลงที่ว่า การวัด คุณลักษณะมีปฏิสัมพันธ์กับ หลาย ๆ วิธีการวัดที่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรสังเกตได้หนึ่งตัว มากกว่า คุณลักษณะเฉพาะพิเศษ</p> <p>- โมเดลนี้มีข้อตกลงเบื้องต้น ที่แกร่งในเรื่องของความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะ มากกว่า ความสัมพันธ์ภายในคุณลักษณะ ระหว่างคุณลักษณะจะมีอิทธิพล ที่ร่วมกันของความลำเอียงจาก วิธีร่วม</p>		<p>ผลทางตรงของ โมเดล</p> <p>- ในธรรมชาติของกรอบแนวคิด ปฏิสัมพันธ์คุณลักษณะ x วิธีการ ยังไม่เป็นที่ชัดเจนดีพอ ดังนั้น การทำตามโมเดลนี้ ต้องระมัดระวังการพยากรณ์ เมื่อสิ่งเหล่านี้ยังคงมีอยู่</p> <p>- อิทธิพลจากองค์ประกอบของ คุณลักษณะและองค์ประกอบของ วิธีการ ไม่มีการแยกวิเคราะห์</p> <p>- ไม่มีการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะภาวะ สันนิษฐานแฝงที่เหมือนกัน โดยการควบคุมวิธีการและ อิทธิพลจากคุณลักษณะ x วิธีการ</p> <p>- ไม่มีการทดสอบปฏิสัมพันธ์ หลังจากเริ่มควบคุมอิทธิพลหลัก</p>

ตารางที่ 2.7 สรุปสถิติที่ใช้ในการควบคุมความลำเอียงจากจากวิธีร่วมที่จะใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย (ประยุกต์จาก Podsakoff et al. (2003, pp.879-903))

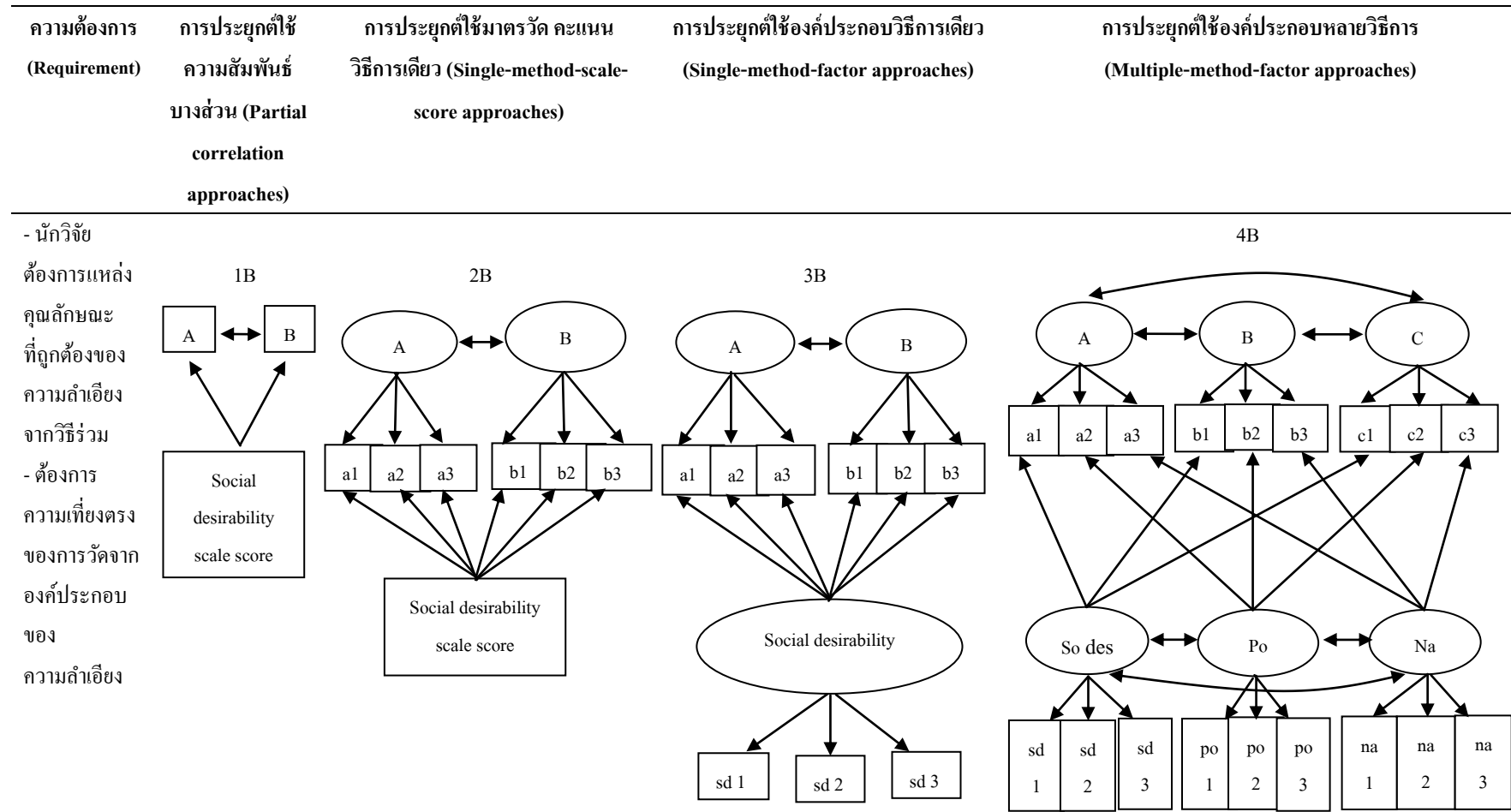
ความต้องการ (Requirement)	การประยุกต์ใช้ ความสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation approaches)	การประยุกต์ใช้ มาตรวัด คะแนน วิธีการเดียว (Single-method-scale-score approaches)	การประยุกต์ใช้องค์ประกอบ วิธีการเดียว (Single-method-factor approaches)	การประยุกต์ใช้องค์ประกอบ หลายวิธีการ (Multiple-method-factor approaches)
	<p>ข้อเสีย (Disadvantages)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อบกพร่องในการจำแนกความลำเอียงจากวิธีการในระดับของการวัดจากความลำเอียงจากวิธีการในระดับของภาวะสันนิษฐาน</li> <li>- ไม่สนใจต่อความคลาดเคลื่อนจากการวัด</li> <li>- ควบคุมความลำเอียงจากวิธีการเพียงแหล่งเดียว ณ เวลานั้น</li> <li>- ไม่สนใจปฏิสัมพันธ์ของวิธีการ x คุณลักษณะ</li> </ul>	<p>ข้อเสีย (Disadvantages)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่สนใจต่อความคลาดเคลื่อนจากการวัด</li> <li>- ควบคุมความลำเอียงจากวิธีการเพียงแหล่งเดียว ณ เวลานั้น</li> <li>- ไม่สนใจปฏิสัมพันธ์ของวิธีการ x คุณลักษณะ</li> </ul>	<p>ข้อเสีย (Disadvantages)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควบคุมความลำเอียงจากวิธีการเพียงแหล่งเดียว ณ เวลานั้น</li> <li>- ไม่สนใจปฏิสัมพันธ์ของวิธีการ x คุณลักษณะ</li> </ul>	<p>ข้อเสีย (Disadvantages)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่สนใจปฏิสัมพันธ์ของวิธีการ x คุณลักษณะ</li> </ul>

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

ความต้องการ (Requirements)	การประยุกต์ใช้ ความสัมพันธ์ บางส่วน (Partial correlation approaches)	การประยุกต์ใช้มาตรวัด คะแนน วิธีการเดียว (Single-method-scale- score approaches)	การประยุกต์ใช้องค์ประกอบวิธีการเดียว (Single-method-factor approaches)	การประยุกต์ใช้องค์ประกอบหลายวิธีการ (Multiple-method-factor approaches)
- นักวิจัย ไม่ต้องการ แหล่ง คุณลักษณะ ที่ถูกต้องของ ความลำเอียง จากวิธีร่วม - ไม่ต้องการ ความเที่ยงตรง ของการวัดจาก องค์ประกอบ ของ ความลำเอียง	 <p>1A</p>	 <p>2A</p>	 <p>3A</p>	 <p>4A</p>



ตารางที่ 2.7 (ต่อ)



## 6. กรณีสึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life model)

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

ผจญ เถลิงสาร (2540, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ใช้คำว่า

การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข นั่นเอง

Walton (1973, pp. 12-13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล สถานภาพของบุคคลหรือสังคม รวมถึงสังคมขององค์กรที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ

Davis (1977, p. 11) ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นในเรื่องของมิติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Hackman and Suttle (1977, p. 89) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนงานในองค์กร ไม่ว่าจะระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับลูกจ้าง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อลูกจ้าง หมายถึง การปรับปรุงภายในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของลูกจ้างในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Huse and Cummings (1985, p. 257) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Guest (1979, p. 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Werther and Davis (1993, p. 532) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การมีระบบบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี โดยเป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ทำได้โดยการให้ปรัชญาทางด้านแรงงานสัมพันธ์สนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งการดำเนินการนี้เป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตน และมีส่วนร่วมในการสร้างประสิทธิผลขององค์กร ในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาส

ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous work groups)

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความรู้สึก ที่บุคคลมีต่องานและหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็ความรูสึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยมองว่างานที่ทำนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการมีบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานหรือองค์กรที่ดีและเหมาะสม อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขต่อชีวิตการทำงาน

#### **แนวคิด ทฤษฎี และ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมหมายถึง การมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปให้เกิดการทำงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น งานมีคุณภาพ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งผลให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีด้วย จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้มากมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญ ๆ และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงได้ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 สรุปแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
Maslow (1954)	<p>ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs theory) ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)</li> <li>2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)</li> <li>3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)</li> <li>4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs)</li> </ol>	<p>ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐาน ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึง แรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย</p> <p>เป็นความต้องการลำดับที่สอง จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ</p> <p>เป็นความต้องการระดับสาม เป็นความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น</p> <p>ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น</p> <p>ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญไปงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น</p>

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs)	ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ
Alderfer (1972)	ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory) ประกอบด้วย	
	1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E)	ความต้องการขั้นพื้นฐานที่บุคคลต้องการในเรื่องของอาหารความปลอดภัย ความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนความสบายทางกายทั้งปวง
	2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R)	การที่บุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น เพื่อน พ่อ แม่ ลูก
	3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G)	ความต้องการของบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกับการมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
Herzberg (1996)	<p>ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของ Herzberg ประกอบด้วย</p> <p>1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)</p> <p>1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล</p> <p>1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ</p> <p>1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน</p> <p>การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ</p> <p>การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย</p> <p>งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว</p>



ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	1.4 ความรับผิดชอบ	ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
	1.5 ความก้าวหน้า	ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม
	2. ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance factor)	ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น
	2.1 เงินเดือน	เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
	2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
	2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	การติดต่อไป ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
	2.4 สถานะของอาชีพ	อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี
	2.5 นโยบายและการบริหารงาน	การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	2.6 สภาพการทำงาน	สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
	2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
	2.8 ความมั่นคงในการทำงาน	ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
	2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
McClelland (1961)	ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ประกอบด้วย	
	1. ความต้องการอำนาจ (The need of power)	บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ มีพลังเข้มแข็ง
	2. ความต้องการความผูกพัน (The need of affiliation)	บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากความรัก ทำให้บุคคลมีความสุข และมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
Walton (1974)	<p>3.ความต้องการความสำเร็จ (The need for achievement)</p> <p>เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)</li> <li>สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)</li> </ol>	<p>บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเลี้ยงภ้ย ใช้นโยบายการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว</p> <p>การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่มีลักษณะเหมือนกัน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ ด้วย</p> <p>สิ่งแวดล้อมหรือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย โดยผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความรู้สึกสะดักสะบายนทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ</p>

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ (Development of human capacities)	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาทักษะความรู้ของตนเองอย่างแท้จริง ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญ และมีความท้าทายกับความสามารถของตนเอง
	4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (Growth and security)	งานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยให้มีโอกาสดำเนินงานที่มีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
	5. งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration)	งานนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานโดยเท่าเทียมกัน และตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	6. งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย เคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล ภายใต้วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	<p>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space)</p> <p>8. งานมีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance)</p>	<p>เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตอย่างสมดุล กล่าวคือ การแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยหน่วยงานต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานของผู้ปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่มีเวลาในชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ</p> <p>เป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรควรให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิค ด้านการตลาด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีและยอมรับว่า องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม</p>
Shrovan (1983)	<p>เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ</p> <p>1. การพัฒนา (Development)</p>	<p>การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละ บุคคล</p>

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity)	<p>การได้รับการ ตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น</p>
	3. การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ (Daily practice)	<p>โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้ เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี แต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติ ในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จำเป็นที่แต่ละองค์กรควรได้ให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน</p>

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
Umstot (1984)	<p>ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="459 558 1153 606">1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม</li> <li data-bbox="459 710 1153 758">2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</li> <li data-bbox="459 981 1153 1029">3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</li> <li data-bbox="459 1189 1153 1236">4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ</li> </ol>	<p>ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา</p> <p>งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง</p> <p>ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน</p>

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
5. การบูรณาการด้านสังคม		<p>การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ</p> <p>ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในเรื่องการ และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม</p>
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ		<p>ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกัน เพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วยว่า ให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด</p>
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว		<p>งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ</p>



ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัด ของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมือง และอื่น ๆ
Huse and Cummings (1985)	เสนอแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ คือ 1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation) 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนา ศักยภาพ (Development of human capacities)	การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงาน ที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี	แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย
	4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)	การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
	5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration)	การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
	6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism)	การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
	7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space)	ภาวะที่บุคคลมีความสุขในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
	8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)	ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและ รับผิดชอบต่อสังคม

จากตารางที่ 2.8 แสดงให้เห็นแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามที่นักวิชาการได้ศึกษาและกำหนดความหมายขององค์ประกอบต่าง ๆ ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญและต้องดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความพึงพอใจต่อการทำงาน อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งก็มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงได้ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
Schuler, Beutell, and Youngblood (1989)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน</li> <li>2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดที่เกิดจากอัตราการขาดงานลดลง</li> <li>3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น</li> <li>4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน</li> <li>5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจการ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น</li> <li>6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพและชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ</li> <li>7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี</li> <li>8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน</li> </ol>

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
Greenberg and Baron (1993)	<p>9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี</p> <p>ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร</p>

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบไม่ได้แตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาและการให้ความหมายจะสอดคล้องกัน แต่ก็มีองค์ประกอบที่มีการนำมาศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากในอดีต โดยเฉพาะองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีนักวิจัยได้นำมาศึกษาในประเด็นนี้เป็นอย่างมาก และก็มีหลายหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศให้ความสำคัญและกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งก็มีบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5) ได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ว่าหมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2549, หน้า 1) ได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล ซึ่งก็คือ ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง

ศิริกัศสร วงษ์ทองดี (2552, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ว่าเป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาพในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

ประกาย ชีระวัฒนากุล (2556, หน้า 1-2) ได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ว่าหมายถึง การแบ่งหรือจัดสรรเวลาในแต่ละวันของเราให้มีสัดส่วนเหมาะสม อันจะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข (Wellbeing) ของคนเรา

มูลนิธิยุโรปเพื่อการพัฒนาชีวิตและสภาพการทำงาน (European foundation for the improvement of living and working conditions, 2006 อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549, หน้า 2) ได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) หมายถึง จุดดุลยภาพหรือจุดสมดุลระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว

คณะกรรมการบริการภาครัฐแห่งประเทศนิวซีแลนด์ (State Services Commission, 2008 อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549, หน้า 2) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ว่าเป็น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพกับการทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น บทบาทการเป็นสมาชิกของครอบครัวและชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ และการพัฒนาตนเองทางด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

พันธมิตรเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตกับการทำงานแห่งสหรัฐอเมริกา (Alliance for work-life progress, 2008 อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549, หน้า 3) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ว่าเป็น การที่องค์กรมีการจัดแบบแผน การปฏิบัติงานตามนโยบาย โครงการ และปรัชญา ที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตในการทำงานและชีวิตในบ้าน

เครือข่ายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแห่งสหราชอาณาจักร (Work life balance network, 2013 อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549, หน้า 3) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ว่าเป็น ความสมดุลระหว่างภาระผูกพันทางด้านการทำงาน กับภาระด้านอื่น ๆ รวมทั้งการมีทางเลือก

ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงน่าจะมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นองค์ประกอบร่วมกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) มาเป็นกรณีศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

## ตัวแปรเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 1. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)

#### ความหมายของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

มีนักวิชาการให้ความหมายต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ไว้หลากหลายดังนี้

Luthans et al. (2007, p. 3) กล่าวว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็ง และสามารถพัฒนาไปในแนวทางที่ดีได้ อันจะนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ การพัฒนาสามารถที่จะจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร

Snyder and Shane (2002, p. 428) กล่าวว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นการแสดงออกหรือการกระทำในคุณลักษณะที่ดี โดยสามารถที่จะได้รับการอธิบายทางสังคมศาสตร์ได้

Avey, Luthans, and Youssef (2010, p. 430) กล่าวว่า การมีต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การมีมุมมองในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองในทางบวก และมีความเข้าใจในการที่จะจัดการในเรื่องต่าง ๆ นั้นได้

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลในทางที่ดี ทั้งที่เป็นจุดแข็งหรือจุดเด่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะในเชิงบวก อันจะทำให้สามารถกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

#### ความเป็นมาของการศึกษาต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

การศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนี้ ได้เริ่มจากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษที่ว่า Positive psychology โดยการศึกษาทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกนี้ ได้เริ่มจากการศึกษาของ Martin Seligman นักจิตวิทยาคนสำคัญที่เปรียบเสมือนเป็นบิดาแห่งศาสตร์นี้ ได้เสนอความคิดเห็นและมุมมองใหม่ ๆ ต่อการค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดทางจิตวิทยาโดย Seligman ได้ศึกษาต่อยอดความรู้จากกลุ่ม Humanistic psychology (Abraham Maslow and Carl Rogers) โดย Maslow ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ว่ามนุษย์เรามีความต้องการทั้งหมดอยู่ 5 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Psychological need) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายในเรื่องการกิน การอยู่ ตลอดจนความสุขสบายทางกายทั้งปวง

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิต ต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ความกลัว การสูญเสีย ภัยอันตรายต่าง ๆ ตลอดจนความมั่นคงและมีหลักประกันในการทำงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social need) เป็นความต้องการทางด้านความรักและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน พ่อ แม่ คนรัก ลูก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการนิยมนับถือตนเอง (Self-esteem) เป็นความต้องการในการยอมรับและภูมิใจในตนเองว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญต่อสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพราะอยากรู้ อยากรสร้างสรรค์ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดของศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างแท้จริง

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ดังกล่าวข้างต้นนั้น ความต้องการในขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการอันดับสุดท้าย ก็คือ ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพของคนให้ไปถึงระดับสูงสุด (Highest potential) เป็นการจุดประกายของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางด้านจิตวิทยาไปสู่การวิจัยค้นคว้าพฤติกรรมมนุษย์ในอีกด้านหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแขนงใหม่ในด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2549, หน้า 301) ซึ่งมองว่า ควรเน้นศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในส่วนของอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเชิงบวกให้มากขึ้น ทั้งนี้ จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ที่นำความรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์และเชิงคลินิกมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

Martin Seligman เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันจาก University of Pennsylvania หรืออดีตประธานของ American psychology association (A.P.A.) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเรื่องจิตวิทยาเชิงบวก ได้ให้คำจำกัดความว่า “Positive psychology is the scientific and practical explorations of human strengths” สรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาและสำรวจจุดแข็งของมนุษย์ทางด้านวิทยาศาสตร์ และท่านได้ให้ความเห็นว่า จิตวิทยาไม่ใช่เป็นเพียงการศึกษาจุดอ่อนหรือผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นกับบุคคล (Weakness and damage) ซึ่งแต่เดิมศาสตร์ทางด้านจิตวิทยามักมุ่งศึกษาสภาวะทางลบ เช่น โรคซึมเศร้า การบำบัดรักษาผู้ป่วยโรคจิต เป็นต้น แต่ยังคงขาดการค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ซึ่งในความจริงแล้ว แนวคิดด้านจิตวิทยานั้นไม่เพียงแต่มุ่งรักษาและช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิต แต่ยังคงช่วยย้่าให้มนุษย์ได้เติมเต็มและพัฒนาศักยภาพของ

ตนเองมีอยู่ตามธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น Luthans, Avey, and Patera (2008, p. 210) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาตะวันตกสมัยใหม่ ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเน้นการวิจัยพฤติกรรมทางบวกของคนปกติ เช่น การพัฒนาในด้านคุณค่า (Value) สติรู้ตื่น ลื่นไหลในกิจกรรม (Flow) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสุข (Happiness) ความรู้สึกต่อตนเองในเชิงบวกและเชิงความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความคิดและการกระทำเชิงบวก จึงเกิดแนวคิดด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology)

Luthans et al. (2007, p. 327) ได้สังเคราะห์แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้เป็นแนวทางในการปรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น (Performance improvement) และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior: OB) เป็นสาขาวิชาหนึ่งที่พยายามศึกษาค้นหาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบุคคล กลุ่มบุคคล และ โครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ดังกล่าวมาปรับปรุงการทำงานในการดำเนินงานขององค์กร เช่น เจตคติ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ และเป้าหมายที่บุคคลมีต่อองค์กร จะเห็นว่า พฤติกรรมองค์กรเป็นการศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และ โครงสร้างขององค์กรที่มีผลพฤติกรรมภายในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายในการประยุกต์ความรู้ดังกล่าวเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ความรู้ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และวิทยาศาสตร์ ในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร นักวิชาการด้านองค์กรจึงพยายามศึกษาปัจจัยเหตุทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีผลกระทบต่อองค์กร เดิมการแข่งขันในทางธุรกิจมักมุ่งแข่งขันกันในด้านสถานะทางการเงิน หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าองค์กรของตนมีอุปกรณ์ที่ดีและมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เรียกว่า ต้นทุนด้านเศรษฐกิจ (Economic capital) หรือเป็นการตอบคำถามว่า องค์กรของคุณมีทรัพยากรอะไรบ้าง (What you have) จากนั้นมีการขยายแนวคิดออกไปสู่ความสนใจทางด้านทุนมนุษย์ (Human capital) โดยสนใจว่า บุคคลหรือพนักงานมีการศึกษาระดับไหน มีประสบการณ์ทำงานอย่างไร มีทักษะความรู้ขนาดไหน และมีแนวคิดความเชื่อเป็นอย่างไร หรือเป็นการตอบคำถามว่า คุณมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง (What you know) รวมไปถึงการให้ความสนใจ ต้นทุนด้านสังคม (Social capital) คือเป็นการตั้งคำถามว่าใคร หรือเครือข่ายใดบ้างที่คุณรู้จัก (Who you know) เช่น การมีสายสัมพันธ์ มีเพื่อน มีเครือข่ายติดต่อกับองค์กรอื่น เป็นต้น และสุดท้าย เป็นความสนใจ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ที่กำลังได้รับความสนใจอย่างมากในองค์กรในขณะนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อค้นหว่าคุณมีศักยภาพอย่างไร (Who are you) แนวคิด



สุดท้ายนี้ได้รับความสนใจและถูกนำมาศึกษาถึงการเกิดผลกระทบหรือผลลัพธ์ทางบวกของพฤติกรรมมองการณ์ของผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004, p. 46)

จากที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมมองการณ์ในปัจจุบันมีการนำแนวคิด Positive psychology มาประยุกต์ใช้มากขึ้น โดยละทิ้งการศึกษาแนวคิดที่แสวงหาความบกพร่อง (Dysfunction) ของบุคคลออกไป เช่น จากเดิมศึกษาความบกพร่องของพนักงาน (Deficiency) เป็นการศึกษาศักยภาพของบุคคล ซึ่งเรียกองค์การที่ออกแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ว่า พฤติกรรมมองการณ์เชิงบวก (Positive organizational behavior: POB) (Luthans et al., 2007, p. 541) พฤติกรรมมองการณ์เชิงบวก เป็นการศึกษาและประยุกต์ใช้จุดแข็งหรือจุดเด่น และคุณลักษณะทางบวกของมนุษย์ที่สามารถวัดได้ (Measured) พัฒนาได้ (Developed) และจัดการอย่างมีประสิทธิภาพได้ (Effectively managed) ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยวัดได้ในระดับบุคคล (Micro level) (Luthans et al., 2008, p. 220)

#### แนวคิดของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans et al. (2007, p. 10) กล่าวว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถที่จะประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ เพื่อเป็นการปฏิบัติงานในเชิงรุกขององค์กรในยุคที่จะต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่วุ่นวาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การคุกคามทางด้านการเมืองระหว่างประเทศ ภาวะของโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการค้าระหว่างกลุ่มยุโรปและอเมริกา และการพัฒนาทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยี ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลเชิงบวก การรวมกันของตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 ตัวแปร ซึ่งนำไปสู่การเกิดแนวคิดใหม่ คือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) หรือ PsyCap ซึ่งแนวคิดนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีคุณค่ามากกว่าต้นทุนมนุษย์ (PsyCap goes beyond human capital) กล่าวคือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่ใช่แค่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความรู้ มีทักษะ และความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรมหรือจากประสบการณ์การทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นได้รับการปลูกฝัง ชัดเจน ถ่ายทอดทางสังคมมาโดยตรง จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องที่ทำงานในองค์กร ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวตนของบุคคลนั้น (Tacit knowledge) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง

2. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีคุณค่ามากกว่าต้นทุนทางสังคม (PsyCap goes beyond social capital) กล่าวคือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นจะแสดงให้เห็นถึงการที่จะมีโอกาสใหม่ ๆ

เข้ามา มากกว่าที่จะมีแค่เพียงการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม เครือข่าย บุคคล หรือองค์กร ต่าง ๆ เท่านั้น

3. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่เรียกว่า เป็นแนวคิดเชิงบวก (PsyCap is positive) อันเนื่องมาจากต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น เกิดจากแนวความคิด Positive psychology ซึ่งแต่เดิมนั้น จะเน้นในเรื่องความผิดปกติ (Pathology) รวมถึงการพยายามที่จะแก้ไขปัญหาหรือจุดด้อยของบุคคล โดยที่ไม่ได้เริ่มต้นที่จะแก้ไขจากศักยภาพที่เขามีอยู่เดิมแล้ว จึงทำให้ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมองค์กรและการบริหารจัดการกับศักยภาพของบุคคล

4. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มีความเอกลักษณ์เฉพาะตัว (PsyCap is unique) กล่าวคือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนำไปสู่การเกิดแนวคิดใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคล โดยมีกรอบแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ทั้งโครงสร้าง การวัด และโปรแกรมพัฒนาบุคคล อย่างไรก็ตาม กรอบของ โครงสร้างนั้นอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป และความเป็นเอกลักษณ์ของตัวแปรนั้น (Unique) ก็จะเปลี่ยนตามแต่ละลักษณะของตัวแปรนั้น ๆ ซึ่งมีการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานของประเทศจีน พบว่า ในแต่ละตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นตัว (Resiliency) มีความสัมพันธ์ในระดับที่ไม่แตกต่างกันกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของพฤติกรรม (Performance outcome) และเมื่อนำทั้ง 4 ตัวแปร มารวมกันทำนาย ทำให้มีความสัมพันธ์สูงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของพฤติกรรมสูงกว่าการแยกทำนายที่ละตัวแปร จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้มีการรวมตัวแปรทั้ง 4 ตัว เป็น PsyCap แต่ทั้ง 4 ตัวแปร ต่างก็มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) โดยผ่านการทดสอบจากการทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่ม และมีการทดสอบ Higher-order factor ของโครงสร้าง PsyCap ด้วย โดยทั้ง 4 ตัวแปร ต่างก็มีความทฤษฎีเฉพาะ (Unique theoretical) มารองรับ (Luthans et al., 2008, pp. 549-550)

5. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ (PsyCap is theory and research based) กล่าวคือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น จะอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีหลาย ๆ แนวคิด เช่น Social cognitive theory ของ Bandura และ Hope theory ของ Snyder เป็นต้น

6. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ (PsyCap is measurable) ตัวแปร ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของการวัดออกมา ซึ่งเป็นการวัดในลักษณะของแบบประเมินทางจิตวิทยา (Psychological assessment) ที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น

และความเที่ยงตรงของการวัด เช่น Park ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแบบวัดการรับรู้ความสามารถ (Efficacy), Snyder ศึกษาเกี่ยวกับแบบวัดความหวัง State of hope, Wagnild and Young ศึกษาแบบวัดความหยุ่นตัว The Wagnild and Young resilience scale, และ Scheier and Carver ศึกษาเกี่ยวกับแบบวัดการมองโลกในแง่ดี Optimism questionnaire

7. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่มีความยืดหยุ่นการวัดที่เป็นแบบสภาวะและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้ (PsyCap is state-like and therefore open to development) เป็นการวัดสภาวะ (State-like) ที่แตกต่างจากตัวแปรแบบ Trait-like ที่เป็นลักษณะของการวัดทางบุคลิกหรือระดับสติปัญญาที่ค่อนข้างแน่นอน ไม่ได้เปลี่ยนแปลงโดยง่าย ต้องอาศัยการพัฒนาระยะยาว แต่การวัดแบบสภาวะ (State-like) หมายถึง การวัดแบบการรายงานความคิดเห็นของผู้ตอบ จึงทำให้สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ เมื่อพบว่าบุคลากรคนใดที่ได้คะแนนจากการวัดต่ำ ซึ่งเหมาะแก่การพัฒนาพฤติกรรมทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) Bandura (1997, pp. 19-21) ที่อธิบายว่า สามารถทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเพิ่มมากขึ้นได้ และ Snyder ก็อธิบายว่า ตัวแปรความหวัง (Hope) สามารถที่จะพัฒนาได้ จึงมีแบบวัดที่เรียกว่า State hope scale นอกจากนี้ ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดย Seligman (1998, p. 410) ก็แสดงให้เห็นว่าสามารถเรียนรู้ได้ (Learned optimism) และตัวแปรความหยุ่นตัว (Resiliency) ซึ่ง Masten and Reed ได้อธิบายว่า กลวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความหยุ่นตัวได้ ก็คือ การให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคคล และ Wagnild and Young ที่สร้างแบบวัดความหยุ่นตัวขึ้นในลักษณะแบบ State-like ด้วย (Luthans et al., 2007, p. 545)

8. ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (PsyCap is impactful on work-related performance) มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญต่อการนำไปใช้เพื่อนำไปสู่การผลลัพธ์ทางบวกของพฤติกรรมองค์กรได้อย่างแท้จริง

#### องค์ประกอบต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans et al. (2007, p. 3) ได้พัฒนาองค์ประกอบของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีคุณลักษณะเฉพาะ สามารถวัดได้ สามารถพัฒนาได้ ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันในองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีองค์ประกอบอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 2) การมองโลกในแง่ดี

(Optimism) 3) ความหวัง (Hope) 4) ความยืดหยุ่น (Resiliency) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 4 ดังนี้

### 1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นแนวคิดที่ Bandura พัฒนามาจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social cognitive theory) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986, p. 391) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็น การตัดสินใจที่จะจัดการหรือดำเนินการกระทำพฤติกรรมตามความสามารถของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของบุคคลด้วยว่า เขาสามารถทำได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่ และ Bandura (1997, p. 3) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลมีความพยายามและพากเพียรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

Judge and Bono (2001, p. 81) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์หนึ่ง ๆ เพื่อให้บรรลุผลที่กำหนด ซึ่งการที่คนเรามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เลือกทำงานที่ยาก และท้าทายต่อความสามารถ ตลอดจนมีความเพียรพยายามในการที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ

Luthans et al. (2007, p. 33) สรุปว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงาน การประเมินความสามารถของตนเองต่องานที่จะปฏิบัติ โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถหรือสมรรถนะของตนเองสูงแล้ว ก็จะทำให้มีทางเลือกในการที่จะปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย และจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจและมีความเพียรพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และจะมีความอดทนเมื่อจะต้องเผชิญต่ออุปสรรคและความล้มเหลว

จากความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง การรับรู้ถึงสมรรถนะของตนเองและมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งบุคคลเมื่อมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ที่สูง ก็จะส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายต่อความสามารถของตนเอง  
ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1997, pp. 191-215) กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นความรู้สึก  
ของบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถแสดงพฤติกรรมในการกระทำ  
พฤติกรรมใด ๆ ในสถานการณ์ใด ๆ ได้มากน้อยเพียงใด และจะมีการเลือกแสดงพฤติกรรมตามที่  
ได้ประเมินความสามารถของตนเองไว้แล้ว และถ้าบุคคลเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ  
ที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จก็จะเกิดความกลัว และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ  
แต่ถ้าบุคคลใดมีความมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ บุคคลคนนั้นก็เลยจะไม่เกิดความกลัวและ  
ไม่หวาดหวั่นที่จะเข้าร่วมกิจกรรม และมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น  
การรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำ  
พฤติกรรม 2 ประการ คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Efficacy) หมายถึง ความมั่นใจ  
ของบุคคลว่าสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นความคาดหวัง  
ที่เกิดขึ้นก่อนพฤติกรรม ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome expectation) หมายถึง  
การคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนคาดหวังไว้  
เป็นการคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง

### ปัจจัยที่จะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986, p. 399) กล่าวว่า การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจาก  
ปัจจัยต่าง ๆ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จจากการกระทำที่ผ่านมา (Performance attainment หรือ Enactive mastery experience) Bandura กล่าวว่า การประสบความสำเร็จของการกระทำในอดีตจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เพราะเป็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดจากการกระทำของตนเองโดยตรง ซึ่งความสำเร็จที่ได้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากเขาจะมีความพยายามและมุ่งมั่นเพื่อจะเอาชนะอุปสรรคนั้น ส่วนความล้มเหลวบ่อย ๆ จะทำให้บุคคลประเมินและรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง ท้อถอยง่าย ขาดความพยายามและความพากเพียรที่จะกระทำพฤติกรรมให้สำเร็จ
2. การสังเกตจากต้นแบบ (Vicarious experience) โดยการสังเกตเห็นพฤติกรรมและผลที่ได้รับจากการกระทำพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยเฉพาะบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะเมื่อบุคคลเห็นการประสบความสำเร็จของ

บุคคลอื่น จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่สังเกตเห็นความล้มเหลว จะทำให้เขาคัดสินความสามารถของตนเองต่ำลง และลดความพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. การพูดชักจูง (Verbal persuasion) การพูดที่ช่วยส่งเสริมให้การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลสูงขึ้น การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่สามารถทำได้โดยง่ายและที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการบอกบุคคลว่ามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ทำให้ผู้ถูกชักจูงมีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ มากขึ้น แต่ผู้ที่พูดชักจูงควรเป็นคนที่ผู้ถูกชักจูงให้ความเชื่อถือไว้วางใจ และมีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น

4. การถูกกระตุ้นทางร่างกายและทางอารมณ์ (Physiological and emotional arousal) การถูกกระตุ้นทางร่างกายและทางอารมณ์ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ มากน้อยต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่ถูกกระตุ้นเร็วได้ง่ายมักเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ตื่นเต้น และหวาดกลัว มีผลให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร และอาจเกิดความรู้สึกล้มเหลว ซึ่งจะส่งผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ หรือถ้าบุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์ความล้มเหลวในอดีต ก็จะกระตุ้นอารมณ์ทางลบ ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองยิ่งต่ำลง ดังนั้น การควบคุมอารมณ์ไม่ให้ถูกกระตุ้นเร็วได้ง่ายเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสถานการณ์บางอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

### ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ซึ่ง Bandura (1986, pp. 393-395) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1. การเลือกกระทำพฤติกรรม (Choice behavior) การที่บุคคลจะต้องตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสถานการณ์นั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ในขณะที่เดียวกัน บุคคลจะเลือกทำงานในเหตุการณ์นั้น ถ้าบุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้น ให้สำเร็จลงได้ บุคคลที่มีการรับรู้สมรรถนะของตนสูง จะเลือกทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้สมรรถนะของตนต่ำ มักจะเลี่ยงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง เป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตน แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินความเป็นจริงก็มักจะ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความเครียด ผิดหวัง และรู้สึกว่าความล้มเหลว เป็นสิ่งเลวร้าย ไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนต่ำกว่าที่เป็นจริง

มักขาดความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้น ถ้าประเมินความสามารถของตน ได้ถูกต้องเหมาะสม จะส่งผลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูง

#### 2. การใช้ความเพียรพยายามและความมุ่งมั่น (Effort expending and persistence)

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดว่าคนเราจะต้องใช้ความพยายามสักเท่าใด และเขายืนหยัดอยู่ได้นานเท่าใดเมื่อเผชิญกับอุปสรรค บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะมีความกระตือรือร้น ใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น เพื่อที่จะเอาชนะงานที่ท้าทายนั้น แต่ถ้าบุคคลที่มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ เมื่อพบอุปสรรคก็จะล้มเลิกความพยายามนั้นได้อย่างง่ายดาย Bandura ได้เน้นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลในการกำหนดการกระทำของบุคคล มากกว่าความพยายาม ความหมายเป็นเพียงองค์ประกอบที่มาเพิ่มขนาดและคุณภาพ

#### 3. ความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought and emotion reaction) บุคคลที่มีการรับรู้

ในความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น ส่วนมากเมื่อพบอุปสรรคจะกระตุ้นตัวเองให้ใช้ความพยายามและความเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมมาก เมื่อพบอุปสรรคจะกระตุ้นตัวเองให้ใช้ความพยายามมากขึ้น นอกจากนี้ การรับรู้ในความสามารถของตนเองยังช่วยกำหนดลักษณะของการอนุมานสาเหตุ โดยบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนเองสูง มีแนวโน้มในการอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่ามาจากการขาดความพยายาม ขณะที่บุคคลที่มีความสามารถพอ ๆ กัน แต่เชื่อในความสามารถของตนต่ำ จะอนุมานสาเหตุความล้มเหลวว่ามาจากการขาดความสามารถ

#### 4. เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม (Human as producer rather than simply foreteller of behavior) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะพยายามกระทำพฤติกรรม และยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทาย และใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะประสบความล้มเหลวในบางครั้งจะไม่ท้อถอยและไม่อ้างเรื่องโชคชะตา ให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย และมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีความยาก ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และจะมีความเครียดสูง

มีผู้ทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวความคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัยของ Stajkovic and Luthans (1998, pp. 240-261) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ การศึกษาของ Manojlovich (2005, p. 278) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำ การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ จากมัลรัฐมิชิแกน จำนวน 376 คน โดยทำการศึกษาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น เป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงวิชาชีพและการเสริมพลังอำนาจ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมเชิงวิชาชีพสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ และการศึกษาของ Mitchell, Hopper, Daniels, George-Falvy, and James (1994, pp. 506-517) พบว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีพฤติกรรมของการใฝ่รู้ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะได้ดีกว่าใฝ่รู้ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะได้ดีกว่าตัวแปรอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

## 2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

### ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548, หน้า 18-32) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคิดทางบวกที่มีต่อผู้คน ต่อสถานการณ์ หรือสถานที่ต่าง ๆ มีความสามารถในการยอมรับความจริงต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างที่เป็นจริง มนุษย์ทุกคนไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทุก ๆ เรื่อง การมองโลกในแง่ดีช่วยให้เราเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

Seligman (1998, p. 4) ให้ความหมายว่า การมองโลกในแง่ดีนั้น หมายถึง กระบวนการทางปัญญากับการคาดหวังในเชิงบวก ซึ่งการให้เหตุผลต่อเหตุการณ์หรือสิ่งที่ไม่ดีนั้น เกิดจากปัจจัยภายนอกซึ่งจะเกิดขึ้นชั่วคราว และมีความเฉพาะเจาะจงในเหตุการณ์นั้น ๆ เท่านั้น ส่วนเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากปัจจัยในตนเองซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และสามารถที่จะนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นได้

Luthans et al. (2007, p. 3) ได้อธิบายการมองโลกในแง่ดีว่าหมายถึง พลังทางการคิดเชิงบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการรับรู้ผลลัพธ์เชิงบวกที่คาดหวังไว้ และเป็นลักษณะของการใช้เหตุผลเชิงบวก การยอมรับความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลในการเรียนรู้ของเรา ซึ่งบุคคลใดที่มองโลกในแง่ดีนั้น จะมีความเพียรพยายาม มีความเชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีนั้นเป็นการสร้าง



ความเชื่อว่าจะเกิดความสำเร็จขึ้นในปัจจุบันและอนาคต และมีการมุ่งสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน และการมีสุขภาพที่ดี

จากความหมายของการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ที่นักวิชาการให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความคิดในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อตนเอง บุคคลอื่น มองเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งเชิงบวกและเชิงลบเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ สามารถที่จะยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ และเชื่อว่าจะต้องมีเหตุการณ์ที่ดีเชิงบวกเกิดขึ้นกับตนเองในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะทำให้การมีสุขภาพจิตที่ดี อันจะส่งผลกับการดำรงชีวิตที่มีความสุข

### องค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดี

Seligman (1998, p. 54) ได้อธิบายถึงสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการให้เหตุผลอันเป็นตัวแปรทางบุคลิกภาพด้านปัญญา ซึ่งเป็นผลมาจากคุณลักษณะนิสัยของบุคคลในการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ความผิดพลาดทำให้ผู้คนเกิดการช่วยเหลือตนเองไม่ได้อยู่ชั่วขณะ แม้จะเกิดความเจ็บปวดก็จะคลายลง สำหรับบางคนอาจหายเร็ว (เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี) ในขณะที่บางคนมีระยะเวลาความเจ็บปวดที่ยาวนาน ร้อนรนกับสิ่งที่ทำให้เจ็บปวดมองว่าเป็นสิ่งรบกวน ทำให้อึดอัดคับข้องใจ ไม่สามารถระทำการใด ๆ ต่อไปได้อีกหลายวัน บางทีอาจเป็นเดือน แม้เป็นอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ เขาก็มองว่าเป็นการสูญเสียที่ยิ่งใหญ่ กลุ่มคุณลักษณะนี้คือ ผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย ผู้ที่เหตุการณ์ดี ๆ เป็นเรื่องที่ให้ผลเพียงชั่วคราว จะยกเลิกกระทำสิ่งนั้นได้ง่าย แม้เมื่อประสบความสำเร็จ และก็จะมองสิ่งที่ทำสำเร็จว่าเป็นเรื่องบังเอิญ

การอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองมีดังนี้

1. ความคงทนถาวร (Permanence) เป็นการอธิบายถึงการมองโลกในแง่ดี จะมองว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป แต่สำหรับผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นอย่างถาวร และจะมีผลกระทบต่อชีวิตอยู่เสมอ ส่วนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น

2. การแผ่ขยายความรู้สึก (Pervasiveness) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกัน นั่นคือ บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่สิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น ส่วนสิ่งที่ดีที่เกิดขึ้นนั้น จะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง สำหรับบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ร้ายจะรู้สึกว่สิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วย และสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น

3. ความเป็นตนเอง (Personalization) เป็นการอธิบายว่า เมื่อมีสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้น บุคคลจะเลือกตำหนิตนเอง (Internalize) หรือตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ (Externalize) โดยที่บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่น ๆ ส่วนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดขึ้นเพราะตนเอง โดยผู้ที่มีการตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ภายนอกนั้น จะไม่สูญเสียความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-efficacy) สำหรับผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายก็จะมองสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นเพราะตนเอง แต่สิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดขึ้นเพราะสิ่งอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่ตำหนิตนเอง เมื่อมีความล้มเหลวจะเป็นบุคคลที่ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-efficacy) มักคิดว่าตนเองเป็นคนไม่ดี ไม่ฉลาด และไม่น่ารัก

โดยสรุป การมองโลกในแง่ดีเป็นทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อตนเอง บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยจะมองว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากตนเอง และสิ่งที่ย่ำแย่ที่เกิดขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจากสิ่งอื่น บุคคลอื่น ๆ หรือสถานการณ์อื่น ๆ

#### ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการมองโลกในแง่ดี

การที่คนเราจะมองโลกในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ร้ายนั้น จะเกิดจากปัจจัยที่จะมีผลต่อรูปแบบของการอธิบายสาเหตุของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สรีระวิทยาของร่างกาย (Physiological factor) บุคคลที่มีร่างกายสมบูรณ์และมีกระบวนการทางร่างกายที่ผ่อนคลายจะมีแนวโน้มทำให้คนมองโลกในแง่ดีได้มากขึ้น

2. การเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเด็ก (Intergenerational transmission) การที่บุคคลได้รับรู้และพบเหตุการณ์ที่ดีจากผู้เลี้ยงดู ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีมุมมองโลกในแง่ดีมากกว่าบุคคลที่ได้เลี้ยงดูจากเหตุการณ์ร้าย

3. ประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคม (Social experience) หากบุคคลได้เรียนรู้ประสบการณ์ในแง่บวกหรือได้รับความทรงจำในการกระทำในด้านบวกที่ตนเองสามารถทำสำเร็จแล้ว ก็จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีมุมมองโลกในแง่ดีพร้อมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

จากการศึกษาของ Luthans et al. (2007, p. 248) ได้กล่าวว่า แนวคิดการมองโลกในแง่ดีนั้นเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการขาย การโฆษณา การบริหารของรัฐบาล การให้บริการในองค์กรสุขภาพ และการบริการทางสังคม สำหรับการมองโลกในแง่ร้ายนั้นก็มิใช่ประโยชน์ในส่วนของการเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น วิศวกร หรือด้านการเงิน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า คนที่มองโลกในแง่ดีนั้น จะแสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความพึงพอใจและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และอดทนต่อ

ปัญหาความยุ่งยาก อุปสรรค อีกประการที่สำคัญก็คือ คนที่มองโลกในแง่ดีจะมีความมุ่งมั่น มีความพึงพอใจ มีส่วนร่วม และรู้สึกได้รับการเสริมพลัง และบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดการมองโลกในแง่ดีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย Seligman (1998, p. 95) ได้ศึกษาการมองโลกในแง่ดีกับกลุ่มตัวอย่างที่ขายประกันของบริษัทขายประกันในสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถาม Attribution style questionnaire (ASQ) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ขายประกันที่มีคะแนนสูงในด้านการมองโลกในแง่ดีสามารถขายประกันได้เพิ่มขึ้น 87% มากกว่ากลุ่มที่มีคะแนนสูงในด้านการมองโลกในแง่ร้าย และตัวแทนขายที่มีการมองโลกในแง่ร้ายมีแนวโน้มจะลาออกจากงานถึง 50% ภายใน 1 ปี และ Luthans, Avolio, Walumbwa, and Li (2005, pp. 90-95) ศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่าง ๆ ได้เช่น การขาย การโฆษณา การบริหารของรัฐบาล การให้บริการในองค์กรสุขภาพ การบริการสังคม

### 3. ความหวัง (Hope)

#### ความหมายของความหวัง

ความหวังเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตประจำวันและด้านการทำงาน มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความหวังไว้หลากหลายท่าน ดังนี้

Snyder (2002, pp. 257-260) กล่าวถึงความหมายของคำว่า ความหวัง ว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องของความคิดหรือกลุ่มของความคิด (Cognitive set) อันประกอบด้วย พลังแห่งความตั้งใจ ซึ่งเป็นกระบวนการของบุคคลที่จะริเริ่มกระทำหรือสนับสนุนให้มีการกระทำเพื่อที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพลังแห่งแนวทาง ซึ่งเป็นกระบวนการคิดของบุคคลที่จะหาหนทางใดทางหนึ่งหรือหลายหนทาง เพื่อที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ เมื่อกล่าวถึงกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed thinking) จะเน้นว่า บุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed behavior) ออกมาได้ นั้น จะต้องผ่านกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมายหรือความหวังก่อน

Luthans et al. (2007, pp. 63-65) ได้สรุปความหมายของความหวังไว้ว่าหมายถึง ความปรารถนาของบุคคล โดยความคิดที่ว่า จะบรรลุความสำเร็จได้โดยปราศจากความรู้สึกที่สิ้นหวัง เป็นสถานะที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของคนเราที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย เป็นความเชื่อมั่นว่าการวางแผนและการกำหนดแนวทางที่มีนั้น มีไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยมองว่าความหวังนั้นมีลักษณะเป็นสองมิติ อันประกอบด้วย พลังแห่งความปรารถนา (Will power) และพลังแห่งแนวทาง (Way power)

จากความหมายของความหวัง (Hope) ที่นักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความหวังว่าหมายถึง ความคิด หรือความรู้สึกที่ปรารถนาจะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นแนวความคิดในเชิงบวกที่คิดจะวางแผนและกำหนดแนวทาง ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น

### องค์ประกอบของความหวัง

Snyder (2002, p. 254) กล่าวถึงองค์ประกอบของความหวังว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคิดที่มุ่งเป้าหมาย (Goal) ความคิดที่มุ่งเป้าหมายเป็นความคิดที่มีเป้าหมาย ที่มีคุณค่าเพียงพอสำหรับเจ้าของความหวังที่จะคิดต่อเป้าหมาย ไม่ใช่ความหวังลอย ๆ ที่ไม่ผูกโยง กับเป้าหมายใด ซึ่งเป้าหมายที่มุ่งเป้าหมายนั้น ควรมีลักษณะของความไม่แน่นอนในการมุ่งเป้าหมาย นั้นด้วย เพราะหากเป้าหมายนั้นมีโอกาสที่จะสำเร็จ 100% ความหวังก็จะไม่มีความหมาย เพราะยังไม่ต้องบรรลุเป้าหมายแน่นอน หรือหากเป้าหมายที่ตั้งไว้มีโอกาสไม่บรรลุ คือมีโอกาส เท่า 0% ความหวังในเป้าหมายนั้นก็ไม่มีค่า เพราะเป็นไปไม่ได้อย่างแน่นอน
  2. มีแรงจูงหรือตั้งใจจริง (Agency หรือ Will power) เป็นความคิดที่มีเป้าหมาย ที่ตั้งใจจริงในการที่จะริเริ่มหรือดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายนั้น เช่น การมีความคิดที่ว่า ฉันมีความสามารถทำได้ ฉันจะพยายามทำ ฉันพร้อมที่จะทำ ซึ่งตามความคิดเหล่านี้ ทำให้บุคคลได้รับรู้ ว่าตนเองนั้นมีความสามารถที่จะริเริ่มทำ และสามารถดำเนินการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ พลังแห่งความตั้งใจจริงหรือแรงจูงใจนี้ จะช่วยผลักดันให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสามารถ ผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขวางหน้าไปได้
  3. มีความเชื่อว่าตนเองสามารถคิดหาหนทางหรือแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตามต้องการ (Pathway หรือ Way power) และในเหตุการณ์หลาย ๆ สถานการณ์ บุคคลสามารถที่จะ คิดหาหนทางหรือแนวทางได้หลายแนวทาง โดยเฉพาะบุคคลซึ่งมีระดับความหวังสูง (High-hope) ซึ่งแนวทางเหล่านี้มีประโยชน์อย่างยิ่ง ในกรณีที่บุคคลนั้นเจออุปสรรคขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย ก็สามารถเปลี่ยนไปใช้แนวทางอื่นได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง
- จะเห็นว่า บุคคลที่มีระดับความหวังสูงนั้น จะสามารถคิดหาหนทางหรือแนวทาง ที่หลากหลาย หรือสามารถที่จะคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะว่าบุคคลใดที่มีแรงจูงใจในระดับสูง ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความพยายามที่จะคิดหา แนวทางใหม่ ๆ ถึงแม้ว่าไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมาย ที่เชื่อว่าตนเองนั้นสามารถที่จะบรรลุได้ ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะการให้คุณค่าความหวังในทางบวก

หรือในทางที่คืนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่มองว่าความหวังเป็นหนึ่งในคุณลักษณะด้านดีของมนุษย์ซึ่งควรส่งเสริมพัฒนาให้มีมากขึ้น

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหวัง

Snyder (2002, p. 262) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหวังของบุคคล ดังนี้

1. ความสามารถทางปัญญา ซึ่งความสามารถทางปัญญานี้ จะมีความเกี่ยวข้องกับ การประเมินสถานการณ์ที่คุกคามและสามารถประเมินความสามารถหรือศักยภาพของตนเองว่าสามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์นั้นได้ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือมีภัยคุกคามต่อบุคคล บุคคลนั้นสามารถมองหาทางออกได้ หรือสามารถมองหาแนวทางแก้ปัญห และสามารถที่จัดการกับสถานการณ์นั้นได้ ก็จะเป็นบุคคลที่มีระดับความหวังที่สูง
2. แรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทำให้บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และการยอมรับจากบุคคลในสังคม
3. ภาวะสุขภาพกาย การที่คนเรามีสุขภาพกายที่ดีก็ส่งผลต่อสภาพจิตใจ อารมณ์ และนำไปสู่กระบวนการคิดหาหนทางในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะสุขภาพกายที่ดีส่งผลต่อความหวังที่ดีหรือความหวังในเชิงบวกด้วย
4. ประสบการณ์ของความสำเร็จในอดีตของตนเองหรือของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ หรือความสามารถเอาชนะอุปสรรคในการไปสู่เป้าหมายได้ในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นผลของการเรียนรู้ที่ดีแก่บุคคล ซึ่งประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการไปถึงเป้าหมายนี้จะเป็แรงผลักดันให้บุคคลเกิดความหวัง
5. ความหวังกับการทำงาน การทำงานนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ความหวังในการทำงานจึงเป็นเรื่องควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมไปจากความหวังโดยทั่วไป

Luthans et al. (2007, pp. 73-77) ให้ความเห็นว่า ความหวังเป็นคุณลักษณะหนึ่งในองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์การด้านบวก ซึ่ง Luthans et al. ได้นำแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์การ โดยเสนอว่า พฤติกรรมด้านบวกต้องมึลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านบวกของมนุษย์ มีความเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากลักษณะอื่น ๆ สามารถที่จะวัดได้ เรียนรู้ได้ และพัฒนาได้ สามารถที่จะจูงใจบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้ โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ทั้งกับบุคคลเองและกับองค์การเป็นอย่างมาก ความหวังในการดำเนินชีวิตและการทำงานมีลักษณะดังนี้

1. ความหวังเป็นการมุ่งอนาคตในการทำงาน บุคคลที่มีความหวังจะมีความต้องการในการที่จะเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนเอง อาจจะมีกำลังใจหรือมีการค้นหาความสุขเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือความรื่นรมย์ในชีวิตประจำวัน การทำงานของบุคคลนั้นจึงเป็นการใช้ปัจจุบันที่เป็นอยู่ให้เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคต บุคคลจึงพยายามที่จะทำงานในปัจจุบันให้ดีที่สุดโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

2. ความหวังมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ โดยการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความหวังมีความสัมพันธ์กับทางเลือก บุคคลที่มีความหวังในการทำงานจะมีความเชื่อที่ตัวเองนั้นยังมีทางเลือกอื่นอีก โดยการที่บุคคลมองว่าตัวเองนั้นยังมีทางเลือกอยู่ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่เป็นอิสระในตนเอง ถึงแม้ว่าทางเลือกนั้นจะไม่ใช่หนทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็ตาม แต่บุคคลนั้นก็ยังคงเลือกที่จะใช้ความเป็นอิสระในการเลือกและตัดสินใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ความหวังมีความสัมพันธ์กับความปรารถนา ความหวังสู่ความสำเร็จและความปรารถนานั้น มีความคล้ายคลึงกัน แต่ก็มีความแตกต่างกันอยู่บ้างในเรื่องของพื้นฐานและโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในสิ่งที่หวังสู่ความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งมีการวางแผนที่จะไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อให้สิ่งที่หวังนั้นสำเร็จตามที่ตนเองต้องการ

5. ความหวังมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจกับความอดุสาหะ ความไว้วางใจกับความอดุสาหะของคนเรานั้น จะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน อันจะช่วยเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถที่จะกล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้

6. ความหวังมีความสัมพันธ์กับความกล้า ความหวังทำให้บุคคลนั้นยังคงยืนกรานต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่าการที่จะไปถึงเป้าหมายนั้นจะไม่มีที่แน่นอน บุคคลที่ไม่มีที่ความกล้าก็อาจจะมีความกลัวอยู่บ้าง แต่ก็สามารถที่จะมองข้ามไปได้ เพื่อแสวงหาความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มีงานวิจัยที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหวัง โดย Herth (2001, pp. 1009-1016) ได้ศึกษาการพัฒนาความหวัง โดยใช้โปรแกรมการพัฒนาความหวัง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยโรคมะเร็ง จำนวน 38 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการพัฒนาความหวัง (Hope intervention program (HIP) มีพลังและมีกำลังใจให้กับตัวเองและผู้อื่น เป็นการพัฒนาความหวังทางจิตใจ มีผลงานวิจัยสนับสนุนเกี่ยวกับความหวังว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคาดหวัง

ในการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย การรับรู้การควบคุม การตระหนักในคุณค่าของตนเอง ความสามารถในการจัดการกับความเครียด การบรรลุความสำเร็จในการทำงาน Luthans and Jensen (2005, pp. 56-80), Westburg and Boyer (1999, pp. 25-32) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่มีต่อระดับความหวังของผู้รับคำปรึกษาที่ศูนย์จิตวิทยาการให้คำปรึกษาของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 22 คน เป็นนักศึกษาปริญญาตรี 20 คน และเป็นนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว จำนวน 2 คน โดยการแบบประเมินด้วยแบบวัดความหวังของ Snyder (2002, p. 258) ดำเนินการวิจัยโดยการทำให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดก่อน-หลัง การให้ความปรึกษา พบว่ากระบวนการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาสามารถเพิ่มระดับความหวังนักศึกษาได้ โดยทำให้นักศึกษามีความรู้สึถึงการมุ่งสู่เป้าหมาย และมีการวางแผนเพื่อให้พบกับเป้าหมายเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ Youssef and Luthans (2007, pp. 744-778) ศึกษาความหวังกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,032 คน พบว่า ความหวังซึ่งเป็นทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน

#### 4. ความยืดหยุ่น (Resiliency)

Snyder and Shane (2002, p. 76) ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น เป็นคุณลักษณะเชิงบวกของบุคคลที่จะปรากฏให้เห็นถึงความแตกต่างกันในการตอบสนองต่อความเครียดและความยากลำบาก

Masten (2001, p. 227) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ ในการเผชิญต่อความเครียด เผชิญปัญหา มีการปรับตัวได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

Luthans et al. (2007, p. 111) ได้สรุปความหมายว่า เป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลว และสามารถปรับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มนุษย์ใช้ตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤติให้เป็นโอกาส ในภาวะแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถพัฒนาได้

จากความหมายของความยืดหยุ่นที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถเชิงบวกของบุคคลที่แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรค ความเครียด ความล้มเหลว ความขัดแย้ง ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

### แนวความคิดของความหยุ่นตัว

คำว่า Resiliency เป็นความสามารถในการฟื้นฟูสภาพของตนเองให้กลับมดั่งเดิม นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นกล่าวว่า แนวคิดของความหยุ่นตัวเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่ภาวะปกติจากความทุกข์ยากลำบาก (Adversity) ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นมาจากแหล่งของความเครียดต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นมาจากแหล่งของความเครียดต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดภายในครอบครัว ปัญหาของสุขภาพ ปัญหาจากการทำงานของบุคคล ซึ่งความหยุ่นตัวเป็นลักษณะทางจิตใจของทุกคนที่มีติดตัวมา ไม่ใช่สิ่งที่พิเศษ อย่างไรก็ตาม ทุกคนจะมีทักษะไม่เหมือนกัน มากน้อยต่างกันแปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ Masten (2001, p. 228) ได้รวบรวมลักษณะของความสามารถในการหยุ่นตัวของบุคคลว่ามีลักษณะดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเผชิญต่อสิ่งที่ยากลำบาก
2. ความสามารถในการหยุ่นตัวหรือ โค้งงอได้ (Bend) โดยไม่แตกหัก (Break) แม้ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เครียดอย่างรุนแรง หรือมีปัจจัยเสี่ยงอื่น ๆ ก็ตาม
3. ความสามารถในการกลับคืนฟื้นสภาพได้จากความทุกข์ยากลำบาก
4. ความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ยังคงสภาพ
5. รักษาสมดุลแม้ว่าจะตกอยู่สถานการณ์ที่เลวร้าย

### องค์ประกอบของความหยุ่นตัว

Masten (2001, p. 228) ได้นำลักษณะความสามารถในการหยุ่นตัวดังกล่าวมาจัดเป็นองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การฟื้นฟูสภาพตนเอง เป็นการรับรู้ของบุคคลที่จะจัดการกับอารมณ์ การสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีเหตุผลและเข้าใจในความรู้สึกของบุคคลอื่น
2. การจัดการกับปัจจัยเสี่ยง เป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติภาวะเสี่ยง สามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความพร้อมในการที่จะรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยตนเอง
3. การปรับตัว เป็นการแสดงออกของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดต่าง ๆ ในการทำงาน และมีความเข้มแข็ง ปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และกลับคืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว



Masten (2001, p. 228) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถหยุ่นตัวนั้น ต้องเข้าใจตนเอง มีอารมณ์เชิงบวก มีพลังในการต่อสู้อุปสรรค จะมีศักยภาพในการทำงานหนัก มีความอดทนและรู้จักจัดการอารมณ์เชิงลบได้ นอกจากนี้ ความสามารถหยุ่นตัวในสภาวะวิกฤตยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยพบว่า ความสามารถในการหยุ่นตัวนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรได้ ความหยุ่นตัว นอกจากจะเป็นการปรับตัวให้สามารถกลับคืนจากสิ่งที่คุกคามในทางลบสู่สภาพปกติแล้ว ยังเป็นความสามารถที่บุคคลจะเรียนรู้เพื่อเกิดแรงจูงใจพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา (Proactive) ดังนั้น ความสามารถในการยืดหยุ่นจึงนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรม การปฏิบัติงานในองค์กรด้วย จากการศึกษาของ Masten and Reed (2002, p. 778) ซึ่งว่า ความสามารถในการหยุ่นตัวถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Block และ Kreman ในปี ค.ศ. 1996 รวมถึง Wagnild and Young ในปี ค.ศ. 1993 Youssef and Luthans (2007, pp. 778-779) ที่พบว่า ผลของความหยุ่นตัวนั้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จะเห็นว่า ความหยุ่นตัวของบุคคลจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกทั้งด้านอารมณ์ ความคิด เช่น ลดความเครียดจากการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีพลังใจในการกลับฟื้นคืนสภาพมาสู่ปกติได้ เร็วกว่าคนที่มีความหยุ่นตัวต่ำ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่า ความหยุ่นตัวนั้น สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ความหยุ่นตัวจึงไม่ใช่ลักษณะนิสัยที่ถาวร (Trait) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ PsyCap การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Supportive organizational climate) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee performance) (Luthans et al., 2007, pp 232-233)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดความหยุ่นตัวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย Luthans and Jensen (2005, pp. 304-310) พบว่า ความหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรพยาบาล การศึกษาของ Youssef (2004, pp. 45-70) ได้ศึกษาในองค์กรธุรกิจ พบว่า ความหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การศึกษาของ Youssef and Luthans (2007, pp. 774-800) พบว่า ความหยุ่นตัวของบุคลากรในองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน จะเห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานวิชาชีพการพยาบาลจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน แม้ไม่รุนแรงเท่าองค์กรทางธุรกิจ ซึ่งสร้างความเครียดให้กับพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น ความหยุ่นตัวจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญ

ในการต่อสู้กับปัญหา และเป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เพื่อทำงานได้เต็มศักยภาพ มีความพร้อมในการช่วยเพิ่มความสำเร็จในการปรับตัว

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ Luthans et al. (2007) มาเป็นตัวแปรสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็น โมเดลกรณีศึกษาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

## 2. ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและทำด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ด้วย หากผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจในงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งจะนำมาสู่การเกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน การล่าช้าของงาน ความรับผิดชอบ และนำไปสู่การเปลี่ยนงาน

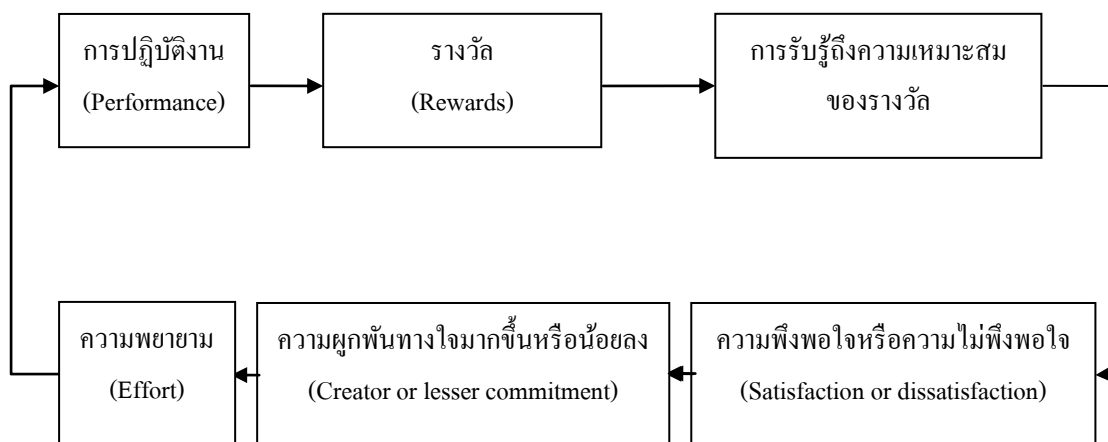
### ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ในหลายทัศนะดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 143) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Robbins (2003, p. 56) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นบวกกับงาน พอใจในการทำงาน คนที่มีความพอใจในการทำงานจะรู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้ ภาคภูมิใจในงาน สนุกกับการทำงาน

Davis and Newstrom (1985, p. 111) ได้ให้ทัศนะว่า การที่มีความพึงพอใจในงานสูง ไม่ได้นำไปสู่การที่พนักงานจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างจริงจังตามที่ผู้บริหารตั้งสมมติฐานไว้เสมอไป ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ในระดับดี ปานกลาง หรือในระดับต่ำ ก็เป็นไปได้ จึงเป็นการยากที่จะกล่าวเพียงง่าย ๆ ว่าความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน และ Davis and Newstrom ได้เสนอวัฏจักร ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความพยายาม ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความพยายาม

สรุป ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ค่าจ้าง การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับในการทำงาน การได้รับความนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดทัศนคติในทางลบ และจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

บ่อยครั้งที่คนมักจะมองว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และการจูงใจโดยงานหรือแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) หมายถึงสิ่งเดียวกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึก (Feeling) ต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานนั้น เป็นผลที่เกิดจากรู้สึก ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล หนึ่ง ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือ ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติ ซึ่งมีสิ่งของ วัตถุ บุคคล (Attitude object) เป็นเป้าหมาย แต่แรงจูงใจนั้นมีจุดมุ่งหมาย (Goal) ของพฤติกรรมเป็นเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การที่ทั้งสองเรื่องไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลสองประการตามที่ McCormick and Ilgen (1980, pp. 305-306) ได้กล่าวไว้คือ

ประการที่ 1 ความพึงพอใจนั้น เป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ และเราถือเอาว่าคนเราจะพยายามเข้าใกล้สิ่งที่ตนเองพอใจ และจะพยายามหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ตนไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน (Job behavior) เช่นเดียวกับการจูงใจ

ประการที่ 2 ทฤษฎีการจูงใจทั้งหลายนั้น อยู่ภายใต้ข้อสมมุติฐานในเรื่องความพอใจ ซึ่งหมายถึงว่าแต่ละคนถูกจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจ อันก่อให้เกิดผลที่ว่าทฤษฎีการจูงใจนั้น อย่างน้อยต้องพิจารณาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติมาก กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้น สามารถประเมินออกมาได้โดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ และสรุปออกมาเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หรือประสิทธิภาพในการทำงาน การที่ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อมจะทำงานได้ในปริมาณที่มาก และมีคุณภาพที่ดี เมื่อเทียบกับผู้ทำงานโดยมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Zaleznik, Christensen, and Roethlisberger (1958, p. 40) ได้แบ่งความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจำเป็นจะต้องจัดสนองแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการภายนอก (External need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่และภาระที่ได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองโดยการจัดการ
2. ความต้องการภายใน (Internal need) ได้แก่ ความต้องการร่วมหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น และต้องการศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้จากการให้โดยหมู่คณะ

ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวคนที่จะได้รับตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อยของ McGregor (1960, pp. 33-48) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานของคนไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า “ทฤษฎี X” มีเนื้อหาสาระว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม และลงโทษ เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะแต่เดิมมีความทะเยอทะยาน ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคน

จึงเป็นการจูงใจในทางลบและใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับ ควบคุม และการลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายแก่การบริหารงานในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า “ทฤษฎี Y” ซึ่งกล่าวว่า บัณฑิตมนุษย์มิได้ทำงานแต่เพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนจะไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ใช้วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ แต่การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตัวเอง จะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงาน และหากได้จัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็ยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน อีกด้วย

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959; Herzberg, 1974 อ้างถึงใน พิภพ วงษ์เงิน, 2547) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator hygiene theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในงาน มี 2 ปัจจัย ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, หน้า 141)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factor) หรือความพอใจในงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บังเกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้เกิดความยินดีที่จะทำงานให้แก่องค์กร

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (Maintenance factors) หรือเครื่องช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน สถานภาพความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

#### องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Smith et al. (1969, pp. 23-25) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นที่นิยมแพร่หลาย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. เป็นงานน่าทำ
2. เป็นงานจำเจ
3. เป็นงานที่น่าพอใจ

4. เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย
5. เป็นงานที่สร้างสรรค์
6. เป็นงานที่ได้รับความนับถือ
7. เป็นงานที่น่าสนุก
8. เป็นงานที่เป็นประโยชน์
9. เป็นงานที่น่าเหนื่อยหน่าย
10. เป็นงานที่ทำท่าย
11. เป็นงานที่น่าท้อแท้
12. เป็นงานที่เรียบง่าย
13. ให้ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จ
14. เป็นแหล่งความเพลิดเพลิน
15. เป็นงานที่วุ่นวาย
16. เป็นงานที่น่าสนใจ
17. เป็นงานที่ไม่รู้จักจบสิ้น
18. เป็นงานที่มีความสำคัญ

ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

1. มีโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง
2. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีค่อนข้างจำกัด
3. เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถ
4. หหมดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
5. ได้รับการสนับสนุนดี
6. ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรม
7. ไม่ได้รับการส่งเสริม
8. ธรรมดา ๆ
9. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าพอใช้

ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบเกี่ยวกับรายได้และค่าตอบแทน

1. รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามปกติ
2. แทบจะอยู่ไม่ได้ด้วยรายได้ที่ได้รับ
3. แย่

4. ไม่มั่นคง
  5. ได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ
  6. ได้รับค่าจ้างต่ำเกินไป
  7. ได้รับค่าจ้างสูง
  8. ไม่ยุติธรรม
  9. เพียงพอต่อสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ
- ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

1. เอาใจยาก
2. ไม่สุภาพ
3. ชมเชยเมื่อผลงานดี
4. เป็นผู้นำ
5. ทันต่อเหตุการณ์
6. อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย
7. สอนงาน
8. นำเบื้อ
9. คื้อร้น
10. ฐรู้เรื่องงานดี
11. เป็นคนไม่ดี
12. เฉลียวฉลาด
13. อยู่เคียงข้างเมื่อต้องการ
14. เกียจคร้าน
15. ชอบยุ่งกับงานของเรา
16. ไม่ค่อยให้คำแนะนำ
17. มีวิธีการที่จะตรวจสอบเรา
18. เชื่อถือไม่ได้

ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1. ซักชวนกันทำงาน
2. นำเบื้อ
3. เชื้องซ้า

4. มีความทะเยอทะยาน
5. ไม่นฉลาด
6. รับผิดชอบ
7. เฉลียวฉลาด
8. ผิดใจกันง่าย
9. พுகมาก
10. เก่ง
11. เกียจคร้าน
12. ไม่น่าคบ
13. คล่องแคล่ว
14. สนใจแต่เรื่องใกล้ตัว
15. ซื่อสัตย์
16. ทำงานร่วมกันได้ดี
17. ก่อทวน
18. สนใจแต่เรื่องคนอื่น

Hatfield, Robinson, and Huseman (1985) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ความตื่นเต้น/ น่าเบื่อ
2. ความสนุกสนาน/ ความไม่สนุกสนาน
3. สภาพโล่ง/ สภาพสลับ ๆ
4. ทำท่าย/ ไม่ทำท่าย
5. มีความพอใจ/ ไม่พอใจ

ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบทั้งด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล/ ไม่เป็นรางวัล
2. มาก/ น้อย
3. ยุติธรรม/ ไม่ยุติธรรม
4. เป็นทางบวก/ ทางลบ



ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบทางด้านการให้ความดีความชอบ

1. ยุติธรรม/ ไม่ยุติธรรม
2. เชื่อได้/ เชื่อไม่ได้
3. เป็นเชิงบวก/ เชิงลบ
4. เป็นเหตุเป็นผล/ ไม่เป็นเหตุเป็นผล

ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบทางด้านผู้บังคับบัญชา

1. อยู่ใกล้/ อยู่ห่าง
2. ยุติธรรมจริงใจ/ ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ
3. เป็นมิตร/ ค่อนข้างไม่เป็นมิตร

ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบทางด้านเพื่อนร่วมงาน

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย/ ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
2. จงรักภักดีต่อหน่วยงาน/ ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงาน
3. สนุกสนานร่าเริง/ ไม่สนุกสนานร่าเริง
4. คำนึงสนใจจริงจัง/ ดูเหน้อยหน่าย

อัมพล สุอำพัน (2535, หน้า 758-759) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ

ในอาชีพ ซึ่งนำไปสู่ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ดังนี้

1. ลักษณะงานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น
2. ไม่ได้รับยกย่อง หรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. สิ่งแวดล้อมและสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี
4. งานหนักเกินไป ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก
5. มีความขัดแย้งหรือคลุมเคลือในหน้าที่การปฏิบัติงาน
6. งานที่ไม่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน
7. การที่บุคคลมีการศึกษาเพิ่มเติมแต่ยังปฏิบัติงานในลักษณะเดิม ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
8. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานลดความเป็นมนุษย์ลง
9. ลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ในอัตราที่สูง

10. มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างสถานะของงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
11. เกิดความเจ็บป่วยในระหว่างปฏิบัติงานเป็นประจำ

Haller and Gilmer (1967 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547) ได้เสนอว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการปฏิบัติงานมี 10 ประการดังนี้ (Gilmer, 1967, pp. 380-384)

1. ค่าจ้าง รางวัลต้องเสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และต้องเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย ต้องโปร่งใสในประกาศให้ทราบทั่วไปได้ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) Tripathi (1978, pp. 70-72 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547) สนับสนุนกรณีนี้ให้เห็นจริงชัดเจนยิ่งขึ้น ตัวแบบการปฏิบัติงานรางวัล ความพึงพอใจ (The performance reward satisfaction model) ยังจะอธิบายเชิงทำนายว่า หากรางวัลจะเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว จะต้องประกอบไปด้วย 2 สภาพการณ์ คือ เป็นงานที่ให้รางวัลที่มีลักษณะจูงใจภายใน (Intrinsic rewards) คือ รู้สึกได้เองว่าได้รับการยอมรับ เกิดความสำเร็จ มีความก้าวหน้า เหล่านี้แหละเป็นรางวัลที่มีลักษณะจูงใจภายใน อีกสภาพการณ์คือ รางวัลที่เป็นตัวจูงใจภายนอก (Extrinsic rewards) มักจะได้รับเมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดแล้ว เช่น โบนัส ค่าตอบแทน เป็นรางวัลที่มีได้ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรงในขณะที่ปฏิบัติงาน แต่สัมพันธ์กับการปฏิบัติดีต่องาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้เลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน

3. ความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางกายภาพและในการทำงาน ถูกกลั่นแกล้งจากกลุ่มอิทธิพล ผิดพลาดง่าย เสี่ยงต่อความผิด

4. ความมีมาตรฐาน ความมั่นคง ชื่อเสียงขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ การบริหารจัดการ การดำเนินงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

5. บรรยากาศ สภาพแวดล้อม เช่น ความสะอาด สวยงาม แสง สี เสียง อากาศ ระยะเวลาการทำงาน

6. ระเบียบ การปกครอง ควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อการทำงาน ถ้าไม่สบายใจก็จะเบื่องาน อยากลาหยุด ขอย้าย ลาออก

7. การติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยช่วยให้เกิดความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การบริหารงานบุคคล การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบัญชา ประเมินผลงาน การทำหน้าที่ เหล่านี้จะไม่เกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

8. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ที่ปฏิบัติงานทุกคนมีมารยาททางสังคม ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สนุกกับงาน ความพอใจในงานก็จะบังเกิดขึ้น

9. สิ่งตอบแทน ประโยชน์เกื้อกูล เช่น สวัสดิการ บำเหน็จตอบแทน การบริการ รักษาพยาบาล เป็นปัจจัยทำให้เกิดความพอใจในงาน

10. ลักษณะของงานที่ทำ ทำท่าย น่าสนใจ เนื่องจากถูกใจ งานไม่จำเจ น่าเบื่อ ชวนให้พึงพอใจในงาน

#### การสำรวจและวัดความพึงพอใจในการทำงาน

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 66) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของเจตคติและภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะพลวัต ใจตัวเปลี่ยนแปลงได้ ผู้บริหารควรติดตามวัดระดับความพึงพอใจเป็นระยะ ๆ การทราบถึงระดับความพึงพอใจจะยังประโยชน์มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ วินิจฉัยถึงที่มาของปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ได้ค้นพบสาเหตุโดยทางอ้อมของปัญหา ผลผลิต เช่น การขาดงาน การขอย้ายงาน การเข้าออกงาน การเถียงงาน ทำงานด้อยคุณภาพ การสำรวจความพึงพอใจยังสามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อเจตคติของผู้ปฏิบัติงานได้อีกด้วย หรือเป็นกรณีศึกษาของผลของระบบการจูงใจภายในองค์กรได้ หรืออาจใช้เป็นเครื่องกระตุ้นมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม การวัดเจตคติของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป ใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมเปิดเผย (Overt behaviors) ของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออก ณ ที่ทำงาน ซึ่งขวัญ ระดับความพึงพอใจ ศักยภาพ พฤติกรรมต่าง ๆ จะปรากฏออกมาในลักษณะการทะเลาะวิวาท การทำงานช้าลง การขาดงาน ข้ายงาน การเข้าออกงาน ใช้เวลาทำงานที่ไม่สมควร งานไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ฯลฯ เพื่อความแน่นอนแม่นยำยิ่งขึ้น ควรสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามช่วยในการสำรวจด้วย

การสำรวจหรือวัดความพึงพอใจด้วยแบบสอบถาม กระทำได้ 2 รูปแบบ คือ

1. การสำรวจหรือวัดในความพอใจอย่างรวม (The survey or measurement of overall job satisfaction) มักจะวัดเจตคติที่มีต่องานของผู้ปฏิบัติงาน
2. การสำรวจหรือการวัดความพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน (The survey of measurement of facet job satisfaction) จะเป็นการวัดเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การควบคุมบังคับบัญชา

พิบูล ทีปะปาล (2550, หน้า 65) กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจในงาน (Measuring job satisfaction) การวัดความพึงพอใจในงาน นิยมใช้กันทั่วไปมี 2 วิธี คือ

1. Single global rating วิธีนี้ทำได้ง่าย ๆ โดยการตั้งคำถาม 1 คำถาม ให้แต่ละคนตอบคำถามเหมือนกัน ตัวอย่างคำถาม เช่น “เมื่อท่านพิจารณางานที่ท่านทำทุกอย่างแล้ว ท่านมีความพึงพอใจในงานอย่างไร” แล้วให้ผู้ตอบวงกลมล้อมรอบคำตอบ ระหว่าง 1-5 (พอใจมากที่สุดถึง ไม่พอใจมากที่สุด)

2. Summation score วิธีนี้เริ่มจากระเบียงประกอบที่สำคัญของงานก่อน และถามความรู้สึกของพนักงานแต่ละอย่างว่ามีความรู้สึกอย่างไร แล้วนำคะแนนที่ได้มารวมกัน เพื่อทราบความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบของงานที่สำคัญ เช่น การควบคุมดูแล (Supervision) ค่าจ้างในปัจจุบัน (Present pay) โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion opportunities) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with co-workers) เป็นต้น

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 103-106) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น อาจวัดได้โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามที่นิยมใช้มักเป็นแบบที่กำหนดคสเกลในการวัดที่ชัดเจน (Rating scale) โดยปกติจะเป็นแบบสอบถามที่ง่ายและสั้น แบบสอบถามที่นิยมใช้แพร่หลาย คือ

1.1 Job descriptive index (JDI) วิธีนี้จะมีการบรรยายคุณลักษณะต่าง ๆ ของงาน เช่น ตัวเนื้องาน ค่าตอบแทน การควบคุมบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยให้ผู้ตอบตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ หรือตัดสินใจไม่ได้ คำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพอใจในงาน ว่ามีมากน้อยแค่ไหน

1.2 วิธี Minnesota satisfaction questionnaire วิธีนี้มหาวิทยาลัย Minnesota ที่สหรัฐอเมริกา เป็นผู้พัฒนาชุดแบบสอบถามนี้ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องาน

2. วิธี Critical incidents วิธีนี้จะให้พนักงานบรรยายเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่ทำให้เขาพอใจ และมีเหตุการณ์เกี่ยวกับงานอะไรบ้างที่ทำให้เขาไม่พอใจ

เหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อพิจารณาว่าความพอใจหรือไม่พอใจนั้น น่าจะมาจากองค์ประกอบของงานด้านใดบ้าง เทคนิคนี้จะเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative method)

ข้อดีของวิธีนี้ คือ พนักงานจะรู้สึกถูกสั่งให้ตอบตามแบบสอบถาม แต่เป็นการขอให้บรรยายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ข้อเสียที่เด่นชัด คือ ใช้เวลาค่อนข้างมาก และถ้าไม่ระมัดระวังทั้งผู้ตอบและผู้สรุปข้อมูล อาจมีอคติในการตอบหรือมีอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

3. การสัมภาษณ์ (Interview) โดยทั่วไปจะมี 3 แนวทาง คือ

3.1 การสัมภาษณ์ที่ได้มีการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า ทำให้มีแนวทางชัดเจนเหมือน ๆ กันทุกคน ซึ่งจะทำให้เป็นมาตรฐานและใช้เวลาน้อยกว่ากรณีที่ 2 และ 3

3.2 การสัมภาษณ์ที่ไม่ได้เตรียม จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ จึงมีความยืดหยุ่นสูงและอาจใช้เวลานาน

3.3 การสัมภาษณ์แบบผสม คือ มีทั้งคำถามที่เตรียมไว้และส่วนที่เปิดให้แสดงความคิดเห็นได้

ข้อดีของการสัมภาษณ์ คือ จะได้ข้อมูลในเชิงลึกได้ (In-depth) และการพูดคุยจะทำให้ได้ความเข้าใจในความหมายที่แท้จริงของผู้ตอบได้ดีกว่าการให้ตอบแบบสอบถาม เพราะได้เห็น อากัปกริยา ภาษา ท่าทางต่าง ๆ ข้อเสียของวิธีนี้ คือ ต้องใช้เวลามาก และอาจเกิดอคติจากผู้สัมภาษณ์ หรือจากผู้ตอบได้

4. การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้บริหารสามารถสังเกตพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา แล้วแปรความจากพฤติกรรมนั้นว่าบ่งบอกถึงความพอใจในงานมากน้อยแค่ไหน เช่น พฤติกรรมในการทำงาน การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ผลงานที่ผลิตออกมาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่วิธีนี้ต้องระวังสาเหตุอื่นที่อาจมากระทบพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

5. วิธีพิจารณาแนวโน้มของพฤติกรรม (Action tendencies) วิธีนี้จะหลีกเลี่ยงการถามตรง ๆ ว่ารู้สึกต่องานอย่างไร แต่จะถามแบบอ้อม ๆ เพื่อให้เห็นความโน้มเอียงที่คนเราจะทำบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับงาน หรือหลีกเลี่ยงบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ออกมาให้ทราบ

ข้อดีของวิธีนี้ คือ การบิดเบือนน่าจะน้อยกว่า แต่เนื่องจากวิธีนี้เป็นการถามแบบอ้อม ๆ เราจึงควรสอบถามหลายครั้งให้เหมาะสม

ตัวอย่างคำถามที่จะใช้วัดแนวโน้มของพฤติกรรมที่จะแสดงออก

1. เมื่อคุณตื่นนอนในตอนเช้า คุณรู้สึกไม่อยากจะไปทำงานใช่หรือไม่
2. คุณเคยรู้สึกไม่อยากจะกลับบ้าน อยากจะทำงานต่อในตอนเย็น เพราะคุณรู้สึกสนุกกับการทำงานใช่หรือไม่
3. ในเวลาที่คุณเคยรู้สึกอยากจะไปทานอาหารกลางวันเร็วขึ้นบ้างหรือไม่
4. คุณเคยรู้สึกอยากจะให้มีเวลาพักผ่อนกาแฟ และอาหารว่างบ่อย ๆ ใช่หรือไม่
5. คุณเคยปรารถนาที่จะทำงานของคุณในตอนเย็น หรือในวันสุดสัปดาห์ใช่หรือไม่
6. บางครั้งคุณไม่อยากจะละทิ้งงานเพื่อหยุดพักร้อนใช่หรือไม่
7. เมื่อคุณหยุดพักร้อน คุณเคยรู้สึกรอคอยที่จะรีบกลับมาทำงานใช่หรือไม่
8. คุณเคยตื่นขึ้นในตอนกลางคืนด้วยความรู้สึกกระตือรือร้นที่อยากจะไปทำงานใช่หรือไม่
9. คุณเคยอยากจะให้วันหยุดพักจบลงเร็ว ๆ จะได้รับกลับไปทำงานใช่หรือไม่
10. ถ้าให้เริ่มต้นในอาชีพงานได้ใหม่อีกครั้ง คุณจะทำงานในอาชีพเดิมนี้หรือไม่
11. คุณจะแนะนำให้เพื่อนของคุณซึ่งมีความสนใจ และการศึกษาระดับเดียวกับคุณให้ทำงานแบบคุณในปัจจุบันหรือไม่

### การกำหนดวัดความพึงพอใจ

พิบูล ทีปะปาล (2550, หน้า 65) ตัดสินใจว่าความพึงพอใจในงาน (What determines job satisfaction) ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้หลายวิธี จากผลงานการวิจัย พบว่า มีปัจจัย 4 อย่าง ที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้ หรือสร้างสรรค์ให้มีได้ ได้แก่ปัจจัยต่อไปนี้

1. งานที่ท้าทายสติปัญญา (Mentally challenging work) พนักงานโดยทั่วไปแล้วชอบงานที่ให้โอกาสที่จะให้เขาได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ มีงานให้เลือกทำได้หลากหลาย มีอิสรภาพในการทำงาน และมีเครื่องมือวัดและประเมินผลงานที่เขาทำเพื่อแสดงว่าเขามีความสามารถทำงานได้แค่ไหนอีกด้วย

2. การให้ผลรางวัลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable rewards) พนักงานทุกคนต้องการให้มีระบบการจ่ายค่าจ้าง (Pay systems) และมีนโยบายในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion policies) ที่ยอมรับได้ว่ามีความยุติธรรมชัดเจน สอดคล้องตามที่เขาคาดหวัง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน (Supportive working conditions) พนักงานทุกคนสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของเขา ทั้งความสุขสบายส่วนตัวและความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานชอบสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical surroundings) รอบ ๆ ตัวเขาที่ไม่มีอันตราย ไม่ทำให้รู้สึกไม่สบาย นอกจากนี้ยังพบอีกว่า พนักงานส่วนมากชอบทำงานที่อยู่ใกล้บ้าน สถานที่ทำงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ

4. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues) พนักงานที่ทำงานในองค์กรไม่เพียงแต่มุ่งหวังค่าจ้างที่เป็นตัวเงินหรือความสำเร็จทางด้านการงานเท่านั้น แต่เขายังต้องการทำงานเพื่อสนองความต้องการทางด้านสังคมอีกด้วย ดังนั้น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีจะนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้น จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อหัวหน้างานที่ใกล้ชิดมีความเข้าใจและเป็นมิตร กล่าวชมเชยเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ รับฟังความเห็นของพนักงาน และแสดงความสนใจพนักงานเป็นการส่วนตัว เป็นต้น

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 66) กล่าวว่า สภาพการณ์และยุทธวิธีเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจ มีดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานบางคนด้อยสติปัญญา หรือขาดแรงจูงใจเพียงพอ จึงพยายามเลี่ยงงานที่มีความท้าทายด้านสติปัญญา แต่เขาเหล่านั้นอาจถูกกระตุ้นให้ทำงานที่ต้องใช้สติปัญญาได้ โดยใช้จิตวิทยาตั้งจุดหมายลดความเบื่อหน่าย ทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติให้มากขึ้น เพิ่มพูนทักษะให้กว้างขวางขึ้น ประยุกต์ใช้แนวความคิดการทำงานให้มีความหมาย (Job enrichment)

โดยการขยายงานให้กว้างขึ้น เป็นการเพิ่มหน้าที่ต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกันสำหรับงานในระดับใดระดับหนึ่ง

2. การยอมรับนับถือยกย่องของตนเอง โน้มนำให้บุคคลภูมิใจ ปลื้มปิติ และจะมีความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อเขาอยู่ในตำแหน่งที่มีสถานภาพสูงมากกว่า งานที่ผู้คนเห็นว่ามีคุณค่า ยกย่องว่ามีความสำคัญ จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการยกย่องมากขึ้น ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยกย่องจะต้องมาจากการทำงานที่ตนรู้สึกว่ามีคุณค่า

3. งานที่ต้องใช้แรงกายมากเกินไปหรือสภาพหรือขีดจำกัดที่มนุษย์พึงมี จะเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในงาน ก่อความเครียด บุคคลที่อ่อนล้าจะคับข้องใจง่าย ทนไม่ได้กับสิ่งรบกวนเล็ก ๆ น้อย ๆ แม้แต่คำแนะนำ ว่ากล่าวตักเตือนของผู้บังคับบัญชา

4. ความสนใจเป็นส่วนตัวเฉพาะตนในลักษณะงานที่แตกต่างกันไป ความพึงพอใจมักจะเกิดจากการปฏิบัติงาน พุดง่าย ๆ ว่า แต่ละบุคคลชอบหรือพอใจประเภทงานต่างกัน บางคนชอบงานออกสนามที่โลด โผนผจญภัย ตื่นเต้น และท้าทาย รู้สึกสนุกในงานนี้ แต่งานแบบเดียวกันนี้บางคนกลับมีความรู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่มั่นคง ถูกคุกคาม ตื่นกลัว ฉะนั้น ผู้เป็นผู้บริหารพึงจำไว้ว่าจะมอบหมายงานให้ใคร ต้องแน่ใจว่าเขาถนัด สนใจ และชอบงานนั้น

5. ค่าจ้าง รางวัล เงินเดือน จะต้องมีความยุติธรรม มีหลักอยู่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) และต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน

6. สภาพการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการทางกายภาพของบุคคล ปัจจุบันเครื่องใช้สำนักงานพัฒนา หัวหน้า ทันสมัยยิ่งขึ้นทุกวันต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เช่น โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์ เฟอร์นิเจอร์

นอกจากสภาพการณ้นำไปสู่ความพึงพอใจแล้ว ยังมียุทธวิธีเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจด้วย โดยเริ่มต้นด้วยการพยายามวิเคราะห์ปัญหาที่สร้างความไม่พึงพอใจ อันจะนำไปหาวิธีการปรับปรุงความพึงพอใจได้ โดยการแก้ไขสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ได้มาตรฐาน บุคคลได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความสนใจ จะทำให้เขามีความพึงพอใจมากขึ้น ฉะนั้น ต้องโยกย้ายเปลี่ยนงานให้กับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจ บางครั้งบกร่องเรื่องสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารก็ต้องจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญ อาจปรับปรุงโครงสร้างขององค์การหรือโครงการให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นทางอ้อมของการยกระดับผลผลิต ประสิทธิภาพ ต้องรู้จักยืดหยุ่น (Flexitime) เช่น แก้ปัญหาจราจรด้วยการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานชอบมากกว่าเดิม เป็นต้น

สภาพความพึงพอใจงานในที่ทำงาน (The status of job satisfaction in the workplace today) เป็นธรรมดาพนักงานย่อมมีสิ่งทีพึงพอใจและไม่พอใจเกี่ยวกับองค์การในส่วนของงานที่ทำ ถ้าส่วนใหญ่หรือโดยรวมดี พนักงานก็มีเจตนาที่ดีต่อองค์การ แม้จะมีบางประการพนักงานน้อยกว่าครั้งตอบว่าพอใจในความก้าวหน้าในงาน การยอมรับในความสามารถ แต่ถ้าเป็นปัจจัยของความต้องการของพนักงานอย่างมาก เอาเปรียบมาก และผิดไปจากมาตรฐานสังคมมาก ก็มีผลให้เกิดเจตคติไม่ดีได้

### สิ่งที่ช่วยตัดสินด้านความพอใจในงาน (What determines job satisfaction)

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) งานที่ไม่ท้าทายหรือมีการท้าทายเพียงเล็กน้อยสร้างความเบื่อหน่ายแก่พนักงาน สภาพะที่ท้าทายระดับปานกลาง พนักงานทุกคนจะมีความพอใจมีความสุขในการทำงานลักษณะที่ทำให้เกิดการท้าทายในสติปัญญา คือ งานที่ให้โอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถ มีอิสระในงานและมีการป้อนกลับในงานที่ทำ งานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานอย่างนี้

2. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) เป็นการอุปถัมภ์ให้เกิดความสะดวกส่วนตัวและมีความสะดวกในการทำงาน ย่อมเป็นพฤติกรรมที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนแน่นอน ได้มีการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพอใจ ประารถนาให้บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของทำงานมีภาวะที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีสวัสดิการ ไม่มีสิ่งรบกวนให้รำคาญและเสียสุขภาพจิต ไม่มีอันตราย ไม้ร้อน หนาวเกินไป ปรับอากาศอยู่ในอุณหภูมิที่สบาย มีแสงสว่างพอเพียง เสียงไม่ดังเกินมาตรฐาน ฯลฯ

3. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive colleagues) จะช่วยเพิ่มความพอใจให้พนักงานมากขึ้น มนุษย์มีความต้องการมิตรภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ปฏิกริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม ต้องระลึกเสมอว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Man is social animal) พฤติกรรมและการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันเป็นยอดปรารถนา ถ้าที่ทำงานมีแต่คนนิสัยดี ๆ จะจงใจให้รักที่ทำงาน ไม่อยากขาดงาน ยิ่งพฤติกรรมของระดับหัวหน้าด้วยแล้ว จะมีผลมากต่อการตัดสินใจด้านความพอใจ จากการศึกษาพบว่า ถ้าเจ้านายของเขามีความเข้าใจ มีความเป็นกันเอง ไกล่ชิดมีมิตรภาพ พึงความคิดเห็น ให้การยกย่องเมื่อทำงานดี และแสดงความสนใจทุกข์สุขเป็นการส่วนตัว ฯลฯ พนักงานจะมีความพอใจเพิ่มขึ้นทันที

4. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable rewards) สัญชาติญาณมนุษย์มีความลำเอียงเห็นแก่ตัว พวกพ้อง จึงเกิดความเบี่ยงเบนจุดประสงค์ ไม่มีความยุติธรรมในระบบการให้รางวัลและ



นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งขัดแย้งต่อความต้องการและไม่อยู่ในแนวทางที่พนักงานคาดหวังไว้ เช่น ต้องให้รางวัลเป็นไปตามความดี ความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามระดับความชำนาญ ผลงาน ตามมาตรฐานของค่าแรงรางวัล การเลื่อนตำแหน่งเป็นการได้รับเกียรติ ใคร ๆ ก็ชอบเงิน แต่ไม่ใช่ว่าทุกคนพอใจที่จะได้เงินมากกว่าตำแหน่ง คนจำนวนมากต้องการการยอมรับ ตำแหน่งเป็นโอกาสของความก้าวหน้า เพิ่มสถานภาพทางสังคม ฉะนั้น จึงเสาะแสวงหานโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม ถ้าปฏิบัติได้จะมีผลพอใจในงานด้วย

### ผลกระทบของความพึงพอใจ

พิบูล ทีปะปาล (2550, หน้า 66) ผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อการทำงานของพนักงาน (The effect of job satisfaction on employee performance) การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร มีประเด็นที่ผู้บริหารและนักวิจัยมีความสนใจตรงกัน 3 เรื่อง 3 ประเด็น

1. ความพึงพอใจกับผลผลิต (Satisfaction and productivity) กล่าวโดยทั่วไปแล้ว พนักงานที่มีความพึงพอใจสูง ย่อมก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลิตภาพที่สูงตามไปด้วย แต่จากผลการวิจัยในหัวข้อเรื่อง “Happy workers are productive workers” สรุปผลออกมาว่า พนักงานที่มีความสุขไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานที่มีผลผลิตสูงด้วย ในทางตรงข้าม หากพิจารณาในระดับบุคคล กลับเกิดผลตรงกันข้าม นั่นคือ ผลผลิตสูงเป็นตัวนำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงานมากกว่า หรือ Productivity leads to satisfaction นั่นเอง แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในระดับองค์กร จากผลงานการวิจัยยืนยันว่า องค์กรที่มีพนักงานโดยรวมมีความพึงพอใจสูง มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดผลผลิตสูงมากกว่าองค์กรที่มีความพึงพอใจโดยรวมน้อยกว่า ดังนั้น จึงไม่อาจสรุปได้ว่า “A happy workers is more productive” แต่อาจจะเป็นความจริงมากกว่าที่จะสรุปว่า “Happy organizations are more productive”

2. ความพึงพอใจกับการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) จากผลงานการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานกับการขาดงาน มีความสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ความพึงพอใจของพนักงานกับการขาดงานมีความสัมพันธ์ตรงกันข้าม นั่นคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจมาก การขาดงานจะน้อย แต่ถ้าการขาดงานมีมาก ความพึงพอใจในงานจะมีน้อย นอกจากนี้ผลงานการวิจัยยังบอกด้วยว่า ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) มีระดับปานกลาง (น้อยกว่า +.40) แสดงว่า ผู้มีความพึงพอใจในงานจะมีระดับการขาดงานระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้เพราะว่าในบางองค์กรมีข้อกำหนดให้พนักงานทุกคนมีสิทธิลาป่วยได้ 6 วัน นั่นคือ รวมทั้ง

พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานด้วย เป็นการกระตุ้นให้พนักงานทุกคนถือสิทธิลาป่วยเพื่อไปพักผ่อน หรือไปอาบแดดในฤดูร้อนฟรี เพราะไม่ได้หักเงินเดือนใด ๆ

3. ความพึงพอใจกับการเข้าออกงาน (Satisfaction and turnover) จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจกับการออกจากงานมีความสัมพันธ์เป็นลบ เช่นเดียวกันกับการขาดงาน แต่ค่าสหสัมพันธ์จะมีมากกว่าการขาดงาน นั่นคือ หากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว คิดจะลาออกจากงาน เปลี่ยนไปหางานใหม่มากกว่าคิดจะขาดงาน โดยเฉพาะในช่วงที่ในตลาดแรงงาน มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ โอกาสการหางานทำที่มีความพึงพอใจมากกว่ามีสูง อย่างไรก็ตาม อายุการทำงานในองค์กรเป็นข้อจำกัดสำคัญในการตัดสินใจเพื่อขอลาออกจากงานในปัจจุบัน

ส่วนหลักฐานผลการวิจัยที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่าง “ความพึงพอใจกับการออกจากงาน” (Satisfaction-turnover relationship) อยู่ในระดับกลางนั้น คือ “ระดับการทำงานของพนักงาน” (Level of performance) นั่นเอง

สำหรับผู้ทำงานดี มีผลงานยอดเยี่ยม โอกาสที่จะลาออกจากงานจะมีน้อย เหตุผลเพราะองค์กรจะให้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อรักษาคคนเหล่านี้เอาไว้ ด้วยการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น กล่าวยกย่องชมเชย เพิ่มโอกาสการก้าวหน้าให้สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น ระดับความพึงพอใจในงานที่จะเป็นตัวชี้วัดการออกจากงานจึงมีความสำคัญน้อยกว่า ในทางตรงข้าม สำหรับผู้ทำงานที่มีผลงานต่ำ ความพยายามขององค์กรที่จะรักษาคคนเหล่านี้เอาไว้ก็จะมีน้อยกว่าด้วย บางครั้งยังอาจสร้างความกดดันเล็ก ๆ ให้ลาออกจากการอีกด้วย ดังนั้นจึงเห็นได้ชัดว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน สำหรับพนักงานที่มีผลงานต่ำมากกว่าพนักงานที่มีผลงานสูง

พนักงานแสดงความไม่พอใจในงานได้อย่างไร (How employees can express dissatisfaction) ความไม่พึงพอใจของพนักงาน (Employee dissatisfaction) สามารถแสดงออกได้หลายทาง ตัวอย่างเช่น แทนที่จะลาออกจากงาน พนักงานอาจแสดงความไม่พอใจด้วยการบ่น ไม่เชื่อฟังคำสั่ง ขโมยทรัพย์สินของบริษัท หรือหลีกเลี่ยงปัดความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เป็นต้น โดยจะแสดงการตอบสนอง 4 อย่าง แตกต่างกันตามความรู้สึก แยกเป็น 2 มิติ คือ การสร้างสรรค์/ การทำลาย และกระตือรือร้น/ เฉื่อยชา

1. การลาออก (Exit) เป็นการแสดงความไม่พอใจด้วยการแสดงพฤติกรรมเพื่อการออกจากงาน รวมถึงการหาตำแหน่งใหม่และการเขียนใบลาออก

2. การเรียกร้อง (Voice) เป็นการแสดงความไม่พอใจ ด้วยการเรียกร้องอย่างจริงจังและสร้างสรรค์ เพื่อให้ปรับปรุงสภาพการทำงานต่าง ๆ รวมถึงเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ปรีกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับหัวหน้า รวมถึงเข้าไปเรียกร้องบางอย่างกับสหภาพแรงงาน เป็นต้น

3. การวางเฉย (Loyalty) เป็นการแสดงออกความไม่พอใจ แต่ยังคงซื่อสัตย์ด้วยการวางเฉยเฉย ๆ รอคอยด้วยความหวังในแง่ดีว่า สภาพต่าง ๆ คงจะปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งยังช่วยพูดแก้ต่างให้กับองค์กรเมื่อมีการวิพากษ์วิจารณ์มาจากข้างนอก และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถจัดการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องได้

4. การละเลย (Neglect) เป็นการแสดงออกความไม่พอใจ ด้วยการละเลยไม่สนใจปล่อยให้สภาพการณ์ต่าง ๆ เลวร้ายมากขึ้น รวมทั้งขาดงานหรือมาทำงานสายเป็นประจำ ลดความพยายามในการทำงาน และเพิ่มอัตราผิดพลาดมากขึ้น

### **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน**

พิจารณาได้ 4 กลุ่ม คือ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 80-81)

#### **1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย**

1.1 ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ ความสามารถสูง และความสามารถนั้นสอดคล้องกับงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความพอใจในการทำงานสูง

1.2 ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย ก็จะมี ความพอใจในงานสูง

1.3 อายุงาน และอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่า บุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพบางอย่าง เช่น แบบมุ่งมั่น แบบ Internal locus of control จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

2. ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

#### **3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย**

3.1 เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือที่ดีก็จะทำให้มีความพอใจในการทำงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชา ที่มีสไตล์การบังคับบัญชาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลประโยชน์ที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในงาน

3.4 โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงาน และในองค์กรนั้น ๆ ได้ เขาก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน

3.5 โครงสร้างขององค์กร การมีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมจะให้ทราบขอบเขตงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

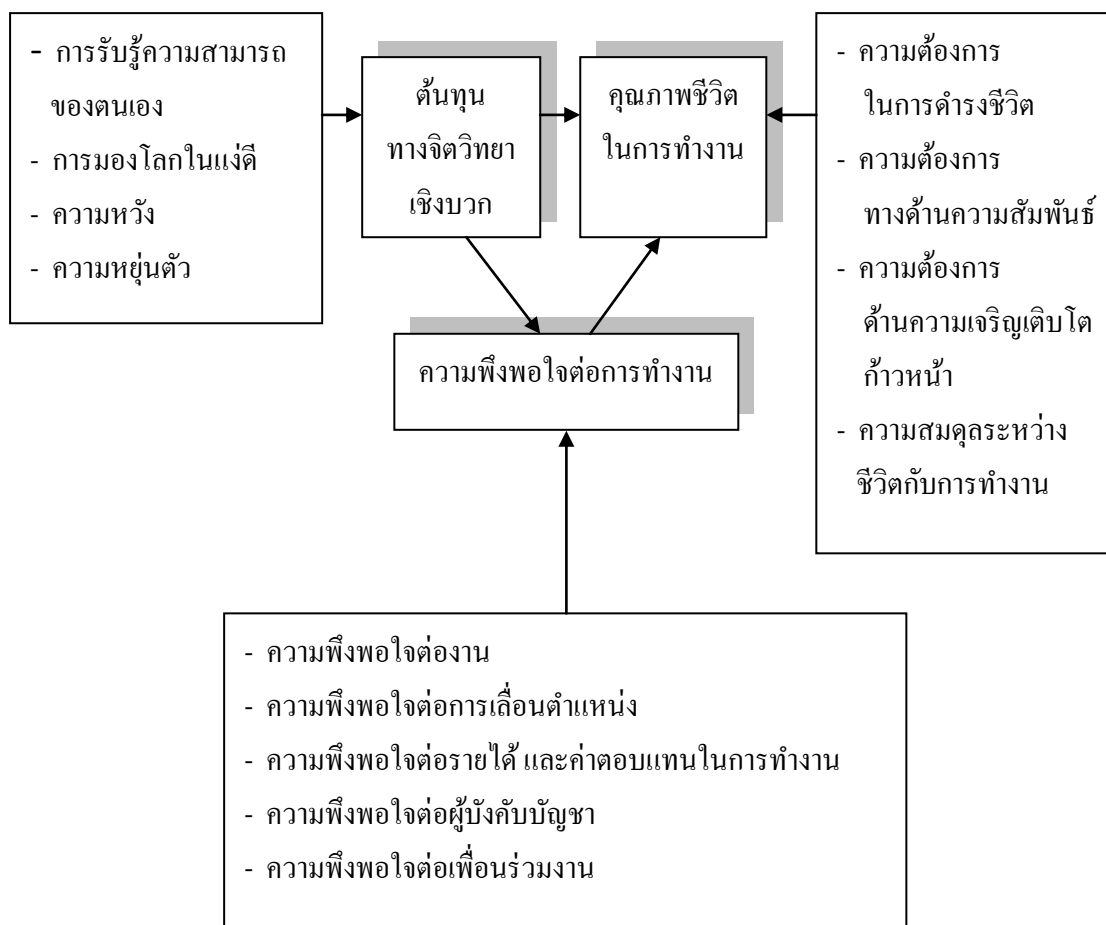
3.6 นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้เลือกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ของ Smith et al. (1969) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์องค์ประกอบของ Smith et al. ซึ่งมี 5 องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นโมเดลกรณีศึกษา ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

#### **สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย**

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความพึงพอใจต่อการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดประเด็นการวิจัยที่จะศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Case study) โดยการประยุกต์ใช้องค์ประกอบต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิด Luthans et al. (2007) การประยุกต์ใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory) และการประยุกต์ใช้องค์ประกอบความพึงพอใจต่อการทำงานตามองค์ประกอบของ Smith et al. (1969) ดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 สรุปรอบแนวคิดในการวิจัย (Research conceptual framework) ที่ใช้เป็นกรณีศึกษา (Case study)

จากภาพที่ 2.12 แสดงกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอเกี่ยวกับโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรตามที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยอิทธิพลจากตัวแปรอีก 2 ตัว ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ อิทธิพลทางตรงจากต้นทุนทางเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบอีก 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) การมองโลกในแง่ดี 3) ความหวัง 4) ความมุ่งมั่นตัว อิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจต่องาน

- 2) ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง 3) ความพึงพอใจต่อรายได้ และค่าตอบแทนในการทำงาน  
 4) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา 5) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และอิทธิพลทางอ้อม  
 จากต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกผ่านทางความพึงพอใจต่อการทำงาน

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพ (Personality) ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศทั้งหมด 18 เรื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

Cote and Buckley (1987, pp. 315-318) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินคุณลักษณะวิธีการ และความแปรปรวนของตลาดเคลื่อน: การสรุปอ้างอิงระหว่างความเที่ยงตรงของการศึกษา 70 โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่นำเสนอในการวัดจากการศึกษา เอกสารอ้างอิงทางจิตวิทยา (Psychology) สังคมวิทยา (Sociology) การตลาด (Marketing) บริหารธุรกิจ (Business) และการศึกษา (Education) โดยประมาณหนึ่งในสี่ส่วน (26.3%) ของความแปรปรวนในประเภทของการวัดจากงานวิจัย ซึ่งอาจจะเป็นผลจากแหล่งความคลาดเคลื่อนจากการวัดอย่างเป็นระบบ คล้าย ๆ กับความลำเอียงจากวิธีร่วม และยังพบเกี่ยวกับความแปรปรวนอันเนื่องมาจากความลำเอียงจากวิธีการหลาย ๆ แบบ ที่มีความสำคัญมาก เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การกำหนด โครงสร้างหรือการออกแบบการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนจากวิธีการต่ำมากในสาขาการตลาด (15.8%) และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีการสูงมากในสาขาการศึกษา (30.5%) นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดสมรรถภาพการทำงาน (Job performance measure) โดยรวม มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีการ (22.5%) การวัดทัศนคติ (Attitude measure) โดยรวม มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีการ (40.7%)

Williams et al. (1989, pp. 462-468) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความแปรปรวนจากวิธีร่วม เป็นผลที่เกิดจากการรายงานตนเองและการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนจากวิธีการที่สูง และการใช้เทคนิคทางสถิติสามารถลดปัญหาดังกล่าวได้

Doty and Glick (1998, pp. 374-406) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB): กรณีศึกษาความแปรปรวนจากวิธีร่วมที่เป็นผลมาจากความลำเอียง ผลการวิจัยพบว่า ความลำเอียงเป็นปัญหาและเป็นภัยคุกคามต่อความเที่ยงตรงของข้อสรุปผลการวิจัย และการใช้เทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์ MTMM ระหว่างการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและความสัมพันธ์ของวิธีการ (The correlated-trait correlated method model: CTCM) การวิเคราะห์โมเดลคุณลักษณะ

อย่างเดี่ยว (A trait-only model) มีความเหมาะสมทั้งสองวิธี โดยสามารถควบคุมปัญหาของ ความลำเอียงที่เกิดจากวิธีการได้

Coenders and Saris (2000, pp. 55-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากวิธีการ อย่างเป็นระบบและวิธีการสุ่ม กรณีประเมินความลำเอียงจากวิธีร่วมและความแปรปรวนจากวิธีร่วม ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคนิควิเคราะห์ด้วย MTMM มีความเหมาะสม โดยได้ประเมิน ความสัมพันธ์ของความลำเอียงกับความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ซึ่งจากการศึกษาพบข้อดี 2 หลักการ ก็คือ การประยุกต์ใช้การออกแบบ Split-ballot ในการประเมินความสัมพันธ์ของ ความลำเอียง หลังจากขจัดผลกระทบบางส่วนของความคลาดเคลื่อนจากการวัด การให้นิยาม ทางเลือกที่เป็นไปได้ของความสัมพันธ์ของความลำเอียง และความสมบูรณ์ของการใช้สถิติ มาทดสอบความสัมพันธ์ที่ไม่ลำเอียงของวิธีการ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและการประยุกต์ใช้เทคนิค ทางสถิติที่เหมาะสม

Donaldson and Grant-Vallone (2002, pp. 245-260) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเข้าใจ เกี่ยวกับความลำเอียงในการรายงานการประเมินตนเองในงานวิจัยทางพฤติกรรมองค์กร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจของค้ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของลูกจ้างว่ามีความลำเอียง จากการตอบแบบสอบถามในการวิจัยทางองค์กร ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาโดยการศึกษาระยะยาว (Longitudinal) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย MTMM ผลการวิจัยพบว่า เทคนิคทางสถิติ MTMM ควบคุม ความลำเอียงในการรายงานการประเมินตนเองและช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ และมีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพลของวิธีการ และการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อสร้าง ความถูกต้องสำหรับการวิจัยทางจิตวิทยาในบริบททางบริหารธุรกิจ

Podsakoff et al. (2003, pp. 879-903) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความลำเอียงจากวิธีร่วม ในงานวิจัยทางพฤติกรรม กรณีศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อตรวจสอบขอบเขตที่มีอิทธิพลต่อสิ่งทำให้เกิดความลำเอียง ทางวิธีการในผลการวิจัยทางพฤติกรรม การระบุคุณลักษณะแหล่งที่มาที่ทำให้เกิดความลำเอียงจาก วิธีการ การพิจารณากระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความลำเอียงจากวิธีการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตอบ (Responses) การวัด (Measurements) และการประเมิน (Evaluation) หลาย ๆ สิ่งที่มีขั้นตอน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เทคนิคทางสถิติสามารถนำไปใช้ควบคุมความลำเอียงจากวิธีการได้ และมีข้อเสนอแนะในการเลือกประยุกต์ใช้ขั้นตอนและเทคนิคทางสถิติในการแก้ไขปรับปรุง สำหรับประเภทที่แตกต่างกันของการวิจัย

Holtgraves (2004, pp. 161-172) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคมและการรายงานตนเอง กรณีทดสอบโมเดลการตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตอบที่ใช้ข้อความให้รายงานตนเอง ภายใต้การดูแลการตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคม ทำการทดลองเพื่อตรวจสอบชุดของข้อความ (คุณลักษณะของบุคลิกภาพ ในกลุ่มทดลองที่ 1 และ 2 และชุดของข้อความพฤติกรรมในกลุ่มทดลองที่ 3) อธิบายภายใต้การควบคุมและไม่ควบคุมการตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคม พบว่า โมเดลของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมมีความแตกต่างกันทั้งสามกลุ่ม โดยจะมีคะแนนคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่หลอกตนเองสูงเมื่อให้ตอบแบบเร็ว และถ้าให้เวลาในการพิจารณาร่วมกันจะมีคะแนนการหลอกตนเองต่ำ

Meade et al. (2007, pp. 1-10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ในงานวิจัยทางองค์กร โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA model) ไปจนถึงโมเดลการวัดจาก 24 วิธีการวัดแบบหลายคุณลักษณะหลายวิธีการ (24 multitrait-multimethod: MTMM) ในการหาความสัมพันธ์แต่ละอันดับไปจนถึงการประเมินขนาดของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องสำคัญ เนื่องจากความลำเอียงจากวิธีร่วมที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ จะพบเพียงเล็กน้อยจากขนาดของการศึกษาที่ใหญ่ แต่ก็ยังเป็นภัยคุกคามต่อความเที่ยงตรงของผลการวิจัย พบว่า เทคนิคทางสถิติที่ใช้ (24 multitrait-multimethod: MTMM) ระหว่างการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและความสัมพันธ์ของวิธีการ (The correlated-trait correlated method model: CTCM) การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและความสัมพันธ์ของความเป็นหนึ่งเดียว (The correlated-trait correlated uniqueness model: CTCU) การวิเคราะห์โมเดลคุณลักษณะอย่างเดียว (A trait-only model) ให้ผลการศึกษาที่แตกต่างกัน โดย Trait-only กับ CTCM มีค่าความสัมพันธ์แตกต่างกันระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักที่แตกต่างกัน เท่ากับ .22 ส่วน Trait-only กับ CTCU มีค่าความสัมพันธ์แตกต่างกันระดับน้อยมาก มีค่าน้ำหนักแตกต่างกันเท่ากับ .05

Ylitalo (2009, pp. 1-37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์บางส่วนในโมเดลเส้นทางเชิงสาเหตุ (PLS) และ A Monte Carlo study ผลการวิจัยพบว่า โมเดล (PLS) มีความเหมาะสมเมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดแตกต่างกัน ระดับของความแปรปรวนจากวิธีร่วม และจำนวนของตัวแปรที่สำคัญลักษณะ โดยเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์บางส่วนในโมเดลเส้นทางเชิงสาเหตุ (PLS) มีแนวโน้มว่า ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้จะสูงเกินความเป็นจริง (Overestimate) เมื่อเทียบกับค่าน้ำหนักจากวิธีการอื่น ๆ



James and Charles (2010, pp. 325-334) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทบทวนวรรณกรรม เอกสารอ้างอิงแสดงความเชี่ยวชาญอะไรจากนักวิจัย ที่เสนอแนะเกี่ยวกับความลำเอียงจากวิธีร่วม ในงานวิจัยทางองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวคิดการตรวจสอบความลำเอียง จากวิธีร่วม ในการวัดและประเมินการรายงานตนเอง ผลการวิจัยพบว่า หลักของกรอบแนวคิดและ เหตุผลของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปรับแก้ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) มีหลักอยู่ 4 ประการ คือ 1) การให้เหตุผลว่า ทำไมการรายงานการประเมินตนเองจึงมีความถูกต้องเหมาะสม 2) สาเหตุของ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่เกิดจากการวัด 3) ความไม่เพียงพอหรือซ้อนทับกันของข้อคำถาม ในภาวะสันนิษฐานที่แตกต่างกัน 4) ควบคุมการวัดที่เป็นส่วนหนึ่งที่นักวิจัยจะต้องดำเนินการ ควบคุมสิ่งทดลองเพื่อลดความลำเอียงที่เกิดจากวิธีการ ไม่ใช่การใช้เทคนิคทางสถิติ Post hoc ในการปรับแก้กระบวนการแนะนำสำหรับนักวิจัยนำไปประเมินอิทธิพลของความสัมพันธ์ ตามจุดประสงค์ของการวิจัยที่เคยพบในงานวิจัย

Neumann and Graeff (2010, pp. 1-26) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความลำเอียงจากวิธีร่วม ในงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ: ปัญหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและข้อเสนอแนะสำหรับโมเดล หลายตัวแปรกับการทดลอง โดยการวัดที่หลากหลายทางชาติพันธุ์ โดยการวิจัยนี้ได้ประยุกต์ใช้ เทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูล MTMM โดยใช้ข้อมูลทางสังคม-เศรษฐกิจ เป็นหลักในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความลำเอียงจากวิธีร่วมในงานวิจัยทางจิตวิทยาและ การศึกษา โดยทำการทดสอบวิธีการ 3 วิธี คือ Ethno-linguistic fractionalization or ELF, Ethnic power relations or EPR และ RQ measure ศึกษาตัวแปร 4 ตัว คือ 1) Public goods 2) Politics 3) Geography 4) Socio-economic development ผลการวิจัยพบว่า RQ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้ ควบคุมความแปรปรวนที่เกิดจากวิธีการได้ดีที่สุด ซึ่งเมื่อทำการควบคุมความแปรปรวนที่เกิดจาก วิธีการด้วยวิธีการทั้ง 3 วิธี โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังจากทำการปรับแก้ด้วย 3 วิธี มีค่า ความถูกต้องเชื่อถือได้ 27.04% สำหรับวิธี ELF 37.45% สำหรับวิธี EPR และ 53.58% สำหรับวิธี RQ และการวัดซึ่งเป็นหัวใจหลักในการวิจัย แสดงให้เห็นอิทธิพลที่เกิดจากวิธีการอย่างละเอียด สามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ประโยชน์ในโมเดลหลายตัวแปรเกี่ยวกับการตั้งคำถาม และมี ข้อสรุปเกี่ยวกับการทำให้การวัดดีขึ้นและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ จะต้องอยู่ภายใต้เหตุผล เชิงทฤษฎีของโครงสร้างของเครื่องมือวัด ไม่ใช่ร่องรอยประกอบอื่น ๆ มาเป็นตัวหลักที่ทำให้ดีขึ้น ไม่กำหนดระดับการวัดที่ไม่เหมาะสมสำหรับการทดสอบสมมติฐาน

Gorrell, Ford, Madden, Holdridge, and Eaglestone (2011, pp. 507-524) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมในแบบสอบถามที่ใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยมี

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมุ่งศึกษาอิทธิพลของความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ที่มาจากความลำเอียง และหาแนวทางในการควบคุมอิทธิพลของ (CMV) ผลการวิจัยพบว่า CMV เป็นปัญหาที่เป็นผลมาจากการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม และมีความแตกต่างกันระหว่างข้อมูลทางวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในเรื่องที่ว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีลักษณะเป็นนามธรรมมาก ๆ CMV ที่เคยพบส่วนมากเป็นปัญหา ความกว้างของระดับนัยสำคัญของความเชื่อมั่นจากการใช้มาตรวัดของ Cronbach อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อ CMV ความลำเอียงจากวิธีร่วมมีอิทธิพลต่อการนำเสนอผลการวิจัย ระดับนัยสำคัญที่สูงของคะแนน อาจจะไม่ได้อาจมาจากตัวบ่งชี้ในแบบสอบถาม ความคงเส้นคงวาที่เกิดขึ้นอาจมีความลำเอียงปนอยู่ด้วยการวิเคราะห์ “Harman’s single factor test” มีข้อวิจารณ์ว่า เทคนิคดังกล่าวไม่ได้สนับสนุนการควบคุม CMV และมีข้อสรุปว่า ไม่ควรเลือกใช้วิธีนี้ แต่ควรเลือกประยุกต์ใช้วิธีการทำสัญลักษณ์ตัวแปร Marker variable ซึ่งเป็นเทคนิคที่เหมาะสม แต่ต้องประยุกต์ใช้อย่างระมัดระวัง

Viswanath, Egnoto, and Ortega (2012, pp. 1-31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากวิธีร่วมในงานวิจัยทางสารสนเทศการสื่อสาร โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้เทคนิคทำสัญลักษณ์ตัวแปร (Marker variable) ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อทำการควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) พบว่า ความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันหรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจากข้อมูลที่ปรากฏจากการศึกษา ความแปรปรวนจากวิธีร่วมมีความสัมพันธ์ที่จะปนเปื้อนอย่างมากในการวัดในงานวิจัยทางสารสนเทศการสื่อสาร ซึ่งมีมากกว่างานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ข้อค้นพบนี้เป็นจุดที่ต้องการให้ใช้สำหรับการประเมินและจัดทำรายการเกี่ยวกับความลำเอียงจากวิธีร่วมในการวิจัยทางสารสนเทศการสื่อสารในอนาคต

Chin et al. (2012, pp. 3-5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์บางส่วนในโมเดลเส้นทางเชิงสาเหตุ (PLS) และการใช้เทคนิควิธีการทำสัญลักษณ์ในการวัดตัวแปรแฝง ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์บางส่วนในโมเดลเส้นทางเชิงสาเหตุ (PLS) ไม่เหมาะสม และไม่สามารถควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมได้ เนื่องจากค่าประมาณของค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าความเป็นจริง (Overestimate) 10% ส่วนวิธีการประยุกต์ใช้การทำสัญลักษณ์ในการวัดตัวแปรแฝง (Measured latent marker) มีความเหมาะสม สามารถควบคุมความแปรปรวนที่เกิดจากวิธีการได้

Chin et al. (2012, pp. 1-2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความลำเอียงจากวิธีร่วม: ปัญหาที่พบจากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์วิธีการที่ไม่ได้วัดตัวแปรแฝงของภาวะสันนิษฐาน (ULMC)

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการนำเสนอและบางส่วนจากความลำเอียงจากวิธีการ ตัวแปรเหล่านี้เป็นผลรวมที่แสดงออกมาของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา ไม่ใช่ความเป็นหนึ่งเดียวที่ได้จากการสังเกต ข้อจำกัดของ ULMC มุ่งความสนใจเฉพาะบันทึกการวิจัย และการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (ULMC) ไม่สามารถควบคุม CMB ได้

Dodaj (2012, pp. 651-666) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และการรายงานตนเอง (Self-reports) กรณีทดสอบเนื้อหาและสไตล์การตอบ (Response-style) ของ โมเดลการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability responding) โดยใช้แบบวัด Social desirability ตามแนวทางของ Paulhus (2002) และแบบวัดบุคลิกภาพ (Personality) Goldberg (1993; 1999 cited in Goldberg et al., 2006) มาศึกษากับกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มครู กลุ่มผู้จัดการ กลุ่มที่มีความซื่อสัตย์ พบว่า การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีความสัมพันธ์กันสูงกับบุคลิกภาพ (Personality) ในกลุ่มของครู ซึ่งการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) เมื่อศึกษาร่วมกันกับบุคลิกภาพ (Personality) จะทำให้เห็นสไตล์การตอบ (Response-style) ในการตอบแบบสอบถามของแต่ละบุคคล

Vigil-Colet, Ruiz-Pamies, Anguiano-Carrasco, and Lorenzo-Seva (2012, pp. 310-315) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมในการวัดประเมินทางจิตวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมในการวัดบุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผลที่ได้จากการวัดมีผลจากการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมสูงมาก และมีความสัมพันธ์ในสองรูปแบบ ระหว่างการรุกรานและการหุนหันพลันแล่น เนื่องจากการวัดตามเนื้อหา โดยการทดสอบและไม่ทดสอบองค์ประกอบร่วมของการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Common social desirability factor)

Nolte, Elsworth, and Osborne (2013, pp. 1-9) ได้ศึกษาการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมในการประเมิน การจัดการกับตนเองของผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ การหลอกตนเอง ของ Crowne and Marlowe แสดงให้เห็นที่ชัดเจนในการใช้แบบวัดสุขภาพ (heiQ) ทั้งก่อนและหลังการศึกษาก่อนการเข้ารับรักษา แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อสร้าง โมเดลที่สมบูรณ์ 8 โมเดล ทั้งก่อนและหลังการใช้องค์ประกอบการหลอกตนเองของ Crowne and Marlowe เพียงองค์ประกอบเดียว มารวมเข้ากับมาตรวัดสุขภาพ (heiQ) การศึกษานี้มีอิทธิพลน้อยมาก อธิบายความแปรปรวนของโมเดลได้ 8% และไม่พบสิ่งอื่นที่มีผลต่อการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคมที่ได้จากการสังเกต

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในและต่างประเทศ โดยศึกษางานวิจัยในประเทศ จำนวน 7 เรื่อง และงานวิจัยต่างประเทศ จำนวน 8 เรื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองในปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 83.8 ปัจจัยธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ร้อยละ 78.0 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 72.8 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นร้อยละ 71.3 ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 70.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 58.4 ตามลำดับ และไม่พึงพอใจ จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทนร้อยละ 48.8

2. ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ จากการศึกษา พบว่า สิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ อันดับที่ 1-4 มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่

ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเลี้ยงภัย รองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัย อันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจเรื่องการกำหนดระยะเวลา ในการโอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ และให้มีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อันดับที่ 5 ความต้องการมาก คือ การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง แนวทางและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1) ส่งเสริมการใช้หลักนิยม ให้ข้าราชการมุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีมาตรการที่สร้างความ เป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ มีหลักการประเมินใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม 3) การประสานกันระหว่างหน่วยงานหลักในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน อย่างเท่าเทียมกัน 4) ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไกติดตาม ประเมินผล และให้รางวัล ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ได้แก่ 1) รัฐต้องจัด สวัสดิการให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ 2) รัฐต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน ในพื้นที่และนอกพื้นที่ 3) รัฐต้องสามารถให้ความมั่นคง ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของราชการ เพื่อสร้างความอุ่นใจและศกยภาพ โดยควรสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับผู้นำชุมชนและประชาชน 4) ผู้บริหารส่วนราชการควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ โดยการให้คนทำงานมีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับทำงานและการใช้ชีวิต ตามหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” 5) มีความคาดหวังให้รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ได้โดยเร็ว ซึ่งจะนำความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย คุณภาพชีวิต ตลอดจนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในพื้นที่ที่ดีขึ้น

สุนทรพิพร อ่ำพลพร, ภิเชก จันท์เอี่ยม และอรสา โกศลนันทกุล (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนา ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กนกวรรณ ครูชปักษ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกประเภทของโรงเรียนและตามระดับประสบการณ์ในการทำงานสูง ปานกลาง และน้อย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

2. ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปรทัศนคติที่มีต่อประโยชน์ พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเอง

ทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับนับถือและครอบครัวผาสุก เป็นตัวแปรควบคุม (Covariate) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตัวแปรควบคุมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวแปร การมีสุขภาพดี ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปร ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ตัวแปรการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ตัวแปรการมีครอบครัวผาสุก มีอิทธิพลต่อ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของพนักงานในองค์กรที่ทำงาน จากการวิเคราะห์พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำนาจ สุนทรธรรม (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดอินทาราม “โกวิทอินทราร” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า

1. ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดอินทาราม “โกวิทอินทราร” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดอินทาราม “โกวิทอินทราร” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและคุณภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้คือ 1) วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 2) แนวทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ 28 มาตรการ 27 ตัวบ่งชี้ 3) กลไกสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 แผนงาน 15 โครงการ โดยยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ชี้ให้เห็นทุกข์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปลูกให้เห็นธรรม และนำไปเห็นแสงสว่าง  
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ลงมือปฏิบัติและสัมผัสผล ยุทธศาสตร์ที่ 4 ธรรมก็เผยแพร่และแก้ไข และ  
 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ร่วมใจ ยกย่อง และเชิดชูผู้มีผลงาน

2. ผลการทดลองใช้ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญา  
 ของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน  
 วัดอินทาราม “โกวิทอินทราท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า  
 ครูโรงเรียนวัดอินทาราม “โกวิทอินทราท” และ โรงเรียนวัดศรี โลหาราชบุรีรัมย์มีระดับความรู้  
 ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง  
 หลังทดลองใช้ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ฯ ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพ  
 การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งด้านคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน  
 ระดับมาก ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็น  
 ประโยชน์ของข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
 พอเพียงที่ส่งเสริม

ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า

1. ผลการนำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญาของ  
 เศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูไปปฏิบัติจริง  
 ในโรงเรียนทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย พบว่า ก่อนนำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ฯ ไปปฏิบัติ  
 ครูทั้ง 4 โรงเรียน มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
 พอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง หลังนำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ฯ ไปปฏิบัติ ครูมีความรู้ความเข้าใจ  
 ในระดับมาก และมีคุณภาพการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งคุณภาพ  
 การปฏิบัติงาน หลังนำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ฯ ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลที่ได้  
 ตรงกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้องกับการนำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ฯ ไปปฏิบัติจริง ที่พบว่า  
 คุณภาพชีวิตครูดีขึ้น ครูเข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้ดีขึ้น  
 โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนครู สามารถจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็น  
 ประโยชน์ จากการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ  
 ชีวิตครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพ  
 การปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ผู้เข้าร่วมประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์



ว่าข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ชี้ให้เห็นทุกข์ 2) ปลุกให้เห็นธรรม นำให้เห็นแสงสว่าง 3) ลงมือปฏิบัติและสัมผัสผล 4) รณรงค์เผยแพร่และแก้ไข 5) ร่วมใจยกย่อง และเชิดชูผู้มีผลงาน ล้วนมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ คุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดอินทาราม “โกวิทอินทราท” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ครูโรงเรียนวัดอินทาราม “โกวิทอินทราท” และผู้เกี่ยวข้อง ต่างเห็นว่า ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ปรีชา ปันธิยะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.60 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบันครูอัตราจ้าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างด้วยเทคนิค PLS-Graph 3.0 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ .718 และมีค่า ( $R^2$ ) เท่ากับ .515 รองลงมา ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ .599 และมีค่า ( $R^2$ ) เท่ากับ .359 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ .290 และมีค่า ( $R^2$ ) เท่ากับ .255 และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ .255 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กิตติยา โนยะราช (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพครอบครัว วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้ไม่แตกต่างกัน

Kast and Rosenzwing (1985, p. 12) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน และได้ศึกษาอีกด้วยว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรส การดำรงชีวิตคู่จะได้รับความสนับสนุนทางสังคมจากใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Duncan (2003 อ้างถึงใน ัญญา บัวกลาง, 2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กร ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

Louis, Kathryn, and Kate (2003 อ้างถึงใน ัญญา บัวกลาง, 2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า แหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและงาน นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัว ข้อตกลงขององค์กรที่มีให้กับพนักงาน และแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน กฎระเบียบความสัมพันธ์กับคนอื่น ที่จอครดและการเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับสำนักงาน และเรื่องส่วนตัวในครอบครัว

Campos and Souza (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรทหารตามเกณฑ์ของ Walton โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรทหารตามเกณฑ์ของ Walton จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารทางตอนใต้ของบราซิล โดยใช้ข้อคำถามที่พัฒนาจากเกณฑ์ของ Walton

จำนวน 26 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ที่ใช้วัดสามารถจัดแบ่งองค์ประกอบได้ 5 โมเดล และสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารในบราซิลได้ร้อยละ 66 ซึ่งการดำเนินการวิจัยให้ความสำคัญกับการลดทอนตัวแปรจากการวัดแบบหลายมิติและการจัดลำดับชั้นความสำคัญของข้อคำถาม และการวิเคราะห์แบบหลายตัวแปรจากข้อคำถาม จำนวน 26 ข้อ สามารถที่จะแสดงให้เห็นว่า การลดทอนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุดเป็นที่ยอมรับได้ใน 5 โมเดล ที่ได้จากการศึกษา

Kriel (2006, p. 123) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และกฎระเบียบ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และกฎระเบียบทางธุรกิจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเทศออสเตรเลีย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ กลุ่มขนาดเล็ก จำนวน 300 คน และกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 600 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรม จริยธรรม และกฎระเบียบทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ การปกครองตนเอง การพึ่งพาอาศัยกัน การปกครองแบบประชาธิปไตย และสังคมแห่งการยอมรับ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

Saeidi and Sousaraie (2011, pp. 1735-1739) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปริมาณการทำงาน และการบริหารธุรกิจขององค์กร การวิจัยนี้ได้ศึกษาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปริมาณการทำงาน และผลกระทบที่เกิดกับการบริหารธุรกิจขององค์กร ของโรงงานชิพบอร์ด (Chipboard) ในจังหวัดโกเลสแตน (Golestan) ประเทศอิหร่าน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาสำรวจเกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมาและองค์ประกอบ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปริมาณการทำงาน และการบริหารธุรกิจขององค์กร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรในการศึกษา จำนวน 360 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ผลการวิจัยพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ปริมาณการทำงาน และการบริหารธุรกิจขององค์กร

Hassan, Maryam, Mohammad, and Masumeh (2012, pp. 8041-8047) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและโครงสร้างการทำงาน ของพนักงานเทศบาลกรุงเตหะราน ประเทศอิหร่าน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและโครงสร้างการทำงานของพนักงานเทศบาลกรุงเตหะราน โดยการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 องค์ประกอบ และการวัดโครงสร้างการทำงานของพนักงาน จำนวน

7 องค์ประกอบ ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของ Walton จนได้แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและการวัดโครงสร้างการทำงาน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลกรุงเทพมหานครจำนวน 70 คน จากประชากรทั้งหมด 240 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ส่งเสริมค่านิยมการทางสังคม 6) มีกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการทำงานของพนักงานเทศบาลกรุงเทพมหานคร ประเทศอิหร่าน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งในและต่างประเทศ โดยในประเทศ จำนวน 1 เรื่อง และต่างประเทศ จำนวน 10 เรื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

พันโทหญิง สายสมร เฉลยภักดี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว มีค่าความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถวัดองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพได้

2. โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติการให้คำปรึกษา โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา ตลอดทั้งเทคนิคทางจิตวิทยาใช้ในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ

3. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายองค์ประกอบของกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายองค์ประกอบกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Youssef (2004, p. 45) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของความหยุนตัวโดยใช้องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง และด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทาง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411 คน ในองค์กรต่าง ๆ พบว่า แบบจำลองที่กำหนดไว้ว่า มีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง และความหยุนตัว ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงาน และพบว่า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Luthans, Avolio, Walumbwa, and Li (2005, pp. 249-271) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานในประเทศจีน เพื่อทำนายความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสมรรถนะการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 422 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในประเทศจีนมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสมรรถนะการทำงาน กล่าวคือ พนักงานในประเทศจีนมีตัวบ่งชี้ที่ทางบวกของความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบของต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน 272 คน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของเงินเดือน ข้อจำกัดต่าง ๆ อนาคตของการวิจัย และการมีส่วนร่วมในเรื่องที่สำคัญในองค์กร

Avey, Patera, and West (2006, pp. 42-60) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับการขาดงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทการผลิตหนึ่งในอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการแผนกวิศวกร จำนวน 105 คน ใช้แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุนตัว ความน่าเชื่อถือโดยรวมของแบบสอบถาม เท่ากับ .90 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า จิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดระดับการขาดงานทั้งแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ

Larson and Luthans (2006, pp. 75-92) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณค่าที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำนายทัศนคติในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตอุปกรณ์ ( $N = 74$ ) พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในงาน ( $r = .373$ ) และความผูกพันกับองค์กร ( $r = .313$ ) ที่สำคัญ ทุนทางจิตวิทยา

เชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานมีผลกระทบที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพต่อมนุษย์และสังคมเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

Luthans et al. (2007, pp. 541-572) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ของความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว โดยหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า เสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว สามารถวัดและมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Luthans et al. (2008, pp. 219-238) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักฐานในคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานในประเทศจีน โดยใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการแข่งขันด้านทรัพยากรอย่างมีศักยภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 456 คน ในโรงงานทำทองแดงในประเทศจีน เป็นเพศชาย จำนวน 367 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 39 ปี 8 เดือน ประสบการณ์ในการทำงาน 9 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีทั้งหมด 12 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 3 ข้อ ด้านความหวัง จำนวน 4 ข้อ ด้านการมองโลกในแง่ดี จำนวน 2 ข้อ และด้านความหย่อนตัว จำนวน 3 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .68 2) แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ และหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จากงานวิจัยนี้ได้มีการประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของประเทศจีน โดยการจัดเป็นโปรแกรมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว (หรือรวมเรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หรือ PsyCap) ซึ่งทำให้องค์กรในประเทศจีนมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน และได้เปรียบในการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบันและในอนาคต ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

Avey et al. (2010) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าเชิงบวกของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำนายทัศนคติและพฤติกรรมต่อการทำงาน ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความปรารถนาที่จะเข้าไปมีบทบาทในการบริหารพฤติกรรมองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่ปรารถนาที่จะถูก

เกลียดชังจากสังคมขององค์กร การถูกปลดจากงาน และพฤติกรรมการจัดสถานที่ทำงานแบบรวม แต่จะมีการยอมรับความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีบทบาทในการบริหารพฤติกรรมองค์กร ซึ่งต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะทำนายทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ภายใต้อิทธิพลที่สำคัญ คือ การประเมินตนเอง ประเมินคุณสมบัติพิเศษของบุคคล ความเหมาะสมของบุคคลกับองค์กร และความเหมาะสมของบุคคลกับงาน

Avey, Reichard, Luthans, and Mhatre (2011, pp. 127-152) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสังเคราะห์อภิมานผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 12,567 คน โดยใช้วิธีการสังเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยิ่งตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติ ความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร และความสุขในการทำงาน รวมถึงบุคลากรนั้นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน ความเครียดในงาน และความวิตกกังวลในการทำงาน ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ควรมีการประยุกต์ใช้และสร้างโปรแกรมการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

Mortazavi, Yazdi, and Amini (2012, pp. 206-213) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและสมรรถนะการทำงานในองค์กร โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล จำนวน 207 คน จากโรงพยาบาล จำนวน 4 แห่งของเมือง Mashhad โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบสมการโครงสร้าง (Structural equation model) หรือ SEM ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความหยิ่งตัว ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .389 และส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .455 และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .293

Rioli, Savicki, and Richards (2012, pp. 1202-1205) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เครื่องขัดเกลาคความเครียดของนักเรียน การวิจัยนี้ทำการศึกษาต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนบริหารธุรกิจของนักศึกษาที่มึงานทำแล้ว ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 141 องค์กร และได้ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

ของมหาวิทยาลัย Western US ซึ่งนักศึกษามีอายุเฉลี่ย 23.64 ปี (จาก 19-44 ปี) โดยเป็นเพศชาย คิดเป็น 54% และเพศหญิง 46% ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นเครื่องขัดเกลาที่สำคัญต่อความเครียด กล่าวคือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด แสดงให้เห็นว่า ถ้านักเรียนมีต้นทุนทางบวกแล้ว ก็จะทำให้มีความเครียดน้อยลงหรือไม่มีความเครียดนั่นเอง โดยเฉพาะการมีความหุน่ตัวสูงซึ่งเป็นตัวประกอบของการมีต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ก็จะทำให้ส่งผลต่อจิตวิทยาเชิงบวกของนักเรียนมากด้วย

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการทำงาน ทั้งในและต่างประเทศ โดยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศ จำนวน 6 เรื่อง และงานวิจัยต่างประเทศ จำนวน 4 เรื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

อัญชนา พันธุ์อรุณ (2546) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่า มัคคุเทศก์ที่มีรายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยภายใน คือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ในทางบวก ปัจจัยภายนอก คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและเงินรางวัลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางลบ

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง จำนวน 296 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปีที่ 3 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงาน

มยุรฉัตร สุขคำรงค์ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน สิ้นเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ ตัวแปรจิต



ลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และตัวแปรจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ ส่วนตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการกับเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่างก็แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ และแปรปรวนไปตามเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบที่ละตัวแปร เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ศึกษาตัวแปรอิสระสองตัวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูงและมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการต่ำ และมีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่างก็แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการ และแปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ละตัวแปร เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ศึกษาตัวแปรอิสระสองตัวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการสูงและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการกับเหตุผลเชิงจริยธรรม แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ละตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่างก็แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน

อย่างไม่เป็นทางการ และแปรปรวนไปตามเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ละตัวแปร เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ศึกษาตัวแปรอิสระสองตัวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ไม่พบความแตกต่างของตัวแปรอิสระทั้ง 2 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่าพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่างก็แปรปรวนไปตามการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ และแปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ละตัวแปร เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ศึกษาตัวแปรอิสระสองตัวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ไม่พบความแตกต่างของตัวแปรอิสระทั้ง 2 กลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ พบว่า ในกลุ่มรวมตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบได้ร้อยละ 58.4

สิริลักษณ์ ตรีขัตติงศรีคุณ (2550) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำ การรับรู้ความสามารถของตน บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก ของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษาได้ร้อยละ 66

2. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

2.1 กลุ่มนักประชาสัมพันธ์ที่มีภาวะผู้นำต่ำ พบว่า ถ้านักประชาสัมพันธ์มีบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสูง มีพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่า นักประชาสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ

2.2 กลุ่มนักประชาสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงหรือต่ำ พบว่า ถ้านักประชาสัมพันธ์มีภาวะผู้นำสูง มีพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่านักประชาสัมพันธ์ที่มีภาวะผู้นำต่ำ

3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก ดังนี้



5.2 กลุ่มนักประชาสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานต่ำ พบว่า ถ้านักประชาสัมพันธ์มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่า นักประชาสัมพันธ์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5.3 กลุ่มนักประชาสัมพันธ์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบว่า ถ้านักประชาสัมพันธ์มีบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสูง มีพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่านักประชาสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ

5.4 กลุ่มนักประชาสัมพันธ์ที่มีบรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ พบว่า ถ้านักประชาสัมพันธ์มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่านักประชาสัมพันธ์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

จุฑารัตน์ กิตติเขมมากร (2553) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ( $r = .24$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $r = .26$ ) และประเภทตำแหน่งงาน ( $F_{3,297} = 6.84, p = .01$ ) การถ่ายทอดทางสังคม ( $r = .30$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r = .60$ ) เหตุผลเชิงจริยธรรม ( $r = .40$ ) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบฯ ( $r = .55$ ) และเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ( $r = .27$ ) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ( $r = .13$ ) ประสบการณ์ในการทำงาน ( $r = .13$ ) บทบาทของผู้บริหาร ( $r = .36$ ) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ( $r = .38$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $r = .31$ ) เหตุผลเชิงจริยธรรม ( $r = .14$ ) เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบฯ ( $r = .25$ ) 2) ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางสังคมกับลักษณะทางจิตเดิมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับสุขภาพจิต บทบาทของผู้บริหารกับความเชื่ออำนาจในตน การถ่ายทอดทางสังคมกับความเชื่ออำนาจในตนและบทบาทของผู้บริหารกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารกับเหตุผลเชิงจริยธรรม การถ่ายทอดทางสังคมฯ กับความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศในการทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน โดยบทบาทของตัวแปรลักษณะทางสังคมจะช่วยขยายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตเดิมกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 2 ด้าน 3) ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมกับลักษณะทางสังคม ลักษณะทางจิตเดิม และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ได้แก่ อายุกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน สำหรับผลปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศกับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน อายุกับสุขภาพจิต อายุกับความเชื่ออำนาจในตน โดยอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีบทบาทในการลดขนาดความสัมพันธ์ กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อยหรือประสบการณ์ในการทำงานน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากหรือมีประสบการณ์มาก 4) กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้สูงที่สุด คือ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิตเดิม อธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 38.70 และอธิบายความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น (Unique variance) ได้ร้อยละ 10.40 สำหรับตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้สูงสุด คือ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม อธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 20 และอธิบายความแปรปรวนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวแปรอื่น (Unique variance) ได้ร้อยละ 15.60

วนิดา กับกวี (2552) ศึกษาการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2/df = 2.117$ ,  $GFI = .954$ ,  $AGFI = .911$ ,  $RMR = .047$ ,  $SRMR = .048$ ,  $RMSEA = .044$ ,  $NFI = .985$ ,  $IFI$  และ  $CFI = .992$ ,  $PGFI = .496$ ,  $PNFI = .555$  และ  $CN = 358.593$ )

3. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด จากความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองการณ์ไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .932, .530, .136, .144, -.134 และ .111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรเกือบทุกตัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในทิศทางบวก ยกเว้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่มีอิทธิพลในทิศทางลบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง

ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .932 และ .136 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน รองลงมา ได้แก่ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการมองเห็นโอกาส โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .530, .144, -.134 และ .111 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ และปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 97.00 โดยมีสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยเท่ากับร้อยละ 32.30, 18.00 และ 17.40 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .777

Wickstrom (1971, p. 15) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Nkereuwem (1990, p. 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องาน และพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องาน พฤติกรรมการทำงาน และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กัน

Sirgy et al (2001, pp. 241-302) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวัดแนวใหม่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) บนพื้นฐานความต้องการด้านความพึงพอใจและทฤษฎีความไม่เพียงพอ โดยในการวัดความต้องการด้านความพึงพอใจ และทฤษฎีความไม่เพียงพอ เป็นการออกแบบการวัดที่ครอบคลุมเฉพาะการตรวจสอบสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการในงาน พฤติกรรมการจัดการองค์กร และโปรแกรมการช่วยเหลือในองค์กรและการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้กำหนดคุณลักษณะความต้องการออกเป็น

7 คุณลักษณะ ซึ่งมีเฉพาะคุณลักษณะพื้นฐาน ดังนี้ 1) ความต้องการด้านสังคม 2) ความต้องการด้านครอบครัวและเศรษฐกิจ 3) ความต้องการด้านสังคม 4) ความต้องการการเคารพนับถือ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง 6) ความต้องการด้านความรู้ 7) ความต้องการความชื่นชมยินดี โดยในการวิจัยนี้ การวัดมีความครอบคลุมและทำการทดสอบ 3 กรณี คือ การทดสอบความเที่ยงตรงของการจำแนกกลุ่ม การสร้างข้อมูลสนับสนุนด้วยการวัดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวัดความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ด้วยการทดสอบสมมติฐานจากทฤษฎีความไม่เพียงพอ ในการศึกษาทั้ง 3 กรณี โดยใน 2 กรณีแรก ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และในกรณีที่ 3 ใช้กลุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อของบริษัท ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างสนับสนุนความเป็นไปได้ตามสมมติฐานการวิจัย และยังสนับสนุนความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ ที่จะนำไปสู่การวัดแนวใหม่ของ (QWL) บนพื้นฐานของการวัดความต้องการด้านความพึงพอใจ

Youssef (2004, p. 45) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของความหยุนตัวโดยใช้องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง และด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทาง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411 คน ในองค์กรต่าง ๆ พบว่า แบบจำลองที่กำหนดไว้ว่า มีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง และความหยุนตัวทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงาน และพบว่า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

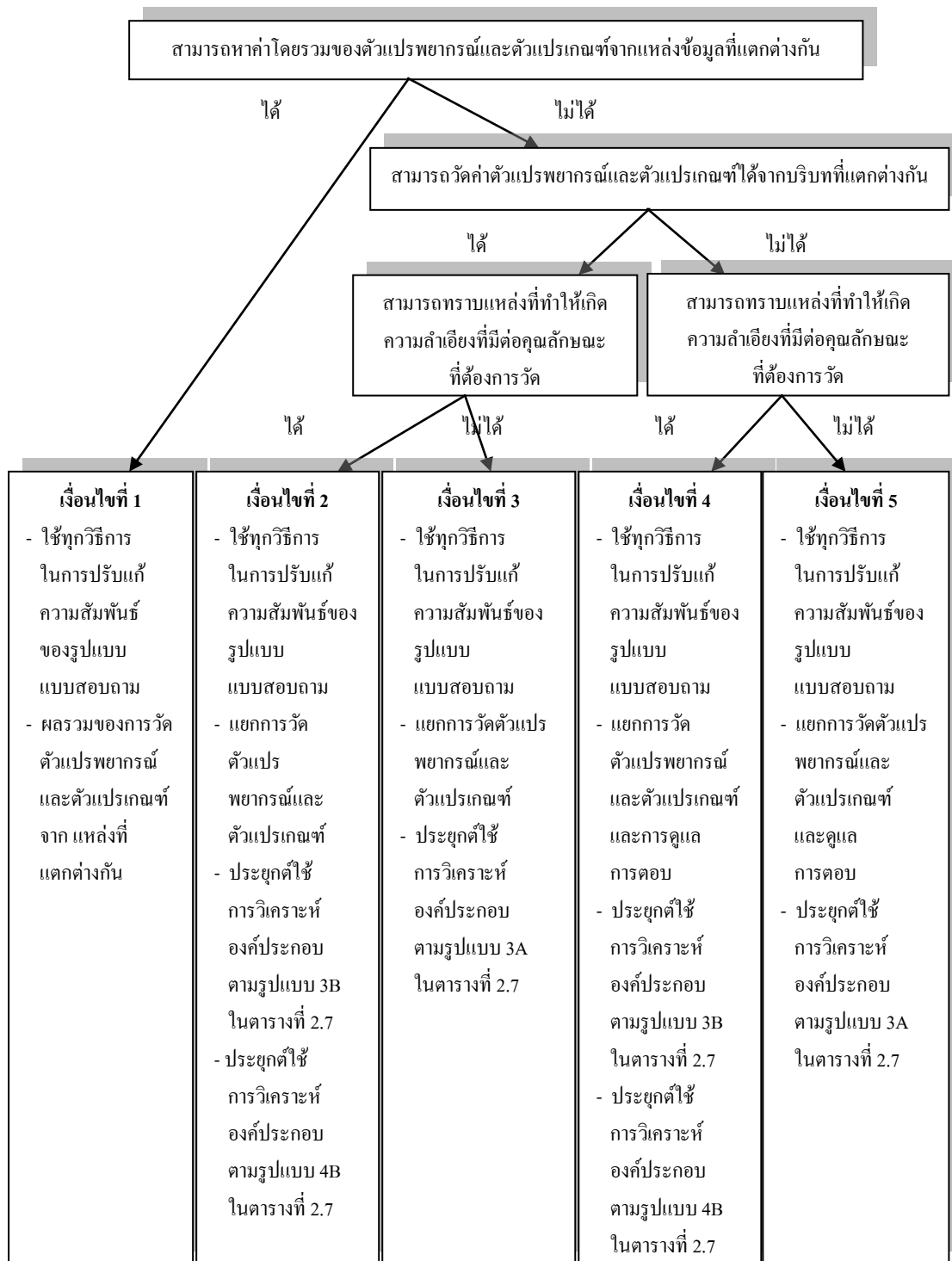
การวิจัยครั้งนี้เป็นการตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้กรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสำคัญและเป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. แบบแผนการวิจัย (Research design)
2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling design)
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Measurement design)
4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection design)
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis design)
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical design)

#### แบบแผนการวิจัย (Research design)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณและใช้เทคนิควิธีการทางการวิจัย โดยวิธีการใช้ลักษณะที่เหมือนกันของรูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) คือ การใช้รูปแบบร่วมของมาตรวัด (Common scale format) วิธีการควบคุมการตอบของผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพ (Personality) และเทคนิควิธีการทางสถิติ โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA ตามแนวทางการวิเคราะห์ของ Podsakoff et al. (2003) ดังตารางที่ 2.7 ในการแก้ไขความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method biased) ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) เพื่อให้ผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงสูง (Validity) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังภาพที่ 3.1





หมายเหตุ คัดแปลงจาก Podsakoff et al. (2003)

ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมในการดำเนินการวิจัย

## การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling design)

### ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 11,572 คน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำนวน 1,878 คน ในจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวนทั้งหมด 13,450 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 991 คน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำนวน 687 คน ในจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวนทั้งหมด 1,678 คน

### ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของजेเกอร์

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{(t/e)^2 P (1-P)}{1+[1/N (t/e)^2 P (1-P)-1]}$$

โดยกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence) ของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 99.9% หรือ  $\alpha = .001$  ซึ่งจะทำได้ค่าที่ (t-statistic) เท่ากับ 3.291 และกำหนดให้ขนาดของความคลาดเคลื่อนเป็น 5% ( $e = .05$ ) ส่วนค่าสัดส่วน  $P$  นั้น ผู้วิจัยให้มีค่าเท่ากับ .5 เนื่องจากเป็นค่าที่ทำให้เกิดความแปรปรวนได้สูงสุดในกลุ่มตัวอย่าง ( $P*Q = .25$ )

### เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีขนาดของโรงเรียน สถานภาพของหน่วยงาน เป็นหน่วยการสุ่ม ซึ่งในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้เลือกใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างหลาย ๆ วิธีการผสมผสานกัน ได้แก่ เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เป็นต้น

### ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 11,572 คน และสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำนวน 1,878 คน ในจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวนทั้งหมด 13,450 คน

ผู้วิจัยดำเนินการวางแผนการสุ่มตัวอย่างเป็นลำดับ ดังนี้

1. จำแนกการแบ่งประชากรในเขตจังหวัดอุดรธานีออกเป็นประชากรย่อย (Subpopulation) โดยกำหนดเป็นอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา โดยแต่ละอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาจะมีสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนเป็นสมาชิกอยู่หลายสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดให้แต่ละอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 1 กลุ่ม (Cluster) โดยที่ทุกสถานศึกษาภายในชั้นภูมิเดียวกันหรือในเขตพื้นที่เดียวกัน จะมีความแตกต่างกันมากที่สุดและระหว่างสถานศึกษาภายในชั้นภูมิเดียวกันหรือในเขตพื้นที่เดียวกัน จะมีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด การแบ่งลักษณะนี้ยึดวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

2. ดำเนินการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ซึ่งกำหนดให้อำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) ผู้วิจัยจึงสุ่มอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดอุดรธานี

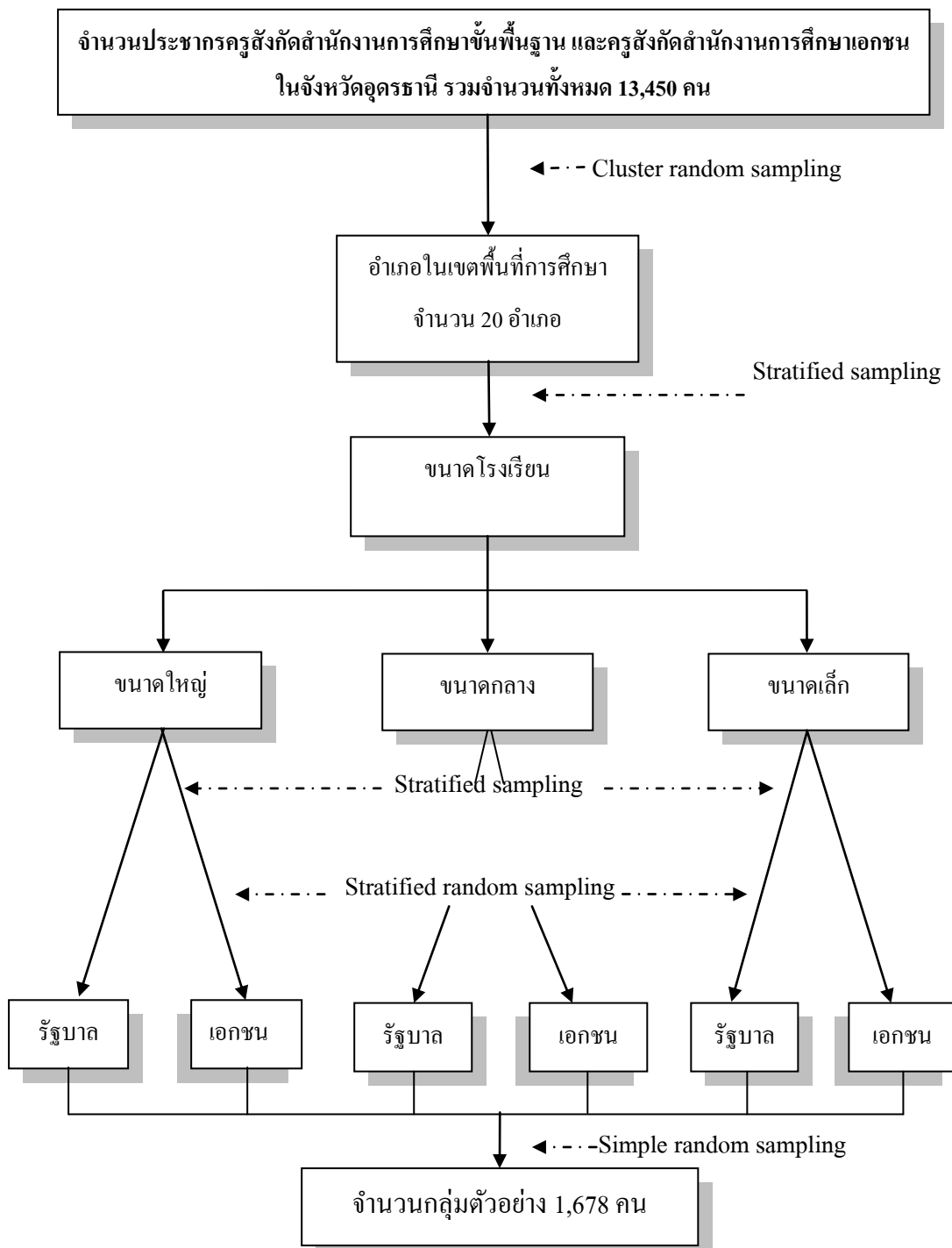
3. จากอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาที่สุ่มได้ในข้อที่ 2 เมื่อใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรจำแนกกลุ่ม (Classify variable) แล้วพบว่า แต่ละอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาจะถูกแบ่งออกเป็น 3 ชั้นภูมิ (Stratum) ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก

4. ในแต่ละชั้นภูมิ (Strata) ที่ได้จากแบบแผนการสุ่มในข้อที่ 3 นั้น เมื่อทำการแบ่งอีกครั้งโดยใช้สถานภาพของโรงเรียนหรือสังกัดของโรงเรียนเป็นตัวแปรจำแนกกลุ่ม เราจะได้ชั้นภูมีย่อย ๆ อีก 2 ชั้นภูมิ คือ สถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาของเอกชน

5. ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้สถานภาพของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม นั่นคือ สถานศึกษาของรัฐ จะสุ่มครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 991 คน และจะสุ่มครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 687 คน ในจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวนทั้งหมด 1,678 คน รายละเอียดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แสดงได้ดังตารางที่ 3.1

**แบบแผนการสุ่มตัวอย่าง**

แบบแผนการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แสดงได้ดังภาพประกอบที่ 3.2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.2 แบบแผนการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 รายละเอียดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา	ขนาดโรงเรียน	สถานภาพของหน่วยงาน				รวมทั้งหมด	
		สถานศึกษารัฐบาล		สถานศึกษาเอกชน		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		(N)	(n)	(N)	(n)	(N)	(n)
เขต 1	ขนาดใหญ่	1,181	101	435	159	1,616	260
	ขนาดกลาง	1,038	90	133	49	1,171	139
	ขนาดเล็ก	2,153	185	650	238	2,803	423
	รวม	4,372	376	1,218	446	5,590	822
เขต 2	ขนาดใหญ่	198	18	33	12	231	30
	ขนาดกลาง	379	31	33	12	412	43
	ขนาดเล็ก	2,136	183	203	74	2,339	257
	รวม	2,713	232	269	98	2,982	330
เขต 3	ขนาดใหญ่	198	18	85	31	283	49
	ขนาดกลาง	399	32	34	13	433	45
	ขนาดเล็ก	2,130	183	124	45	2,254	228
	รวม	2,727	233	243	89	2,970	322

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา	ขนาดโรงเรียน	สถานภาพของหน่วยงาน				รวมทั้งหมด	
		สถานศึกษารัฐบาล		สถานศึกษาเอกชน		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)		
เขต 4	ขนาดใหญ่	148	13	60	22	208	35
	ขนาดกลาง	127	11	18	7	145	18
	ขนาดเล็ก	1,485	126	70	25	1,555	151
	รวม	1,760	150	148	54	1,908	204
	รวมทั้งหมด	11,572	991	1,878	687	13,450	1,678

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Measurement design)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามแนวทางทฤษฎีต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบสอบถาม วัตถุประสงค์ชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทำงาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด หน่วยงาน ขนาดของสถานศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ที่พักอาศัย การเดินทางไปทำงาน ระยะทางจากที่พักไปทำงาน

2. แบบสอบถามวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans et al. (2007) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของพันโทหญิง สายสมร เถลยภักดี (2554) จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

2.2 แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

2.3 แบบสอบถามความหวัง (Hope)

2.4 แบบสอบถามความยืดหยุ่นตัว (Resiliency)

3. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประยุกต์มาจากทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory) Alderfer (1972) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของสุนทรินทร์ อ่ำพลพร และคณะ (2552) จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย

3.1 แบบสอบถามความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E)

3.2 แบบสอบถามความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R)

3.3 แบบสอบถามความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G)

3.4 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)

4. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการทำงาน ตามองค์ประกอบของ Smith et al. (1969) จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย

4.1 แบบสอบถามความพึงพอใจต่องาน

4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง

4.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน

4.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

4.5 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการทำงาน และแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อหาคำประกอบต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบที่เด่นชัดเกี่ยวกับผลของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. สร้างเป็นแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน คือ

3.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 4 ท่าน ดังนี้

3.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ อาจารย์สังกัดสาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย วรจิเกษมสกุล อาจารย์สังกัดสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3.1.3 ดร.นครชัย ชาญอุไร อาจารย์สังกัดสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3.1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อัญญา ชูยกระเดื่อง อาจารย์สังกัดสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

3.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า ล้อมในเมือง อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม จำรัสพันธุ์ อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาการศึกษา และอาจารย์ประจำบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3.2.3 ดร.กฤตวรรณ คำสม อาจารย์ประจำ สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบที่ต้องการวัด ความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนการใช้ภาษาในการเขียนข้อคำถามและคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป โดยการศึกษาครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .71 ถึง 1.00 โดยจำแนกเป็นแบบสอบถามวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .71 ถึง 1.00 และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการทำงาน แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .86 ถึง 1.00 รายละเอียดดังตารางที่ 3.2



ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อคำถาม และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คัดเลือกไว้

ฉบับที่	แบบวัด	จำนวนข้อคำถาม	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	80	.71 ถึง 1.00
	1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	19	.71 ถึง 1.00
	1.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	16	.71 ถึง 1.00
	1.3 ความหวัง (Hope)	24	.71 ถึง 1.00
	1.4 ความยืดหยุ่นตัว (Resiliency)	21	.86 ถึง 1.00
2	ความพึงพอใจต่อการทำงาน	72	.86 ถึง 1.00
	2.1 ความพึงพอใจต่องาน	18	.86 ถึง 1.00
	2.2 ความพึงพอใจต่อการเลื่อน ตำแหน่ง	9	.86 ถึง 1.00
	2.3 ความพึงพอใจต่อรายได้และ ค่าตอบแทนในการทำงาน	9	.86 ถึง 1.00
	2.4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	18	.86 ถึง 1.00
	2.5 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	18	1
3	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	61	.86 ถึง 1.00
	3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E)	16	.86 ถึง 1.00
	3.2 ความต้องการ ทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R)	14	1
	3.3 ความต้องการ ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs:G)	13	.86 ถึง 1.00
	3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Work life balance)	14	.86 ถึง 1.00

จากตารางที่ 3.2 แบบวัดทั้ง 3 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .71 ถึง 1.00

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องแล้วดังกล่าว นำมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ในขั้นต้นไปทดลองใช้เก็บข้อมูลกับครูที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้แล้ว (Corrected item-total correlation: CITC) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson-product moment correlation) โดยพิสัยของค่า CITC อยู่ระหว่าง .26 ถึง .88 โดยจำแนกเป็นแบบสอบถามวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .41 ถึง .87 และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการทำงาน มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .26 ถึง .81 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .37 ถึง .88 รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนข้อคำถาม และค่าอำนาจจำแนก ที่คัดเลือกไว้

ฉบับที่	แบบวัด	จำนวนข้อคำถาม	พิสัยของค่า CITC
1	ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	80	.41 ถึง .87
	1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	19	.41 ถึง .73
	1.2 การมองโลกในแง่ดี	16	.57 ถึง .87
	1.3 ความหวัง	24	.54 ถึง .74
	1.4 ความหยุ่นตัว	21	.46 ถึง .80
2	ความพึงพอใจต่อการทำงาน	72	.26 ถึง .81
	2.1 ความพึงพอใจต่องาน	18	.50 ถึง .74
	2.2 ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง	9	.26 ถึง .65
	2.3 ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน	9	.33 ถึง .72
	2.4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	18	.53 ถึง .81
	2.5 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	18	.34 ถึง .80
3	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	61	.37 ถึง .88
	3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต	16	.37 ถึง .71
	3.2 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	14	.52 ถึง .80

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ฉบับที่	แบบวัด	จำนวนข้อคำถาม	พิสัยของค่า CITC
3.3	ความต้องการด้านความเจริญเติบโต ก้าวหน้า	13	.69 ถึง .88
3.4	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	14	.51 ถึง .83

จากตารางที่ 3.3 แบบวัดทั้ง 3 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .26 ถึง .88 พร้อมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis) เพื่อให้ตรงและครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนี้

- แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่
  - 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) 2) ความหวัง (Hope) 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 4) ความยืดหยุ่นตัว (Resiliency) เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความสอดคล้องที่สำคัญประกอบ ดังนี้ ค่า  $\chi^2$  มีค่าเท่ากับ 1.456 ไม่มีนัยสำคัญ ( $p = .228$ ) ดัชนี  $GFI$  มีค่าเท่ากับ .993 ดัชนี  $AGFI$  มีค่าเท่ากับ .927 ดัชนี  $RMSEA$  มีค่าเท่ากับ .068 ดัชนี  $SRMR$  มีค่าเท่ากับ .005 ซึ่งแสดงว่า องค์ประกอบแต่ละตัวใน โมเดลการวัดเป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .80 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .64 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .36 2) ความหวัง (Hope) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .80 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .64 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .36 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .94 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .88 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .12 4) ความยืดหยุ่นตัว (Resiliency) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .90 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .81 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .19 ส่วนความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .92 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) มีค่าเท่ากับ .74 รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis) ของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

$\chi^2$	<i>df</i>	<i>P-value</i>	<i>GFI</i>	<i>RMR</i>	<i>SRMR</i>	<i>RMSEA</i>	<i>NFI</i>	<i>NNFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>RFI</i>	<i>IFI</i>	<i>CFI</i>
1.456	1	.228	.993	.518	.005	.068	.996	.992	.927	.975	.999	.999

ตัวแปร/ องค์ประกอบ	$\lambda$	$\lambda^2$	$\delta$	$\rho_C$	$\rho_V$	Model
ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก				.92	.74	
1. การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง (Self-efficacy)	.80	.64	.36			
2. ความหวัง (Hope)	.80	.64	.36			
3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	.94	.88	.12			
4. ความยืดหยุ่นตัว (Resiliency)	.90	.81	.19			

2. แบบวัดความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความพึงพอใจต่องาน 2) ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง 3) ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน 4) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา 5) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความสอดคล้องที่สำคัญประกอบ ดังนี้ ค่า  $\chi^2$  มีค่าเท่ากับ 7.41 ไม่มีนัยสำคัญ ( $p = .06$ ) ดัชนี  $GFI$  มีค่าเท่ากับ .971 ดัชนี  $AGFI$  มีค่าเท่ากับ .855 ดัชนี  $RMSEA$  มีค่าเท่ากับ .122 ดัชนี  $SRMR$  มีค่าเท่ากับ .045 ซึ่งแสดงว่า องค์ประกอบแต่ละตัวในโมเดลการวัดเป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่
- 1) ความพึงพอใจต่องาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .62 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .38 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .62
- 2) ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .71 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .50 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .50
- 3) ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .79 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .62 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .38
- 4) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .53 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .28 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .72
- 5) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .61 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .37 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .63 ส่วนความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .83 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) มีค่าเท่ากับ .43 รายละเอียดดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis) ของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน

$\chi^2$	df	P-value	GFI	RMR	SRMR	RMSEA	NFI	NNFI	AGFI	RFI	IFI	CFI
7.41	3	.06	.971	3.890	.045	.122	.965	.926	.855	.882	.979	.978

ตัวแปร/ องค์ประกอบ	$\lambda$	$\lambda^2$	$\delta$	$\rho_C$	$\rho_V$	Model
ความพึงพอใจต่อการทำงาน				.83	.43	
1. ความพึงพอใจต่องาน	.62	.38	.62			
2. ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง	.71	.50	.50			
3. ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน	.79	.62	.38			
4. ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	.53	.28	.72			
5. ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	.61	.37	.63			

### 3. แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) 2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความสอดคล้องที่สำคัญประกอบ ดังนี้ ค่า  $\chi^2$  มีค่าเท่ากับ .480 ไม่มีนัยสำคัญ ( $p = .785$ ) ดัชนี  $GFI$  มีค่าเท่ากับ .998 ดัชนี  $AGFI$  มีค่าเท่ากับ .988 ดัชนี  $RMSEA$  มีค่าเท่ากับ .000 ดัชนี  $RMR$  มีค่าเท่ากับ .579 ซึ่งแสดงว่า องค์ประกอบแต่ละตัวใน โมเดลการวัดเป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .76 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .58 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .42 2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .89 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .79 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .21 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .90 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .81 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .19 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเท่ากับ .77 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $\lambda^2$ ) มีค่าเท่ากับ .59 ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ( $\delta$ ) มีค่าเท่ากับ .41 ส่วนความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .90 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_u$ ) มีค่าเท่ากับ .70 รายละเอียดดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis) ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

$\chi^2$	df	P-value	GFI	RMR	SRMR	RMSEA	NFI	NNFI	AGFI	RIF	IFI	CFI
.480	2	.785	.998	.579	.006	.000	.998	1	.988	.995	1	1

ตัวแปร/ องค์ประกอบ	$\lambda$	$\lambda^2$	$\delta$	$\rho_C$	$\rho_V$	Model
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				.90	.70	
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E)	.76	.58	.42			
2. ความต้องการ ทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R)	.89	.79	.21			
3. ความต้องการ ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G)	.90	.81	.19			
4. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน (Work life balance)	.77	.59	.41			



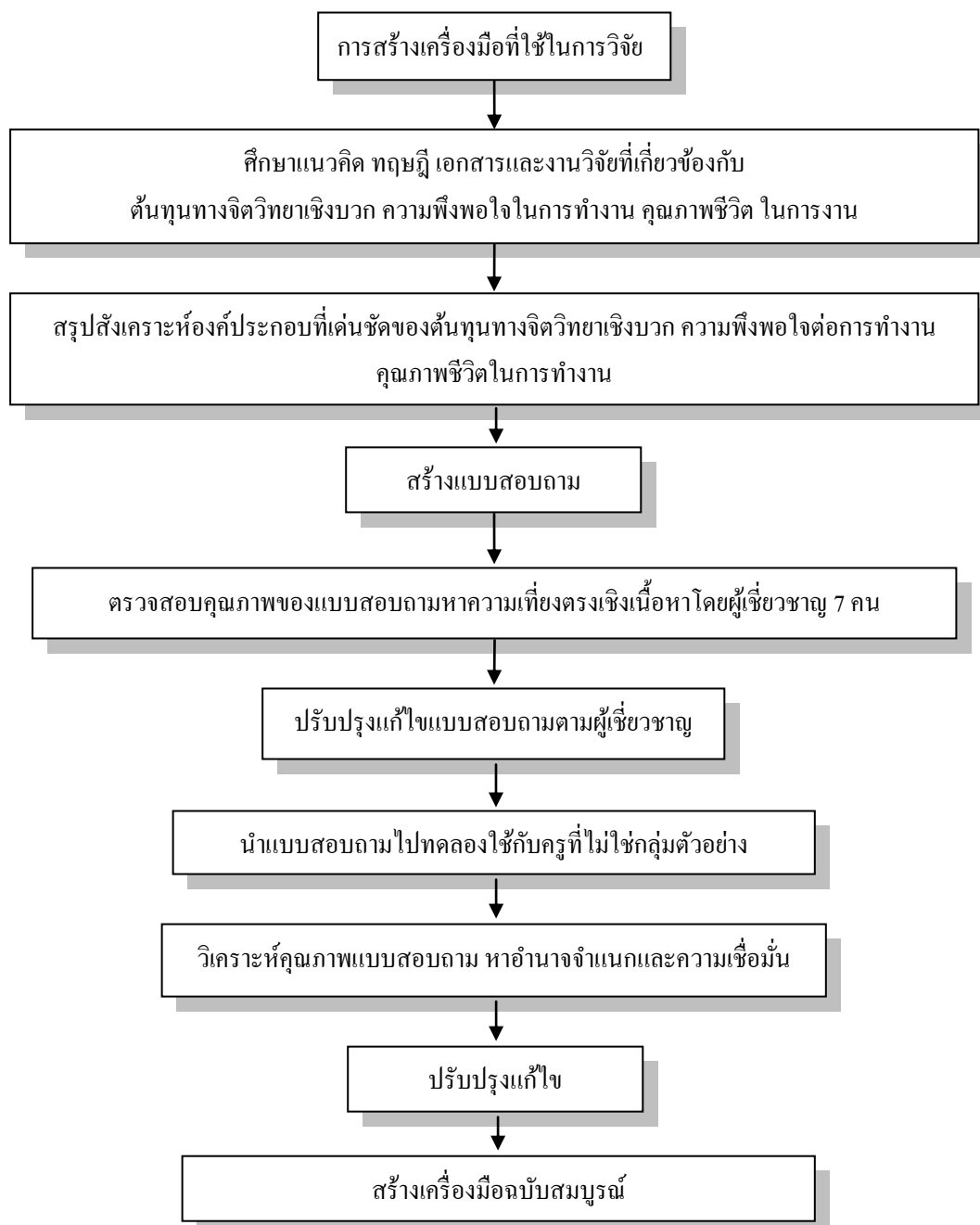
6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือกับครูที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach  $\alpha$ -coefficients) ซึ่งเป็นคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบและทั้งหมดของแบบวัดที่ใช้

ฉบับที่	แบบวัด	ความเชื่อมั่น รายองค์ประกอบ	ความเชื่อมั่น ทั้งหมด
1	ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก		.98
	1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.94	
	1.2 การมองโลกในแง่ดี	.95	
	1.3 ความหวัง	.88	
	1.4 ความยืดหยุ่นตัว	.96	
2	ความพึงพอใจต่อการทำงาน		.96
	2.1 ความพึงพอใจต่องาน	.92	
	2.2 ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง	.70	
	2.3 ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ในการทำงาน	.83	
	2.4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	.94	
	2.5 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	.93	
3	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		.98
	3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต	.92	
	3.2 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	.92	
	3.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	.96	
	3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.93	

จากตารางที่ 3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ .98 โดยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .88 ถึง .96 แบบวัดความพึงพอใจต่อการทำงาน เท่ากับ .96 โดยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .70 ถึง .94 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .98 โดยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .92 ถึง .96

7. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง และนำแบบสอบถามที่เก็บได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบทั้งหมด  
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแสดงได้ดังภาพที่ 3.3 ดังนี้



ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ตัวอย่างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่เกี่ยวข้อกับการปฏิบัติงานของท่านโดยละเอียดและ

ทำเครื่องหมาย / ตามความคิดความรู้สึกของท่านเพียงช่องเดียวที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

เกี่ยวกับท่าน ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีถูกหรือผิด โดยพิจารณาตามระดับความเป็นจริงที่กำหนดให้

จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
5	4	3	2	1

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
0. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
00. ข้าพเจ้ามั่นใจในความรู้ทางวิชาการของตนเอง					
000. ข้าพเจ้ามั่นใจในความสามารถในการเป็นครูตนเอง					

ตอนที่ 3 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่าน

จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
5	4	3	2	1

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริง พอประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
ความต้องการในการดำรงชีวิต					
0. ท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
00. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตรา ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
000. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่าย ในแต่ละเดือน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของครูสังกัด สพฐ.  
และครูเอกชน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละรายการ โดยทำเครื่องหมาย  ล้อมรอบตัวเลขให้ตรงกับ  
สภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ยังตัดสินใจไม่ได้	จริงมาก	จริงมากที่สุด
1	2	3	4	5

ความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
เป็นงานที่น่าทำ	1	2	3	4	5
เป็นงานที่จำเจ	1	2	3	4	5

เงินรายได้ (เงินเดือน/ ค่าตอบแทน) ของท่าน					
รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ตามปกติ	1	2	3	4	5
แทบจะอยู่ไม่ได้ด้วยรายได้ ที่ได้รับ	1	2	3	4	5

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ติดต่อทำหนังสือขอเก็บข้อมูลตามโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

2. ติดต่อโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบเครื่องมือวิจัยที่จะใช้เก็บข้อมูล และนัดวัน-เวลาเก็บข้อมูล โดยจะทำการเก็บข้อมูล ในปีการศึกษา 2556

3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้มีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 30 เพื่อใช้ในการวัด โดยแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้จะมีทั้งหมด 1 ชุด และแบ่งออกเป็น 6 ตอน

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือกับครูในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งก่อนครูจะทำการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเป็นผู้ชี้แจงด้วยตนเอง เพื่อให้ครูตอบได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และเนื่องจากแบบสอบถามมีจำนวนข้อคำถามที่มาก ผู้วิจัยจึงวางแผนในการเก็บข้อมูลโดยการให้เวลาในการตอบแบบสอบถามสำหรับครู 2 สัปดาห์ เพื่อครูจะได้มีเวลาในการคิดพิจารณาในการตอบคำถาม และนัดวันในการไปเก็บแบบสอบถามคืน ในภายหลัง

5. ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบ หรือมีร่องรอยการตอบที่ไม่สมบูรณ์ออกไป และคัดเลือกแต่แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ไว้

6. ทำการลงรหัสและจัดระบบข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis design)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: *SD*) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Standard error of estimate: *SE*)

2. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงของโมเดลในภาพรวม (Model validation) ของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงความพึงพอใจต่อการทำงานและต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม

3. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มหรือไม่ เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม

4. วิเคราะห์ผลที่ค้นพบของความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ใช้การควบคุมด้วยการตอบของผู้ตอบ (Common rater) ด้วยการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพ

(Personality) และผลของการใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA และ MMFA ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5. นำเสนอผลการวิเคราะห์

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical design)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติรวมทั้งหมด 3 ส่วน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติที่ใช้ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏรายละเอียดดังนี้

### 1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของการสุ่มแบบสัดส่วนของเจเกอร์ โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 ( $\alpha$ ) เท่ากับ .001

### 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (*IOC*)

2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Corrected item-total correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

2.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (Cronbach  $\alpha$ )

2.4 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA-Confirmatory factor analysis)

### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย ค่าประมาณเฉลี่ยของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 วิเคราะห์โครงสร้างโมเดลทฤษฎีต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation

modeling: SEM) โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด และค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้กรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการสื่อความหมายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$SE_{\bar{x}}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (Standard error of mean)
$SD$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของการวัด (Cronbach's alpha)
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
$df$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
$SRMR$	แทน	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual)
$RMSEA$	แทน	ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)



$CFI$	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index)
$TLI$	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (Tucker-Lewis index)
$\rho_c$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability)
$\rho_v$	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance extracted)
$\lambda$	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง (Lambda) ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\lambda^2$	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง (Lambda) ยกกำลังสอง ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$\theta$	แทน	ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
$\delta$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอก
$\varepsilon$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน
$\Gamma$	แทน	อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปตัวแปรแฝงภายใน
$\beta$	แทน	อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปตัวแปรแฝงภายใน
SMFA	แทน	เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้ องค์ประกอบวิธีการเดียว (Single-method factor approaches) ได้แก่ CMF SDS PER
CMF	แทน	รูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format)
SDS	แทน	การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)
PER	แทน	บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)
MMFA	แทน	เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้ องค์ประกอบหลายวิธีการ (Multiple-method-factor approaches) ได้แก่ SDS & PER

## การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม

(Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

ผลการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน และผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการนำเสนอค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย ( $SE_{\bar{X}}$ ) และช่วงความเชื่อมั่น 95% ( $n = 1,678$ ) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย ( $SE_{\bar{X}}$ ) ช่วงความเชื่อมั่น 95% ( $n = 1,678$ ) และค่าความแปรปรวน (Variance statistic)

Variable	$n = 1,678$					Variance statistic
	Parameter estimate			95% CI		
	$\bar{X}$	$SD$	$SE_{\bar{X}}$	Lower	Upper	
SDS-1	3.58	1.40	.03	3.52	3.65	1.97
SDS-2	3.82	1.24	.03	3.76	3.87	1.54
Per-EX	38.26	6.09	.14	37.98	38.55	37.13
Per-AG	47.77	6.89	.16	47.45	48.09	47.44
Per-CO	46.41	8.05	.19	46.04	46.79	64.79
Per-EM	45.11	6.15	.15	44.83	45.40	37.86
Per-ON	43.26	4.71	.11	43.04	43.48	22.21
JS-JO	82.27	8.91	.13	81.85	82.68	54.91
JS-PO	39.44	5.50	.06	39.18	39.69	51.04
JS-SA	43.24	6.35	.15	42.94	43.53	40.31
JS-BO	84.73	12.47	.30	84.15	85.31	155.42
JS-FR	86.76	11.93	.28	86.21	87.32	142.37

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

Variable	<i>n</i> = 1,678					Variance statistic
	Parameter estimate			95% <i>CI</i>		
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>SE</i> $\bar{X}$	Lower	Upper	
QWL-EN	56.62	11.70	.28	56.08	57.17	136.78
QWL-RN	50.95	9.62	.23	50.50	51.40	92.63
QWL-GN	66.27	11.43	.27	65.74	66.80	130.70
QWL-WLB	54.75	8.62	.21	54.35	55.15	74.36
PsyCap-SE	81.41	9.41	.22	80.98	81.85	88.53
PsyCap-HO	68.19	8.64	.21	67.79	68.60	74.66
PsyCap-OP	100.72	10.57	.25	100.22	101.21	111.71
PsyCap-RE	86.08	11.46	.27	85.55	86.62	131.32
Valid <i>N</i> (1678)						

จากตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (*SE*  $\bar{X}$ ) ช่วงความเชื่อมั่น 95% (*n* = 1,678) และค่าความแปรปรวน (Variance statistic) พบว่า ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงสุด คือ ค่าเฉลี่ยของการมองโลกในแง่ดี (PsyCap-OP) มีค่าเท่ากับ 100.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 10.57 ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (*SE*  $\bar{X}$ ) เท่ากับ .25 ช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ในช่วง 100.22-101.21 ค่าความแปรปรวน (Variance statistic) 111.71 และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ต่ำสุด คือ ค่าเฉลี่ยของการหลอกตนเอง (SDS-1) มีค่าเท่ากับ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 1.40 ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (*SE*  $\bar{X}$ ) เท่ากับ .03 ช่วงความเชื่อมั่น 95% อยู่ในช่วง 3.52-3.65 ค่าความแปรปรวน (Variance statistic) เท่ากับ 1.97

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว นำเสนอค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว

ตัวแปร	JS-JO	JS-PO	JS-SA	JS-BO	JS-FR	QWL-EN	QWL-RN	QWL-GN	QWL-WLB	Psy -SE	Psy -HO	Psy -OP	Psy-RE
JS-JO	1.000												
JS-PO	.513	1.000											
JS-SA	.567	.573	1.000										
JS-BO	.564	.542	.477	1.000									
JS-FR	.553	.484	.495	.650	1.000								
QWL-EN	.160	.302	.312	.215	.138	1.000							
QWL-RN	.242	.336	.201	.251	.156	.656	1.000						
QWL-GN	.339	.364	.286	.379	.261	.633	.775	1.000					
QWL-WLB	.298	.273	.230	.258	.181	.560	.693	.728	1.000				
PsyCap-SE	.321	.175	.194	.202	.229	.307	.441	.502	.532	1.000			
PsyCap-HO	.314	.174	.173	.214	.221	.325	.440	.533	.562	.843	1.000		
PsyCap-OP	.386	.275	.255	.265	.265	.363	.520	.597	.611	.758	.816	1.000	
PsyCap-RE	.287	.192	.163	.193	.189	.414	.545	.583	.644	.721	.753	.832	1.000

หมายเหตุ \*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร

จากตารางที่ 4.2 พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวส่วนมากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นแสดงว่า องค์ประกอบของตัวแปรนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบแต่ละตัวแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบการอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัว นำเสนอดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การอธิบายความแปรปรวน (Variance explained) ของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ฉบับที่	แบบวัด	น้ำหนักองค์ประกอบ	% ของความแปรปรวน	ความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบ
1	ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก		84	
	1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.91		.93
	1.2 การมองโลกในแง่ดี	.93		.91
	1.3 ความหวัง	.93		.95
	1.4 ความหยุนตัว	.90		.96
2	ความพึงพอใจต่อการทำงาน		63	
	2.1 ความพึงพอใจต่องาน	.81		.74
	2.2 ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง	.78		.70
	2.3 ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน	.78		.86
	2.4 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	.82		.90
	2.5 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	.80		.91
3	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		76	
	3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต	.81		.92
	3.2 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	.90		.93
	3.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	.91		.95
	3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.86		.93

จากตารางที่ 4.3 แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .90 ถึง .93 องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 84 และมีความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .91 ถึง .96 แบบวัดความพึงพอใจต่อการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .78 ถึง .82 องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 63 และมีความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .70 ถึง .91 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .81 ถึง .91 องค์ประกอบทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76 และมีความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .92 ถึง .95

ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบโดยการควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) นำเสนอดังตารางที่ 4.4-4.7

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว

Latent Ccnstructs & indicators	Common methods format						CMV		Difference		
	Non-control			Control			$\lambda_{cm}$	$\lambda^2_{cm}$	$\Delta\lambda$	$\Delta\lambda^2$	$\Delta\theta(\delta)$
	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$					
JS-JO	.75	.56	.44	.66	.44	.43	.36	.13	-.09	-.12	+.12
JS-PO	.71	.50	.50	.67	.49	.45	.24	.06	-.04	-.01	+.01
JS-SA	.70	.49	.51	.67	.45	.50	.22	.05	-.03	-.04	+.04
JS-BO	.77	.59	.41	.73	.53	.41	.25	.06	-.04	-.06	+.06
JS-FR	.74	.55	.45	.70	.49	.45	.25	.06	-.04	-.06	+.06
$\rho_c$		.85			.84						
$\rho_v$		.54			.52			.14			
QWL-EN	.71	.50	.50	.61	.37	.46	.41	.17	-.10	-.13	+.13
QWL-RN	.86	.74	.26	.67	.45	.24	.56	.31	-.19	-.29	+.29
QWL-GN	.90	.81	.19	.62	.38	.21	.64	.41	-.28	-.43	+.43
QWL-WLB	.82	.67	.33	.47	.22	.33	.67	.45	-.35	-.45	+.45
$\rho_c$		.89			.82						
$\rho_v$		.68			.53			.52			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

Latent Cnstructs & indicators	Common methods format						CMV		Difference		
	Non-control			Control			$\lambda_{cm}$	$\lambda^2_{cm}$	$\Delta\lambda$	$\Delta\lambda^2$	$\Delta\theta(\delta)$
	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$					
PsyCap-SE	.86	.74	.26	.21	.04	.25	.84	.71	-.65	-.70	+.70
PsyCap-HO	.90	.81	.19	.37	.14	.04	.91	.83	-.53	-.68	+.68
PsyCap-OP	.92	.85	.15	-.05	.00	.15	.92	.85	-.97	-.85	+.85
PsyCap-RE	.87	.76	.24	-.17	.03	.16	.90	.81	-1.04	-.73	+.73
$\rho_c$		.94			.18						
$\rho_v$		.79			.26			.84			
Correlation coefficients (Phi matrix)											
Latent constructs	Baseline model			Common methods format			Difference				
PsyCap & JS	.37			-.06			.43				
JS & QWL	.44			.27			.17				
PsyCap & QWL	.69			-.24			.93				

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ตัวแปรที่ทำการศึกษาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นทุกตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) มีอิทธิพลต่อการวัดตัวแปรทุกตัว โดยตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง (PsyCap-SE) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .86 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .74 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .26 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .21 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .04 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .25 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.65 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย



( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ -.70 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.70 ความหวัง (PsyCap-HO) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .90 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .81 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .19 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .37 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .14 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .04 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.53 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ -.68 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.68 การมองโลกในแง่ดี (PsyCap-OP) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .92 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .85 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .15 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .00 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .15 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.97 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ -.85 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.85 ความหยิ่งตัว (PsyCap-RE) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .87 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .76 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .24 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .03 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .16 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -1.04 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ -.73 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.73

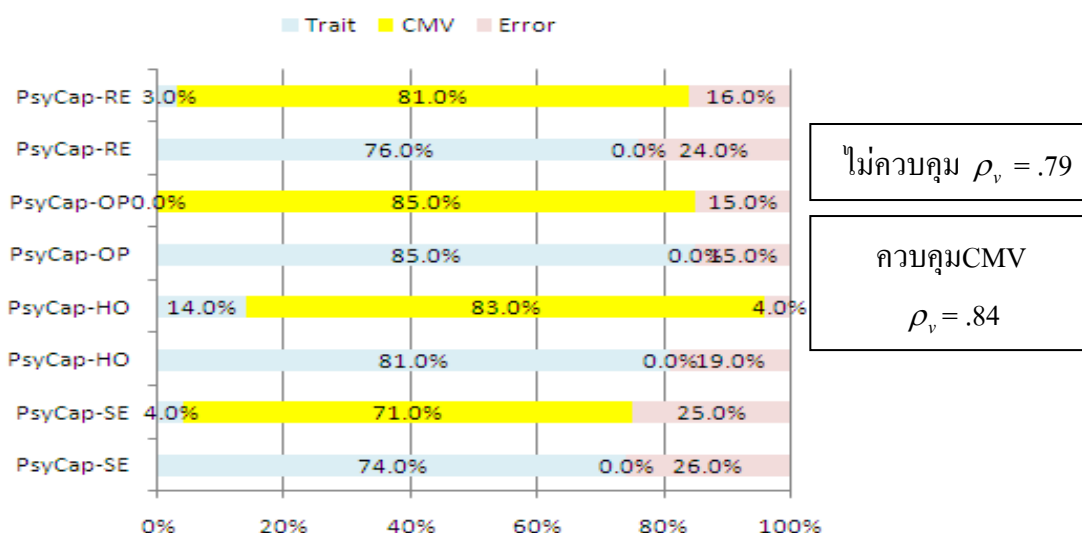
โดยเมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นของน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .94 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) มีค่าเท่ากับ .79 เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าความเชื่อมั่นลดลง โดยความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .18 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของคุณลักษณะมีค่าเท่ากับ .25 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของวิธีร่วม (CMV) มีค่าเท่ากับ .84 แสดงว่า องค์ประกอบของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่วนใหญ่ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้สูง (ค่ามากกว่า .50) โดยตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\mathcal{L}^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม

ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเป็นลำดับที่สองรองจากตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และสุดท้าย ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเช่นกัน

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างโมเดลที่ควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ลดลง โดยเมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .37 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .44 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .69 เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ -.06 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .27 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ -.24 โดยมีผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .43 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .17 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .93

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) มีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด นั่นหมายถึงว่ามีความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) มีอิทธิพลต่อน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดซึ่งมีค่าลดลง และยังพบว่า ความคลาดเคลื่อนจากการวัดบางส่วนเป็นความคลาดเคลื่อนจากการใช้รูปแบบร่วม

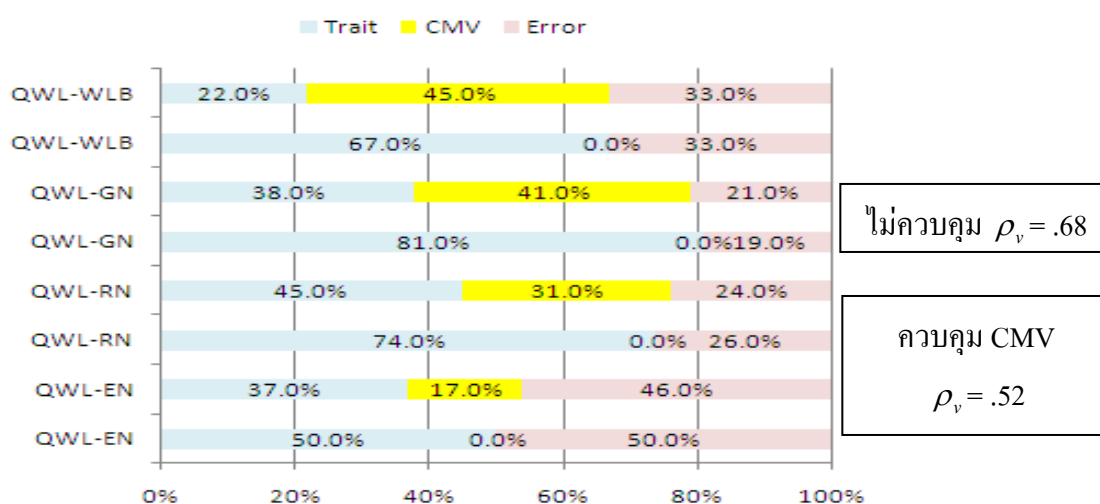
ของวิธีการ (CMF) ที่มีผลต่อตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ที่ CMF มีอิทธิพลต่อการวัดมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) รายละเอียดนำเสนอรูปภาพที่ 4.1-4.5



ภาพที่ 4.1 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุม และการควบคุมโดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ที่มีต่อตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)  $\rho_v = .84$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้สูง (ค่ามากกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า CMF มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้สูง และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น CMF มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมาก อาทิ องค์ประกอบความหยุ่นตัว (PsyCap-RE) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ร้อยละ 76 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 24 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปร

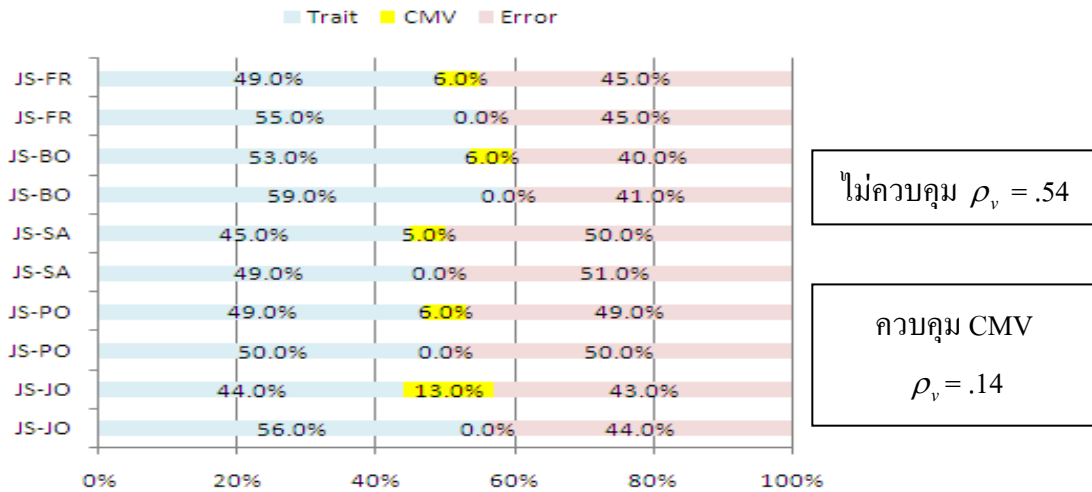
ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 3 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) อธิบายได้ร้อยละ 81 และความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 16



ภาพที่ 4.2 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุม และการควบคุมโดยการ ใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)

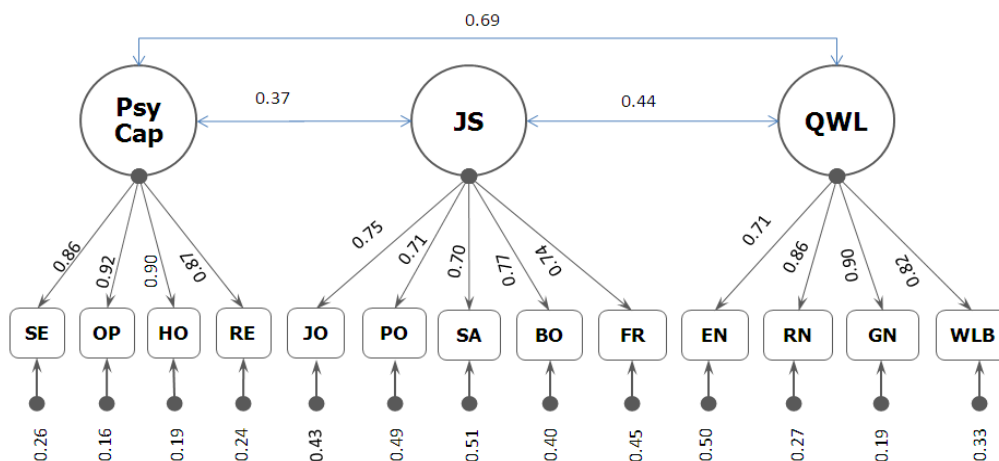
จากภาพที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)  $\rho_v = .52$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้สูง (ค่ามากกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า CMF มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้สูง และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น CMF มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QWL-WLB) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ได้ร้อยละ 67 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 33 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 22 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) อธิบายได้ร้อยละ 45 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 33

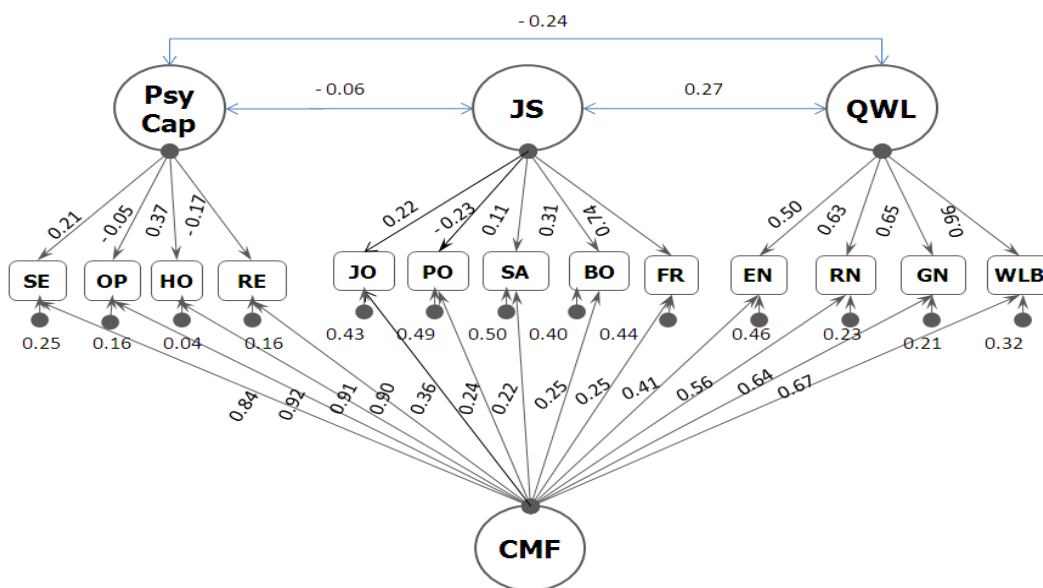


ภาพที่ 4.3 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุม และการควบคุมโดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS)

จากภาพที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS)  $\rho_v = .14$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า CMF มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ทั้ง 5 องค์ประกอบนั้น CMF มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบน้อย อาทิ องค์ประกอบความพึงพอใจต่องาน (JS-JO) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ได้ร้อยละ 56 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 44 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 44 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) อธิบายได้ร้อยละ 13 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 43



ภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครู เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)



ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)

จากภาพที่ 4.4 และ 4.5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ลดลง โดย PsyCap ↔ QWL ลดลง .93 (ไม่ควบคุม = .69, ควบคุม = -.24) PsyCap ↔ JS ลดลง .43 (ไม่ควบคุม = .37, ควบคุม = -.06) JS ↔ QWL ลดลง .17 (ไม่ควบคุม = .44, ควบคุม = .27)

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้อุบัติทางสังคม (Social desirability: SDS)

Latent constructs & indicators	Common rater (Social desirability: SDS)						SDS		Difference		
	Non-control			Control			$\lambda$	$\lambda^2$	$\Delta\lambda$	$\Delta\lambda^2$	$\Delta\theta\delta$
	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta\delta$	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta\delta$					
JS-JO	.75	.56	.44	.92	.85	.00	.39	.15	+1.17	+2.28	-.28
JS-PO	.71	.50	.50	.42	.18	.71	.34	.12	-.29	-.33	+3.33
JS-SA	.70	.49	.51	.51	.26	.67	.27	.07	-.19	-.23	+2.23
JS-BO	.77	.59	.41	.47	.22	.66	.34	.12	-.30	-.37	+3.37
JS-FR	.74	.55	.45	.48	.23	.69	.28	.08	-.26	-.32	+3.32
$\rho_c$	.85			.74							
$\rho_v$	.54			.38			.16				
QWL-EN	.71	.50	.50	.88	.77	.01	.46	.21	+1.17	+2.27	-.27
QWL-RN	.86	.74	.26	.36	.13	.38	.70	.49	-.50	-.61	+6.61
QWL-GN	.90	.81	.19	.30	.09	.32	.77	.59	-.60	-.72	+7.72
QWL-WLB	.82	.67	.33	.21	.04	.35	.78	.61	-.61	-.63	+6.63
$\rho_c$	.89			.74							
$\rho_v$	.68			.50			.64				
PsyCap-SE	.86	.74	.26	.78	.61	.14	.50	.25	-.08	-.13	+1.13
PsyCap-HO	.90	.81	.19	.49	.24	.35	.64	.41	-.41	-.57	+5.57
PsyCap-OP	.92	.85	.15	.29	.08	.31	.78	.61	-.63	-.76	+7.76
PsyCap-RE	.87	.76	.24	.25	.06	.34	.77	.59	-.62	-.69	+6.69
$\rho_c$	.94			.74							
$\rho_v$	.79			.47			.62				
Correlation coefficients (Phi matrix)											
Latent constructs	Baseline model			Common rater (SDS)			Difference				
PsyCap & JS	.37			.09			28				
JS & QWL	.44			-.03			47				
PsyCap & QWL	.69			.01			68				

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการศึกษาเกี่ยวกับอทธิพลผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้อคติทางสังคม (Social desirability: SDS) ตัวแปรที่ทำการศึกษาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นทุกตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อคติทางสังคม (Social desirability: SDS) มีอทธิพลต่อการวัดตัวแปรทุกตัว โดยมีอทธิพลต่อตัวแปรมากที่สุดคือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามลดลง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ลดลงมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยความต้องการในการดำรงชีวิต (QWL-EN) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .71 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .50 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .50 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อคติทางสังคม (Social desirability: SDS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .88 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .77 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .01 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ +.17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ +.27 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ -.27 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (QWL-RN) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .86 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .74 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .26 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อคติทางสังคม (Social desirability: SDS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .36 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .13 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .38 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.50 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ +.61 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.61 ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (QWL-GN) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .90 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .81 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .19 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อคติทางสังคม (Social desirability: SDS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .30 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ .09 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .32 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.60 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

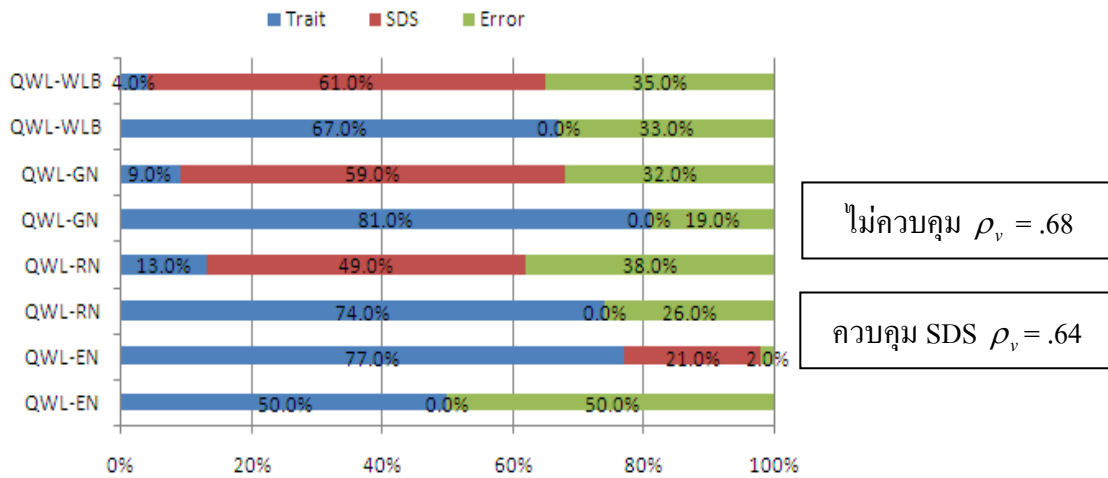


( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ +.72 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ +.72 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QWL-WLB) เมื่อไม่ควบคุมควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\mathcal{L}$ ) เท่ากับ .82 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .67 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ .33 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\mathcal{L}$ ) เท่ากับ .21 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ .04 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ .35 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\mathcal{L}$ ) เท่ากับ -.61 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}^2$ ) เท่ากับ -.63 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ +.63 โดยเมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นของน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .89 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) มีค่าเท่ากับ .68 เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าความเชื่อมั่นลดลง โดยความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .74 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของคุณลักษณะ (Trait) มีค่าเท่ากับ .50 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของ (SDS) มีค่าเท่ากับ .64 รองลงมาคือ ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\mathcal{L}$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\mathcal{L}^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเป็นลำดับที่สองรองจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และสุดท้าย ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\mathcal{L}$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\mathcal{L}^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเช่นกัน

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างโมเดลที่ควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ลดลง โดยเมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .37 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)

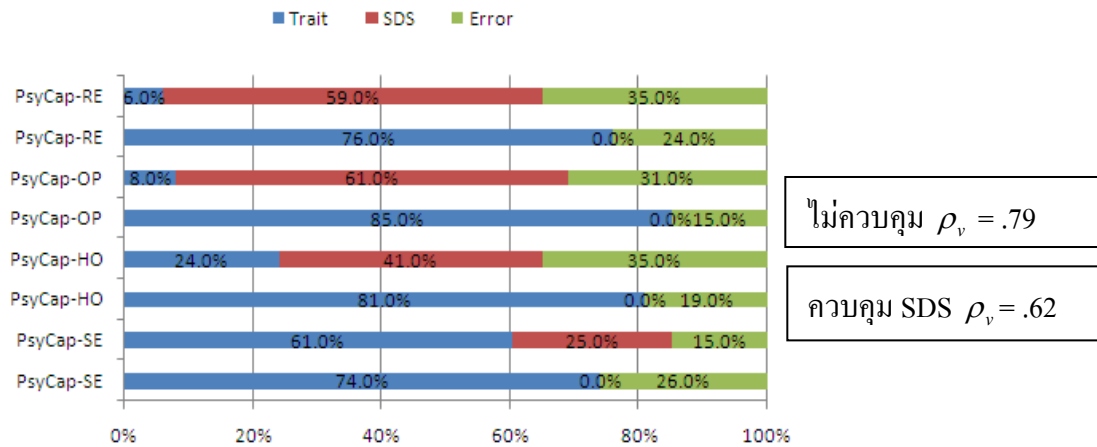
เท่ากับ .44 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .69 เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้อำนาจตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .09 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ -.03 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .01 โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .28 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .47 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .68

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้อำนาจตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) มีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด นั่นหมายถึงว่า มีความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) มีอิทธิพลต่อน้าหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดซึ่งมีค่าลดลง และยังพบว่า ความคลาดเคลื่อนจากการวัดบางส่วนเป็นความคลาดเคลื่อนจากอิทธิพลของผู้ตอบ โดยการใช้อำนาจตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ที่มีผลต่อตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ที่ SDS มีอิทธิพลต่อการวัดมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) รายละเอียดนำเสนอด้งภาพที่ 4.6-4.9



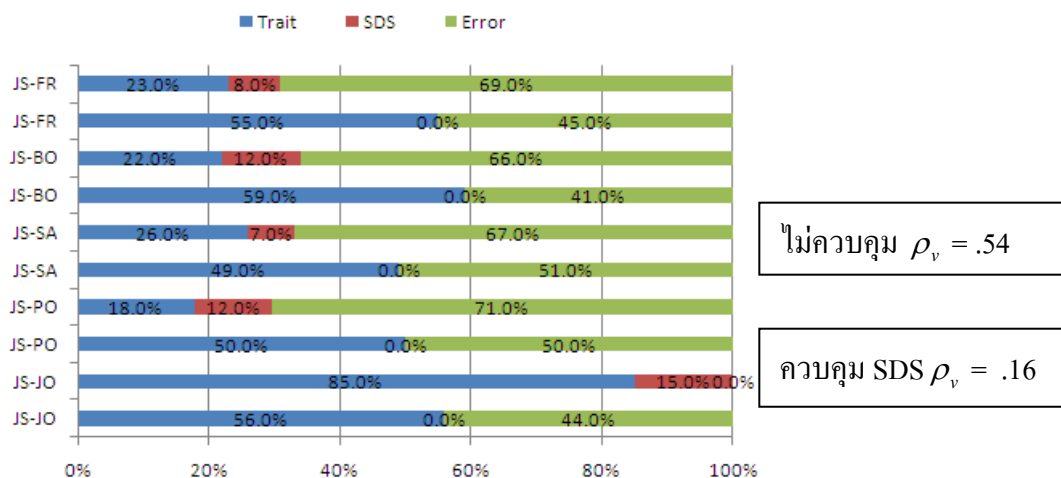
ภาพที่ 4.6 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุม และการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)

จากภาพที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)  $\rho_v = .64$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่ของอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้สูง (ค่ามากกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า SDS มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้สูง และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น SDS มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QWL-WLB) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ได้ร้อยละ 67 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 33 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 4 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการให้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) อธิบายได้ร้อยละ 61 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 35



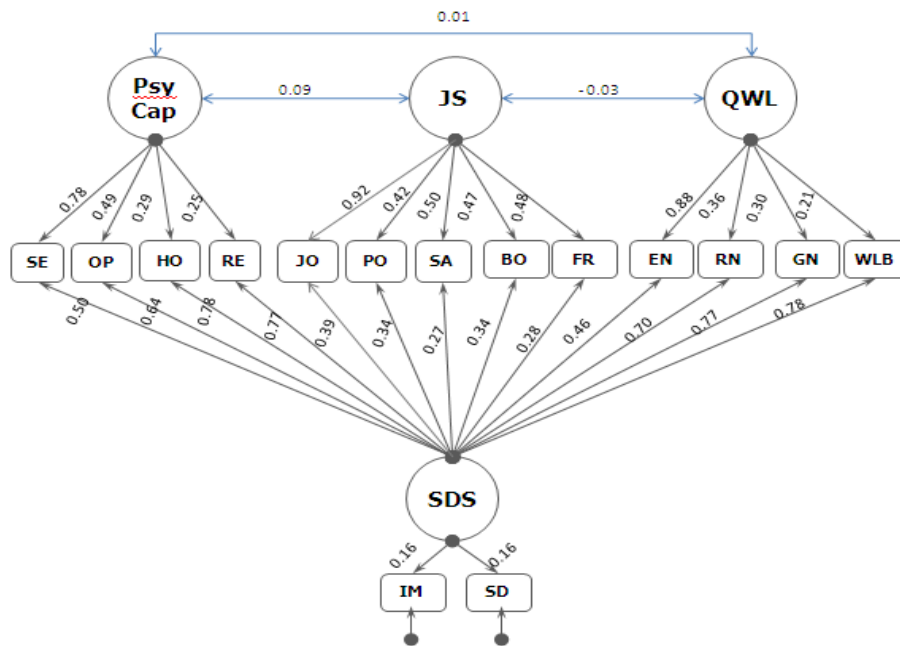
ภาพที่ 4.7 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุม และการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ที่มีต่อตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)

จากภาพที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)  $\rho_v = .62$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้สูง (ค่ามากกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า SDS มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้สูง และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของต้นทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น SDS มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความหยุนตัว (PsyCap-RE) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ร้อยละ 76 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 24 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวกลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 6 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการให้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) อธิบายได้ร้อยละ 59 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 35



ภาพที่ 4.8 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุม และการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS)

จากภาพที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS)  $\rho_v = .16$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า SDS มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ทั้ง 5 องค์ประกอบนั้น SDS มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (JS-FR) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปร สามารถอธิบายความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ได้ร้อยละ 55 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 45 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงานลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 23 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) อธิบายได้ร้อยละ 8 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 69



ภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS)

จากภาพที่ 4.4 และ 4.9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ลดลง โดย PsyCap ↔ QWL ลดลง .68 (ไม่ควบคุม = .69, ควบคุม = .01) PsyCap ↔ JS ลดลง .28 (ไม่ควบคุม = .37, ควบคุม = .09) JS ↔ QWL ลดลง .47 (ไม่ควบคุม = .44, ควบคุม = -.03)

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER)

Latent constructs & indicators	Common rater (Personality: PER)						PER		Difference		
	Non-control			Control			$\lambda$	$\lambda^2$	$\Delta\lambda$	$\Delta\lambda^2$	$\Delta\theta\delta$
	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta\delta$	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta\delta$					
JS-JO	.75	.56	.44	.20	.04	.77	.43	.18	-.54	-.52	+.52
JS-PO	.71	.50	.50	-.63	.40	.40	.45	.20	-1.34	-.11	+.11
JS-SA	.70	.49	.51	.96	.92	.08	.04	.00	+.26	+.43	-.43
JS-BO	.77	.59	.41	-.01	.00	.65	.59	.35	-.78	-.59	+.59
JS-FR	.74	.55	.45	.12	.01	.78	.45	.20	-.62	-.53	+.53
$\rho_c$	.85			.14							
$\rho_v$	.54			.34			.26				
QWL-EN	.71	.50	.50	.48	.23	.65	.34	.12	-.23	-.27	+.27
QWL-RN	.86	.74	.26	.63	.40	.50	.32	.10	-.23	-.34	+.34
QWL-GN	.90	.81	.19	.65	.42	.44	.37	.14	-.25	-.39	+.39
QWL-WLB	.82	.67	.33	.95	.90	.01	.29	.08	+.13	+.23	-.23
$\rho_c$	.89			.82							
$\rho_v$	.68			.55			.21				
PsyCap-SE	.86	.74	.26	.70	.49	.47	.20	.04	-.16	-.25	+.25
PsyCap-HO	.90	.81	.19	.73	.53	.43	.19	.04	-.17	-.28	+.28
PsyCap-OP	.92	.85	.15	.79	.62	.29	.30	.09	-.13	-.22	+.22
PsyCap-RE	.87	.76	.24	.98	.96	.00	.20	.04	+.11	+.20	-.20
$\rho_c$	.94			.90							
$\rho_v$	.79			.68			.15				
Correlation coefficients (Phi matrix)											
Latent constructs		Baseline model			Common rater (PER)			Difference			
PsyCap & JS		.37			-.01			.37			
JS & QWL		.44			-.01			.45			
PsyCap & QWL		.69			.62			.07			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ตัวแปรที่ทำการศึกษาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเกือบทุกตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) มีอิทธิพลต่อการวัดตัวแปรทุกตัว โดยตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามลดลง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ลดลงมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (JS-BO) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .77 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .59 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .41 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ -.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .00 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .65 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.78 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ -.59 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.59 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (JS-FR) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .74 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .55 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .45 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .12 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .01 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .78 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.62 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ -.53 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.53 ความพึงพอใจต่องาน (JS-JO) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .75 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .56 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .44 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .04 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .77 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.54 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ +.52 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.52 ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง (JS-PO) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม



(CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .71 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ .50 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .50 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.63 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ .40 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .40 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -1.34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ -.11 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.11 ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน (JS-SA) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .70 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ .49 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .51 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .96 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ .92 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .08 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ +.26 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ +.43 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ -.43 โดยเมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นของน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .85 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) มีค่าเท่ากับ .54 เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าความเชื่อมั่นลดลง โดยความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .14 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของคุณลักษณะ (Trait) มีค่าเท่ากับ .34 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของ (PER) มีค่าเท่ากับ .26 รองลงมาคือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเป็นลำดับที่สองรองจากตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และสุดท้าย ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเช่นกัน

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างโมเดลที่ควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ลดลง

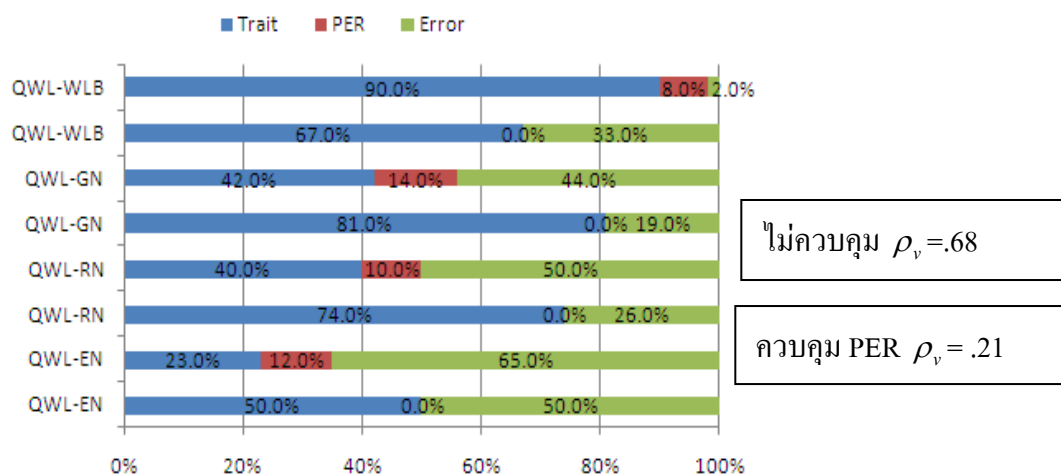
โดยเมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .37 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .44 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .69 เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้นบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ -.02 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ -.01 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .62 โดยมีผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .37 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .45 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .07

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้นบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) มีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด นั้นหมายถึงว่ามีความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เกิดขึ้นจากการใช้นบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) มีอิทธิพลต่อน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดซึ่งมีค่าลดลง และยังพบว่า ความคลาดเคลื่อนจากการวัดบางส่วนเป็นความคลาดเคลื่อนจากอิทธิพลของผู้ตอบ โดยการใช้นบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีผลต่อตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ที่ PER มีอิทธิพลต่อการวัดมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) รายละเอียดนำเสนอด้งภาพที่ 4.10-4.13



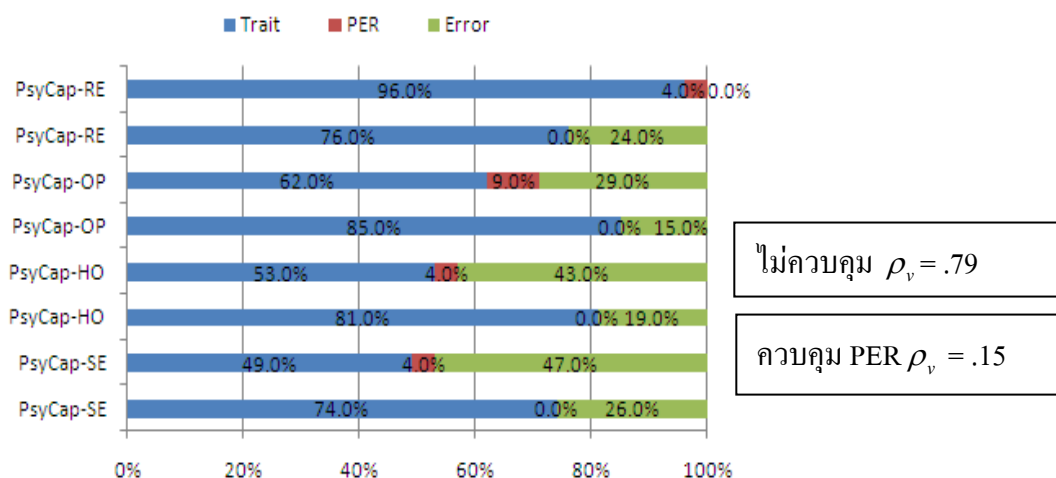
ภาพที่ 4.10 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS)

จากภาพที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS)  $\rho_v = .26$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า PER มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ทั้ง 5 องค์ประกอบนั้น PER มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (JS-FR) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปร สามารถอธิบายความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ได้ร้อยละ 55 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 45 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงานลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 2 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) อธิบายได้ร้อยละ 20 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 78



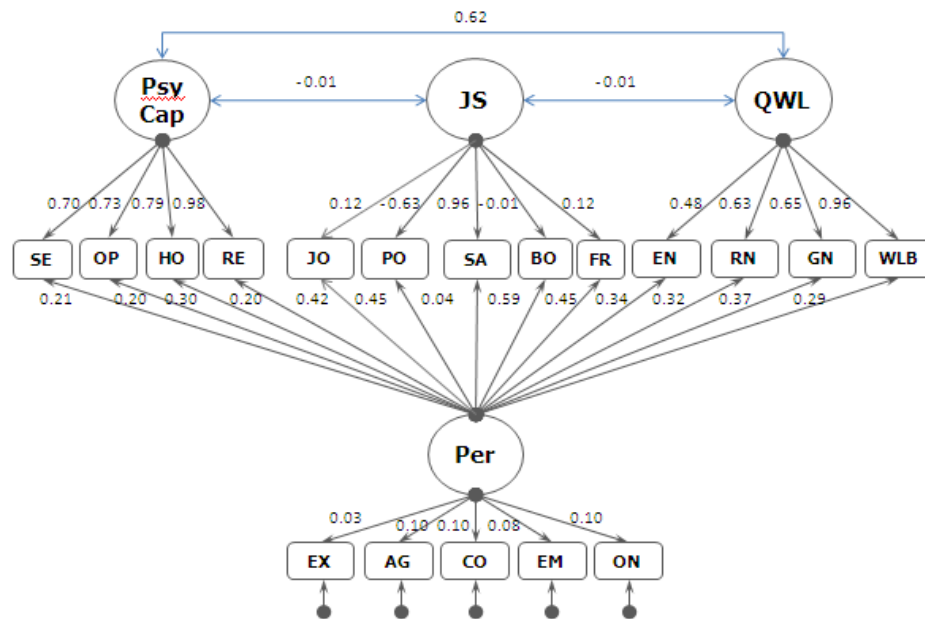
ภาพที่ 4.11 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)

จากภาพที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)  $\rho_v = .21$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า PER มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น PER มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบ ความต้องการในการดำรงชีวิต (QWL-EN) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ได้ร้อยละ 50 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 50 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 23 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) อธิบายได้ร้อยละ 12 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 65



ภาพที่ 4.12 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีต่อตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)

จากภาพที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)  $\rho_v = .15$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า PER มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น PER มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบการมองโลกในแง่ดี (PsyCap-OP) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ได้ร้อยละ 85 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 15 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวกลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 62 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) อธิบายได้ร้อยละ 9 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 29



ภาพที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER)

จากภาพที่ 4.4 และ 4.13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ลดลง โดย PsyCap ↔ QWL ลดลง .07 (ไม่ควบคุม = .69, ควบคุม = .62) PsyCap ↔ JS ลดลง .37 (ไม่ควบคุม = .37, ควบคุม = -.02) JS ↔ QWL ลดลง .45 (ไม่ควบคุม = .44, ควบคุม = -.01)

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่มีต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละตัว เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบ เพื่อให้ได้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER)

Latent constructs & indicators	SDS & PER						SDS		PER		Difference		
	Non-control			Control			$\lambda$	$\lambda^2$	$\lambda$	$\lambda^2$	$\Delta\lambda$	$\Delta\lambda^2$	$\Delta\theta(\delta)$
	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$							
JS-JO	.75	.56	.44	.49	.24	.41	.56	.31	-.18	.04	-.26	-.32	+.32
JS-PO	.71	.50	.50	.48	.23	.56	.41	.17	-.20	.04	-.23	-.27	+.27
JS-SA	.70	.49	.51	.97	.94	.00	.25	.06	-.01	.00	.27	+.45	-.45
JS-BO	.77	.59	.41	.39	.15	.02	.15	.02	-.90	.81	-.38	-.44	+.44
JS-FR	.74	.55	.45	.43	.18	.50	.51	.26	-.23	.05	-.31	-.36	+.36
$\rho_c$		.85			.55								
$\rho_v$		.54			.35		.17		.19				
QWL-EN	.71	.50	.50	.29	.08	-.18	.34	.12	-.99	.98	-.42	-.42	+.42
QWL-RN	.86	.74	.26	.33	.11	.55	.56	.31	-.17	.03	-.53	-.63	+.63
QWL-GN	.90	.81	.19	.31	.10	-.32	.49	.24	-.99	.98	-.59	-.71	+.71
QWL-WLB	.82	.67	.33	.97	.94	-.97	-.93	.86	.41	.17	+.15	+.27	-.27

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

Latent constructs & indicators	SDS & PER						SDS	PER	Difference				
	Non-control			Control					$\lambda$	$\lambda^2$	$\Delta\lambda$	$\Delta\lambda^2$	$\Delta\theta(\delta)$
	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda$	$\lambda^2$	$\theta(\delta)$							
$\rho_c$		.89			.48								
$\rho_v$		.68			.31		.38	.52					
PsyCap-SE	.86	.74	.26	.25	.06	.72	.38	.14	.27	.07	-.61	-.68	+.68
PsyCap-HO	.90	.81	.19	.29	.08	.70	.34	.12	.31	.10	-.61	-.73	+.73
PsyCap-OP	.92	.85	.15	.41	.17	-.32	-.97	.94	.46	.21	-.51	-.68	+.68
PsyCap-RE	.87	.76	.24	.72	.52	-.86	-.73	.53	.90	.81	-.15	-.24	+.24
$\rho_c$		.94			.42								
$\rho_v$		.79			.21		.43	.30					
Correlation coefficients (Phi matrix)													
Latent constructs	Baseline model			Common rater (SDS & PER)			Difference						
PsyCap & JS	.37			.01			36						
JS & QWL	.44			.16			28						
PsyCap & QWL	.69			.29			40						

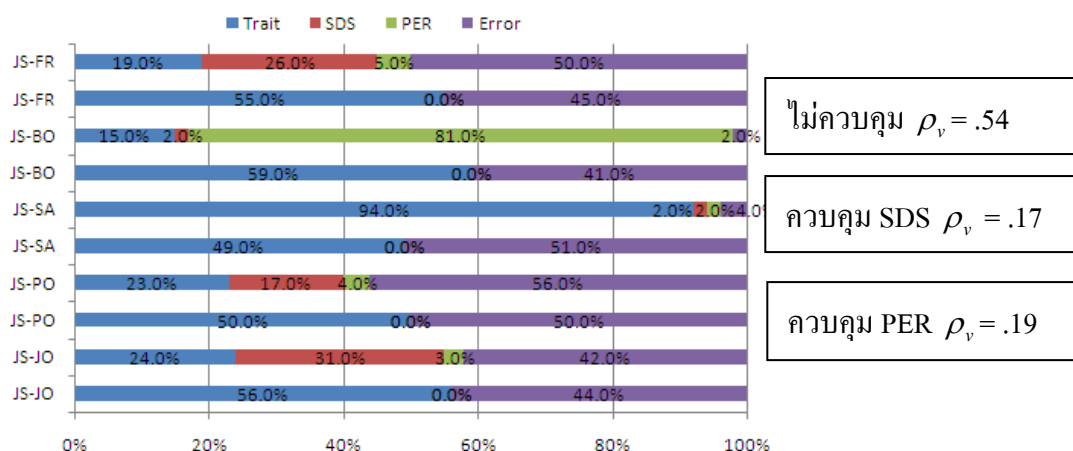


จากตารางที่ 4.7 พบว่า การควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการศึกษาเกี่ยวกับอทธิพลผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) หรือ SDS & PER ตัวแปรที่ทำการศึกษาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเกือบทุกตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) มีอทธิพลต่อการวัดตัวแปรทุกตัว โดยตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology vapital: PsyCap) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) ความสามารถอธิบายอทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามลดลง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ลดลงมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ความหวัง (PsyCap-HO) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .90 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .81 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .19 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .29 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .08 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .70 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.61 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ -.73 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.73 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (PsyCap-SE) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .86 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .74 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .26 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .25 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\lambda^2$ ) เท่ากับ .06 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .72 ผลต่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ -.61 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ -.68 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ +.68 การมองโลกในแง่ดี (PsyCap-OP) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .92 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\lambda^2$ ) เท่ากับ .85 ความคลาดเคลื่อน ( $\delta$ ) เท่ากับ .15 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\lambda$ ) เท่ากับ .41

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}'$ ) เท่ากับ .17 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ -.32 ผลต่าง  
 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\mathcal{L}$ ) เท่ากับ -.51 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย  
 ( $\Delta\mathcal{L}'$ ) เท่ากับ -.68 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ +.68 ความหยุนตัว (PsyCap-RE) เมื่อไม่ควบคุม  
 ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\mathcal{L}$ ) เท่ากับ .87  
 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}'$ ) เท่ากับ .76 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ .24 และเมื่อควบคุม  
 ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability:  
 SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\mathcal{L}$ ) เท่ากับ .72  
 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\Delta\mathcal{L}'$ ) เท่ากับ .52 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ -.86 ผลต่าง  
 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\Delta\mathcal{L}$ ) เท่ากับ -.15 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย  
 ( $\Delta\mathcal{L}'$ ) เท่ากับ -.24 ความคลาดเคลื่อน ( $\mathcal{D}$ ) เท่ากับ +.24 โดยเมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นของน้ำหนั  
 องค์ประกอบของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)  
 เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ  
 .94 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) มีค่าเท่ากับ .79 เมื่อควบคุมความแปรปรวน  
 จากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดดีทางสังคม (Social desirability: SDS)  
 บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าความเชื่อมั่นลดลง โดยความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง  
 ( $\rho_c$ ) มีค่าเท่ากับ .42 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของคุณลักษณะ (Trait)  
 มีค่าเท่ากับ .21 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของ (SDS) มีค่าเท่ากับ .43 ค่าเฉลี่ย  
 ของความแปรปรวนที่ถูกสกัด ( $\rho_v$ ) ของ (PER) มีค่าเท่ากับ .30 รองลงมาคือ ตัวแปรคุณภาพชีวิต  
 ในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\mathcal{L}$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปร  
 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\mathcal{L}'$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม  
 ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเป็นลำดับที่สองรองจาก  
 ตัวแปรตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และสุดท้าย  
 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\mathcal{L}$ ) มีค่าเปลี่ยนแปลง  
 ทุกตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\mathcal{L}'$ ) ความสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อ  
 ตัวแปรตาม ก็เปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรเช่นกัน และความคลาดเคลื่อนจากการวัดเพิ่มขึ้นเช่นกัน  
 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างโมเดล  
 ที่ควบคุมและไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุด  
 ดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) พบว่า  
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ลดลง โดยเมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจาก

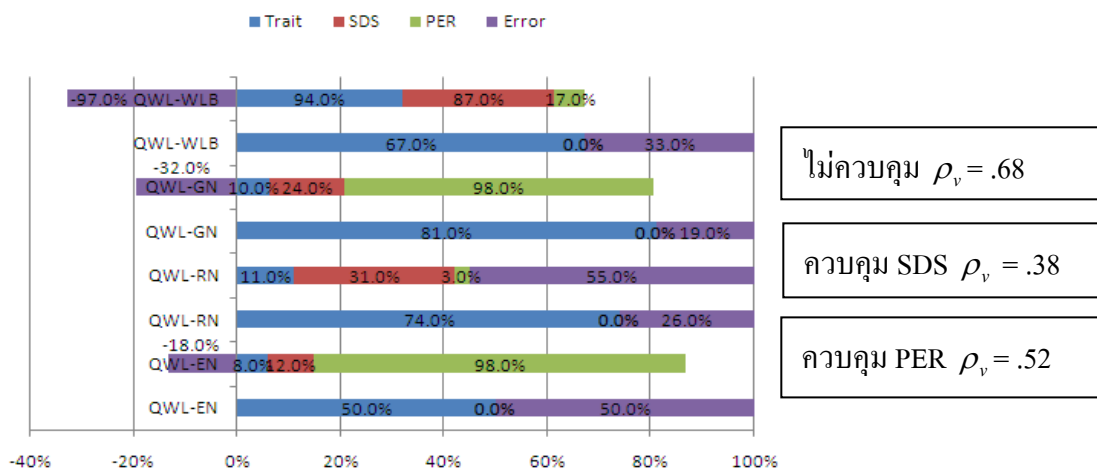
วิธีร่วม (CMV) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .37 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .44 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .69 เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใส่การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .01 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ -.16 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .29 โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) ระหว่างตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เท่ากับ .36 ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .28 ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เท่ากับ .40

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใส่การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) มีอิทธิพลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด นั่นหมายความว่า มีความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) เกิดขึ้นจากการใส่การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) และความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) มีอิทธิพลต่อน้าหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดซึ่งมีค่าลดลง และยังพบว่า ความคลาดเคลื่อนจากการวัดบางส่วนเป็นความคลาดเคลื่อนจากอิทธิพลของผู้ตอบ โดยการใส่การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีผลต่อตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ที่ SDS & PER มีอิทธิพลต่อการวัดมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) รายละเอียดนำเสนอด้งภาพที่ 4.14-4.17



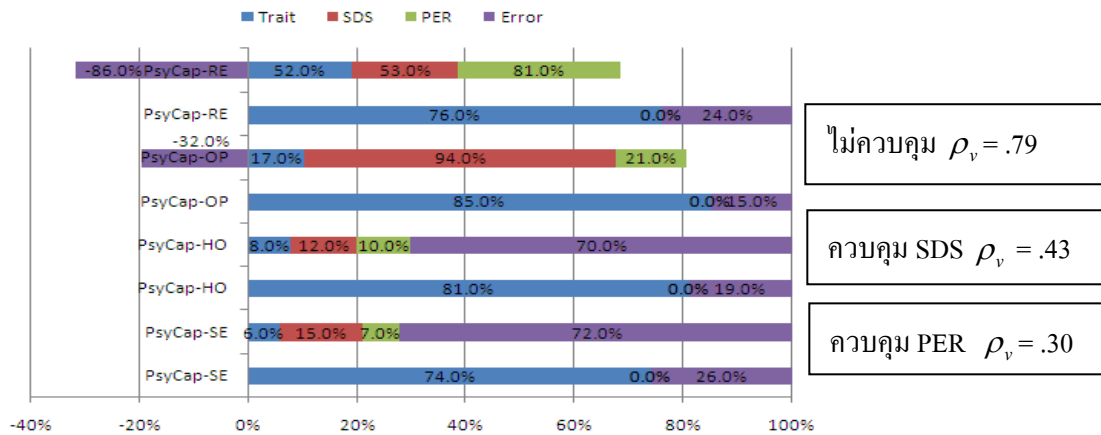
ภาพที่ 4.14 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS)

จากภาพที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) SDS,  $\rho_v = .17$  และ PER,  $\rho_v = .19$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า SDS & PER มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ทั้ง 5 องค์ประกอบนั้น SDS & PER มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (JS-FR) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ได้ร้อยละ 55 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 45 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงานลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 19 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) อธิบายได้ร้อยละ 26 และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) อธิบายได้ร้อยละ 5 มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 50



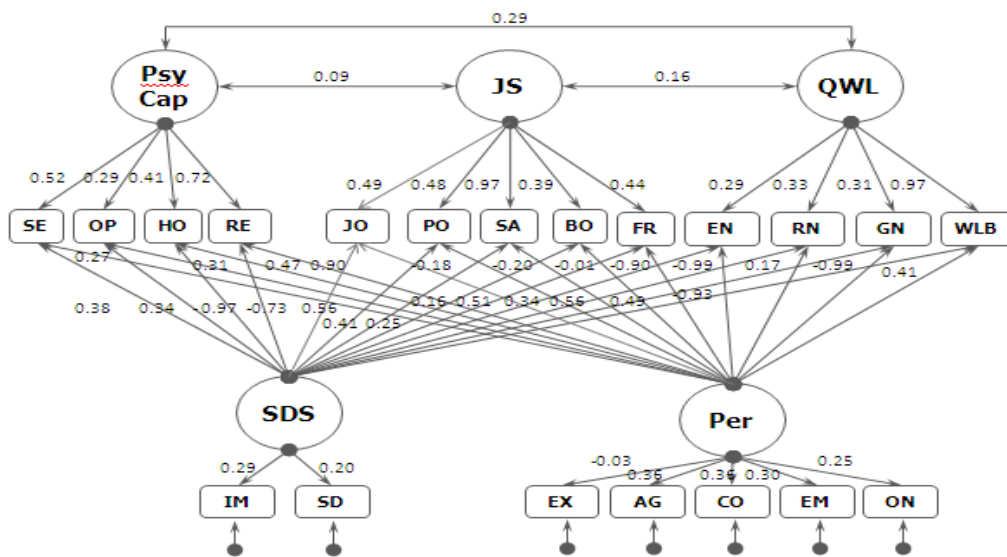
ภาพที่ 4.15 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้การตอบเพื่อทำให้อุบัติทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL)

จากภาพที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) SDS,  $\rho_v = .38$  และ PER,  $\rho_v = .52$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า SDS & PER มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น PER มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (QWL-RN) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ได้ร้อยละ 81 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 19 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 11 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุบัติทางสังคม (Social desirability: SDS) อธิบายได้ร้อยละ 31 และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) อธิบายได้ร้อยละ 3 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 55



ภาพที่ 4.16 เปรียบเทียบผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ระหว่างการไม่ควบคุมและการควบคุม เมื่อทำการศึกษาโดยใช้การตอบเพื่อทำให้อุบัติทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ที่มีต่อตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap)

จากภาพที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ของตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) SDS,  $\rho_v = .43$  และ PER,  $\rho_v = .30$  ซึ่งองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบได้ต่ำ (ค่าน้อยกว่า .50) แสดงให้เห็นว่า SDS & PER มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ต่ำ และเมื่อพิจารณาร้อยละของความเชื่อมั่นหรือร้อยละของการทำนาย จะพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น SDS & PER มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ อาทิ องค์ประกอบความหวัง (PsyCap-HO) เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปรสามารถอธิบายต้นทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ได้ร้อยละ 81 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 19 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้คุณลักษณะ (Trait) ของตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรต้นทางจิตวิทยาเชิงบวกลดลง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 8 ซึ่งความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุบัติทางสังคม (Social desirability: SDS) อธิบายได้ร้อยละ 12 และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) อธิบายได้ร้อยละ 10 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 70



ภาพที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) เมื่อทำการศึกษาอิทธิพลของผู้ตอบ โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER)

จากภาพที่ 4.4 และ 4.17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-coefficients) โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) ลดลง โดย PsyCap ↔ QWL ลดลง .40 (ไม่ควบคุม = .69, ควบคุม = .29) PsyCap ↔ JS ลดลง .36 (ไม่ควบคุม = .37, ควบคุม = .01) JS ↔ QWL ลดลง .28 (ไม่ควบคุม = .44, ควบคุม = .16)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามตามโมเดลสมมติฐานทั่วไปซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมือนกัน กับโมเดลที่ทำการควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเพื่อที่จะสามารถนำผลจากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับโมเดลควบคุมในตอนต่อไป แสดงได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจากการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานทั่วไป

	โมเดลโดยรวม		โมเดลจำแนกตามสถานภาพ			
	ตัวแปรตาม	JS	QWL	รัฐบาล		เอกชน
ตัวแปรต้น			JS	QWL	JS	QWL
PsyCap	.36	.67	.20	.63	.17	.53
JS	-	.12	-	.08	-	.23
R	.36	.79	.20	.71	.17	.76
R <sup>2</sup>	.13	.62	.04	.50	.03	.58
1-R <sup>2</sup>	.87	.38	.96	.50	.97	.42

หมายเหตุ \*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โมเดลโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตัวแปรต้นสามารถทำนายตัวแปรตามได้ .62 ( $R^2 = .62$ ) หรือร้อยละ 62 และเมื่อจำแนกตามสถานภาพหน่วยงาน โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดรัฐบาล ตัวแปรต้นสามารถทำนายตัวแปรตามได้ .50 ( $R^2 = .50$ ) หรือร้อยละ 50 และ โมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเอกชน ตัวแปรต้นสามารถทำนายตัวแปรตามได้ .58 ( $R^2 = .58$ ) หรือร้อยละ 58

ผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทั้งทางตรงและทางอ้อมตามโมเดลสมมติฐานทั่วไปที่ยังไม่มีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมือนกัน เพื่อที่จะสามารถนำผลจากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับโมเดลควบคุมในตอนต่อไป แสดงได้ดังตารางที่ 4.9



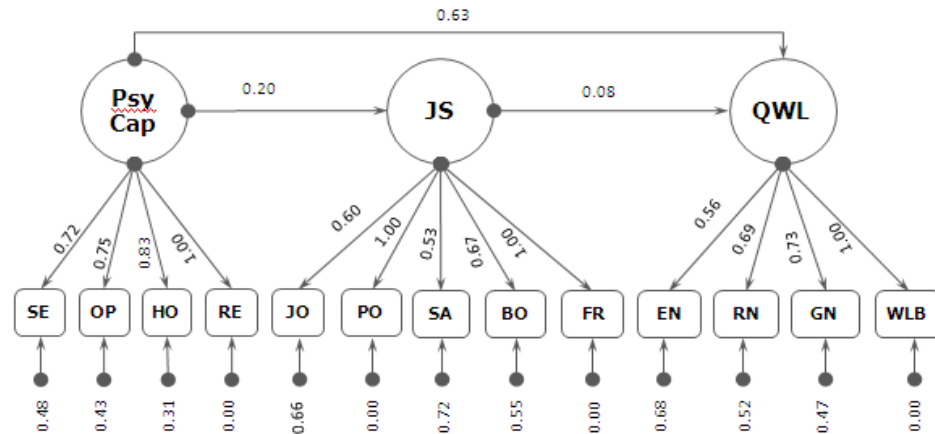
ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม

โมเดล/ ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม			QWL		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
โมเดลโดยรวม						
PsyCap	.36	-	.36	.91	.24	.67
JS				.12	-	.12
โมเดลจำแนกตามสถานภาพ						
รัฐบาล						
PsyCap	.20	-	.20	.75	.12	.63
JS				.08	-	.08
เอกชน						
PsyCap	.17	-	.17	.69	.16	.53
JS				.23		.23

หมายเหตุ DE แทน อิทธิพลทางตรง  
IE แทน อิทธิพลทางอ้อม  
TE แทน อิทธิพลรวม

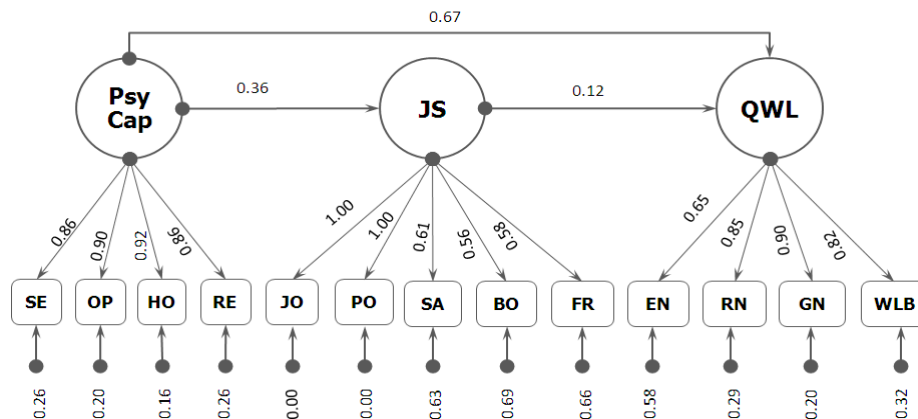
จากตารางที่ 4.9 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ทั้งโมเดลโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพของหน่วยงาน ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) และมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) โดยค่าอิทธิพลสูงสุดทั้งโมเดลโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพของหน่วยงาน คือ อิทธิพลทางตรงของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) รายละเอียดนำเสนอในรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นเมื่อทำการศึกษาโดยไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (โมเดลสมการ โครงสร้างโดยทั่วไป)

แต่ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมือนกัน เพื่อที่จะสามารถนำผลจากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับโมเดลควบคุมในตอนต่อไป ดังภาพที่ 4.18-4.20



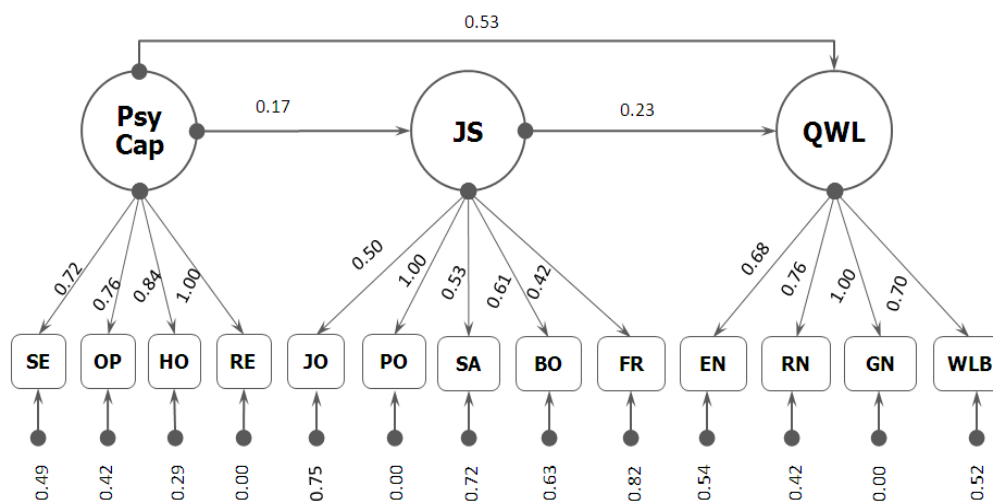
ภาพที่ 4.18 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครู เมื่อไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB และ CMV

จากภาพที่ 4.18 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .63 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .20 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .08



ภาพที่ 4.19 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB และ CMV

จากภาพที่ 4.19 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .67 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .36 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .12



ภาพที่ 4.20 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม CMB และ CMV

จากภาพที่ 4.20 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .53 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .17 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .23

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

ผลจากการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษา  
เอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common  
method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	การควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ด้วยเทคนิคทางสถิติ											
	SMFA						MMFA					
	(CMF)			(SDS)			(PER)			SDS & PER		
1. โดยรวม	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$
JS-JO	.22	.05	.62	.17	.03	.57	.12	.01	.63	.45	.20	.44
JS-PO	-.23	.05	.01	.08	.01	.61	-.36	.13	.01	.96	.92	.00
JS-SA	.11	.01	.60	-.24	.06	.00	.55	.30	.01	.54	.29	.55
JS-BO	.31	.10	.51	.35	.12	.54	-.01	.00	.66	.51	.26	.39
JS-FR	.74	.55	.00	.72	.52	.01	.07	.00	.69	.46	.21	.40
QWL-EN	.50	.25	.67	.51	.26	.65	.48	.23	.65	.48	.23	.57
QWL-RN	.63	.40	.49	.66	.44	.52	.63	.40	.50	.53	.28	.35
QWL-GN	.65	.42	.43	.67	.45	.45	.65	.42	.43	.77	.59	.00
QWL-WLB	.96	.92	.00	.97	.94	.00	.96	.92	-.01	.38	.14	.38

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	การควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ด้วยเทคนิคทางสถิติ											
	SMFA						MMFA					
	(CMF)			(SDS)			(PER)			SDS & PER		
	$\lambda_x$	$\lambda^2_x$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda^2_x$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda^2_x$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda^2_x$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.69	.48	.48	.73	.53	.42	.70	.49	.47	.52	.27	.26
PsyCap-HO	.79	.62	.28	.96	.92	.00	.79	.62	.29	.26	.07	.00
PsyCap-OP	.73	.53	.42	.79	.62	.34	.73	.53	.43	.83	.69	.17
PsyCap-RE	.98	.96	-.01	.81	.66	.31	.98	.96	-.01	.10	.01	.16
	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$
PsyCap → QWL	.63	.34	.82	.59	.30	.70	.63	.38	.71	.11	.14	.75
JS → QWL	(-.05)		(.73)	(-.04)		(.62)	(-.01)		(.64)	(.27)		(.70)
PsyCap → JS	.07	.00		.10	.01		-.01	.00		-.06	.00	
2. จำแนกตามสถานภาพ หน่วยงาน												
2.1 รัฐบาล	$\lambda_y$	$\lambda^2_y$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda^2_y$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda^2_y$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda^2_y$	$\theta(\epsilon)$
JS-JO	.43	.18	.64	.43	.18	.01	.17	.03	.66	.38	.14	.59
JS-PO	.98	.96	-.09	.99	.98	.01	-.27	.07	.01	.36	.13	.56

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	การควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ด้วยเทคนิคทางสถิติ											
	SMFA						MMFA					
	(CMF)			(SDS)			(PER)			SDS & PER		
JS-SA	.55	.30	.62	.55	.30	.58	.63	.40	.01	.25	.06	.00
JS-BO	.46	.21	.69	.48	.23	.65	.10	.01	.72	.94	.88	.00
JS-FR	.47	.22	.69	.48	.23	.64	.08	.01	.70	.57	.32	.52
QWL-EN	.59	.35	.37	.67	.45	.55	.45	.20	.68	.11	.01	.61
QWL-RN	.69	.48	-.02	.85	.72	.27	.63	.40	.51	.19	.04	.38
QWL-GN	.60	.36	-.03	.88	.77	.20	.66	.44	.44	.46	.21	.00
QWL-WLB	.47	.22	.14	.80	.64	.32	.97	.94	-.01	-.27	.07	.00
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.40	.16	.59	.82	.67	.25	.74	.55	.42	.70	.49	.30
PsyCap-HO	-.01	.00	.90	.87	.76	.15	.96	.92	.00	.59	.35	.00
PsyCap-OP	.70	.49	-.35	.86	.74	.19	.80	.64	.33	.91	.83	.28
PsyCap-RE	-.20	.04	-.04	.83	.69	.25	.80	.64	.32	.49	.24	.37

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	การควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ด้วยเทคนิคทางสถิติ											
	SMFA						MMFA					
	(CMF)			(SDS)			(PER)			SDS & PER		
	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$
PsyCap → QWL	-.26	.00	.92	.65	.81	.91	.59	.24	.74	.07	.06	.70
JS → QWL	(.31)		(.88)	(.25)		(.88)	(-.10)		(.67)	(.17)		(.63)
PsyCap → JS	-.16	.03		.21	.04		.04	.00		.01	.00	
2.2 เอกชน	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$
JS-JO	.29	.08	.43	.25	.06	.40	.34	.12	.00	.67	.45	.41
JS-PO	.95	.90	-.01	.29	.08	.57	-.64	.41	.01	.67	.45	.51
JS-SA	.35	.12	.52	.90	.81	-.01	-.09	.01	.62	.68	.46	.50
JS-BO	.41	.17	.33	.23	.05	.32	-.11	.01	.48	.81	.66	.27
JS-FR	.20	.04	.46	.23	.05	.50	.40	.16	.50	.64	.41	.47
QWL-EN	.68	.46	.48	.77	.59	.38	.54	.29	.68	.36	.13	.39
QWL-RN	.99	.98	.00	.83	.69	.27	.63	.40	.55	.39	.15	.29
QWL-GN	.73	.53	.32	.81	.66	.20	.64	.41	.47	.75	.56	.00
QWL-WLB	.64	.41	.51	.76	.58	.37	.98	.96	-.01	.28	.08	.38



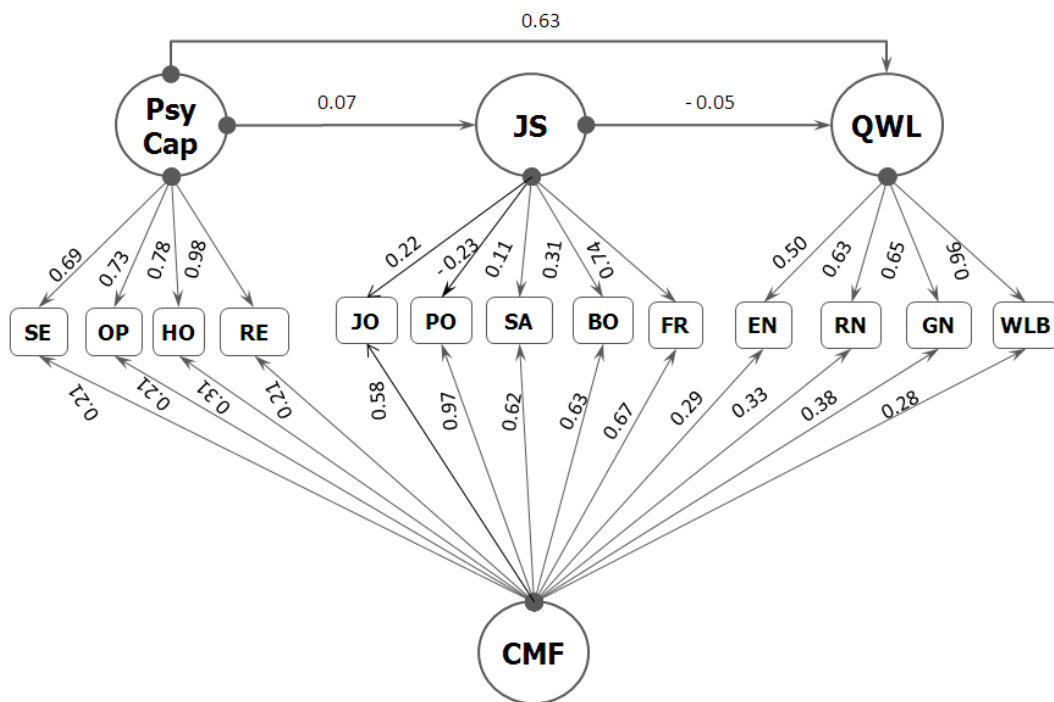
ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	การควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ด้วยเทคนิคทางสถิติ											
	SMFA						MMFA					
	(CMF)			(SDS)			(PER)			SDS & PER		
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.80	.64	.21	.64	.41	.46	.67	.45	.49	.44	.19	.25
PsyCap-HO	.83	.69	.13	.76	.58	.25	.78	.61	.28	.05	.01	.00
PsyCap-OP	.84	.71	.12	.69	.48	.37	.72	.52	.41	.69	.48	.16
PsyCap-RE	.83	.69	.20	.96	.92	.00	.97	.94	.01	-.10	.01	.14
	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$
PsyCap → QWL	.50	.50	.84	.61	.40	.859	.61	.42	.71	-.04	.30	.73
JS → QWL	(.21)		(.75)	(.02)		(.80)	(.04)		(.63)	(.34)		(.62)
PsyCap → JS	.09	.01		.17	.03		-.05	.00		.00	.00	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เทคนิคทางสถิติที่นำมาใช้ในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ด้วยเทคนิคทางสถิติทั้ง 2 วิธี คือ วิธี SMFA ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบวิธีการเดียว (Single-method factor approaches) ได้แก่ CMF SDS PER และวิธี MMFA ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบหลายวิธีการ (Multiple-method-factor approaches) ได้แก่ SDS & PER ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมในโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน มีค่าน้อยมาก และมีค่าแตกต่างกัน โดยเฉพาะค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจากตัวแปร PsyCap → JS มีค่าน้อยมาก (อิทธิพลทางตรงของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) โมเดลโดยรวม วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง .07 ( $\Gamma = .07$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง 0.10 ( $\Gamma = .10$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง -.01 ( $\Gamma = -.01$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .11 ( $\Gamma = .11$ ) และเมื่อจำแนกตามสถานภาพครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง -.16 ( $\Gamma = -.16$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง .21 ( $\Gamma = .21$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .04 ( $\Gamma = .04$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .01 ( $\Gamma = .01$ ) ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง .09 ( $\Gamma = .09$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง .17 ( $\Gamma = .17$ ) PER มีค่าอิทธิพลทางตรง -.05 ( $\Gamma = -.05$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง -.04 ( $\Gamma = -.04$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจากตัวแปร PsyCap → QWL (อิทธิพลทางตรงของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)) ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โมเดลโดยรวม วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง .63 ( $\Gamma = .63$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง .59 ( $\Gamma = .59$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .63 ( $\Gamma = .63$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .11 ( $\Gamma = .11$ ) และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง -.26 ( $\Gamma = -.26$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง .65 ( $\Gamma = .65$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .59 ( $\Gamma = .59$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .07 ( $\Gamma = .07$ ) ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง .50 ( $\Gamma = .50$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง .61 ( $\Gamma = .61$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง .61 ( $\Gamma = .61$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง -.04 ( $\Gamma = -.04$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจากตัวแปร

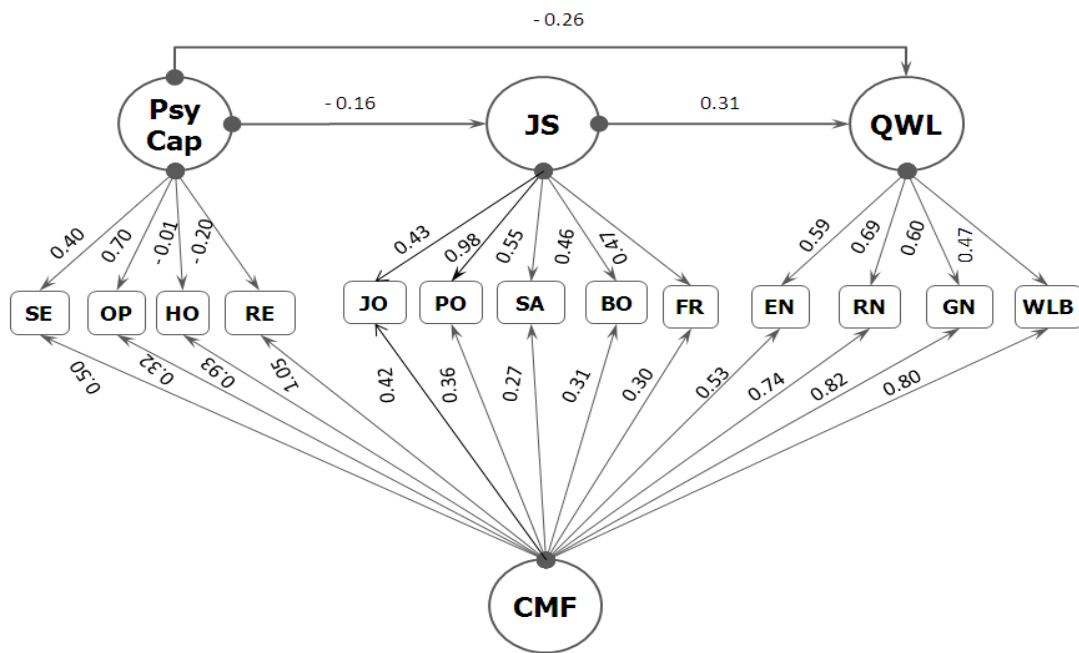
JS  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรงของตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โมเดลโดยรวม วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง  $-.05$  ( $\beta = -.05$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง  $-.04$  ( $\beta = -.04$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง  $-.01$  ( $\beta = -.01$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.27$  ( $\beta = .27$ ) และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.31$  ( $\beta = .31$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.25$  ( $\beta = .25$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง  $-.10$  ( $\beta = -.10$ ) วิธี MMFA-SDS&PER มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.17$  ( $\beta = .17$ ) ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน วิธี SMFA-CMF มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.21$  ( $\beta = .21$ ) SMFA-SDS มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.02$  ( $\beta = .02$ ) SMFA-PER มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.04$  ( $\beta = .04$ ) วิธี MMFA-SDS & PER มีค่าอิทธิพลทางตรง  $.34$  ( $\beta = .34$ ) โดยเมื่อพิจารณาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากโดยรวม ค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS พบว่า วิธี SMFA-CMF ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .34$ ) หรือร้อยละ 34 วิธี SMFA-SDS ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .30$ ) หรือร้อยละ 30 วิธี SMFA-PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .38$ ) หรือร้อยละ 38 วิธี MMFA-SDS & PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .14$ ) หรือร้อยละ 14 และเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วิธี SMFA-CMF ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .00$ ) หรือร้อยละ 0 วิธี SMFA-SDS ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .81$ ) หรือร้อยละ 81 วิธี SMFA-PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .24$ ) หรือร้อยละ 24 วิธี MMFA-SDS & PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .06$ ) หรือร้อยละ 6 ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พบว่า วิธี SMFA-CMF ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .50$ ) หรือร้อยละ 50 วิธี SMFA-SDS ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .40$ ) หรือร้อยละ 40 วิธี SMFA-PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .42$ ) หรือร้อยละ 42 วิธี MMFA-SDS & PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .30$ ) หรือร้อยละ 30 และเมื่อพิจารณาจากรายของค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักของค์ประกอบ  $\lambda$  แตกต่างกันไปในแต่ละวิธี และในบางองค์ประกอบมีค่าน้อยมาก และสัมประสิทธิ์ถดถอยการทำนาย  $\lambda^2$  มีค่าทำนายที่ต่ำในบางตัวแปร ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรสังเกตได้ (ตัวแปร x)  $\delta$  และค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรสังเกตได้ (ตัวแปร y)  $\varepsilon$  มีค่าความคลาดเคลื่อนที่สูงในบางตัวแปร และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ต่ำในบางตัวแปร เพราะค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ถูกควบคุมด้วยเทคนิคทางสถิติวิธีต่าง ๆ ตามที่ระบุข้างต้น และตามวิธีการดังกล่าวในตาราง พบว่า เทคนิคทางสถิติ

จะส่งผลต่อตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มากที่สุด รองลงมา ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) อาทิ โมเดลรวม ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) JS-JO ความพึงพอใจต่องาน การใช้สถิติ วิธี SMFA-CMF มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda_y$  เท่ากับ .22 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2_y$  เท่ากับ .05 ความคลาดเคลื่อน  $\epsilon$  เท่ากับ .62 วิธี SMFA-SDS มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda_y$  เท่ากับ .17 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2_y$  เท่ากับ .03 ความคลาดเคลื่อน  $\epsilon$  เท่ากับ .57 วิธี SMFA-PER มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda_y$  เท่ากับ .12 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2_y$  เท่ากับ .01 ความคลาดเคลื่อน  $\epsilon$  เท่ากับ .63 และวิธี MMFA-SDS & PER มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda_y$  เท่ากับ .45 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2_y$  เท่ากับ .20 ความคลาดเคลื่อน  $\epsilon$  เท่ากับ .44 โดยได้นำเสนอในลักษณะของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ดังภาพที่ 4.21-4.32



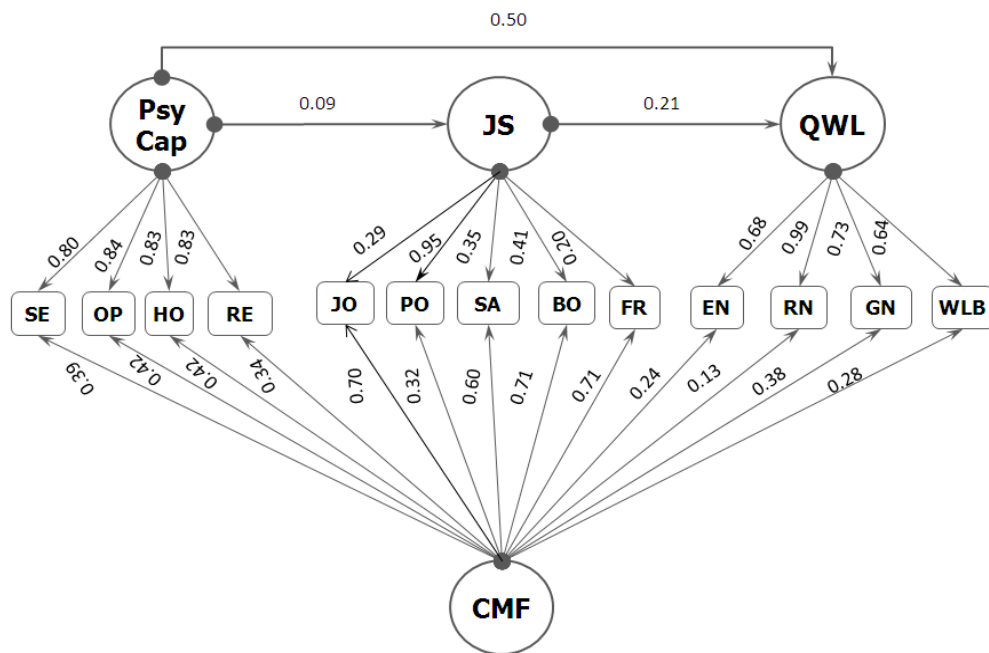
ภาพที่ 4.21 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครู เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยวิธี SMFA-CMF

จากภาพที่ 4.21 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยวิธี SMFA-CMF ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .63 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .07 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ -.05



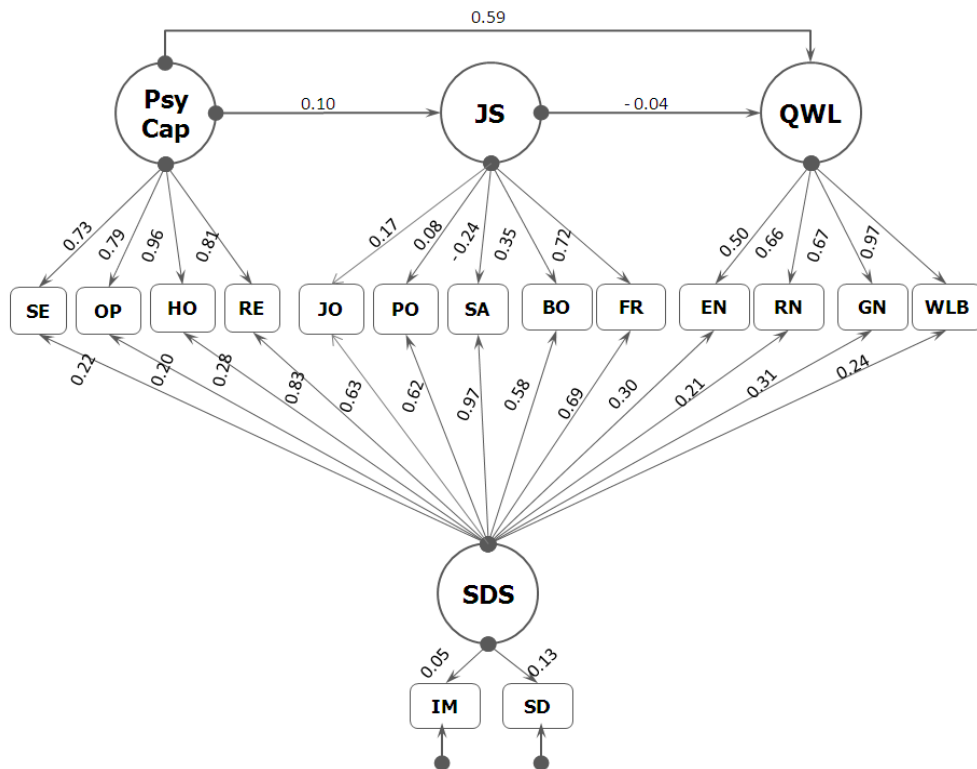
ภาพที่ 4.22 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยวิธี SMFA-CMF

จากภาพที่ 4.22 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยวิธี SMFA-CMF ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ -.26 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ -.16 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .31



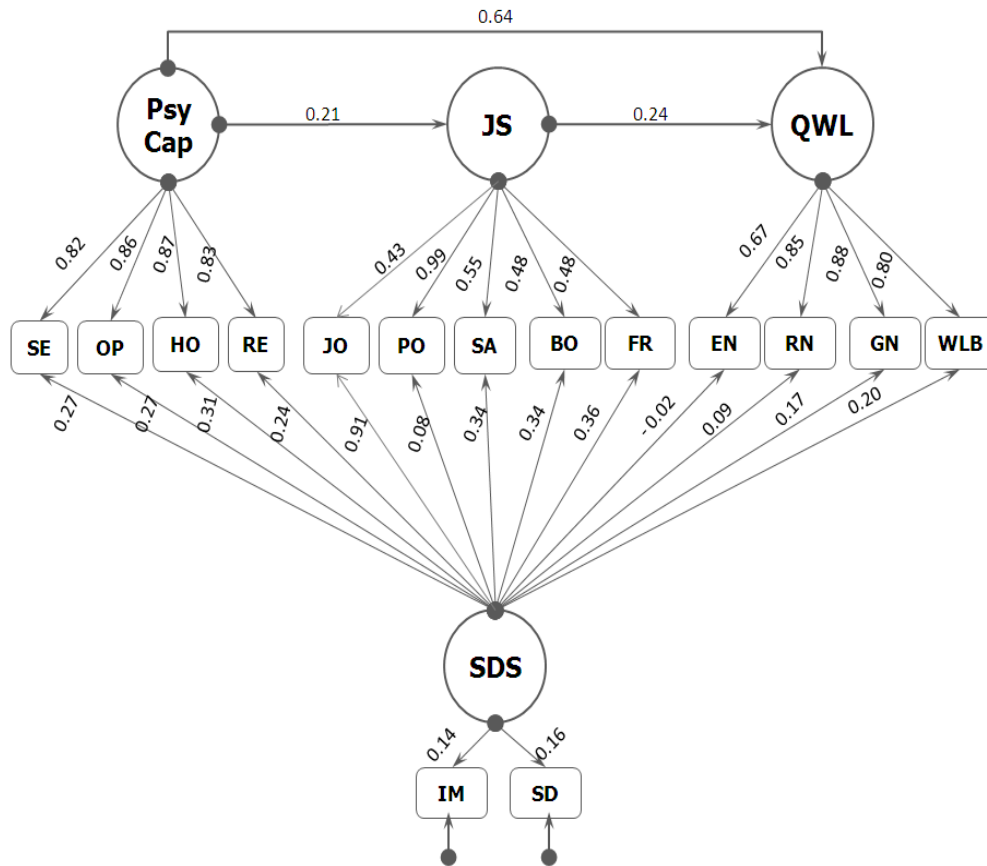
ภาพที่ 4.23 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยวิธี SMFA-CMF

จากภาพที่ 4.23 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อมีการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยวิธี SMFA-CMF ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .50 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .09 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .21



ภาพที่ 4.24 ความเที่ยงตรงของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS

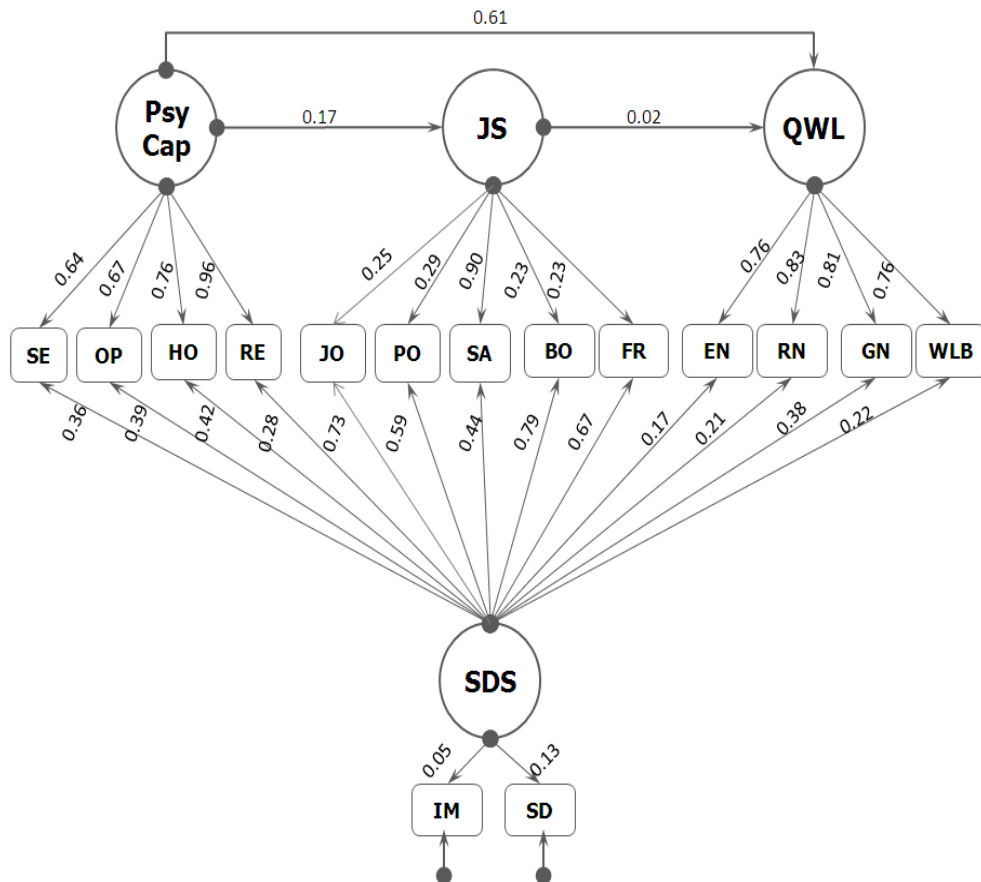
จากภาพที่ 4.24 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .59 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .10 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ -.04



ภาพที่ 4.25 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS

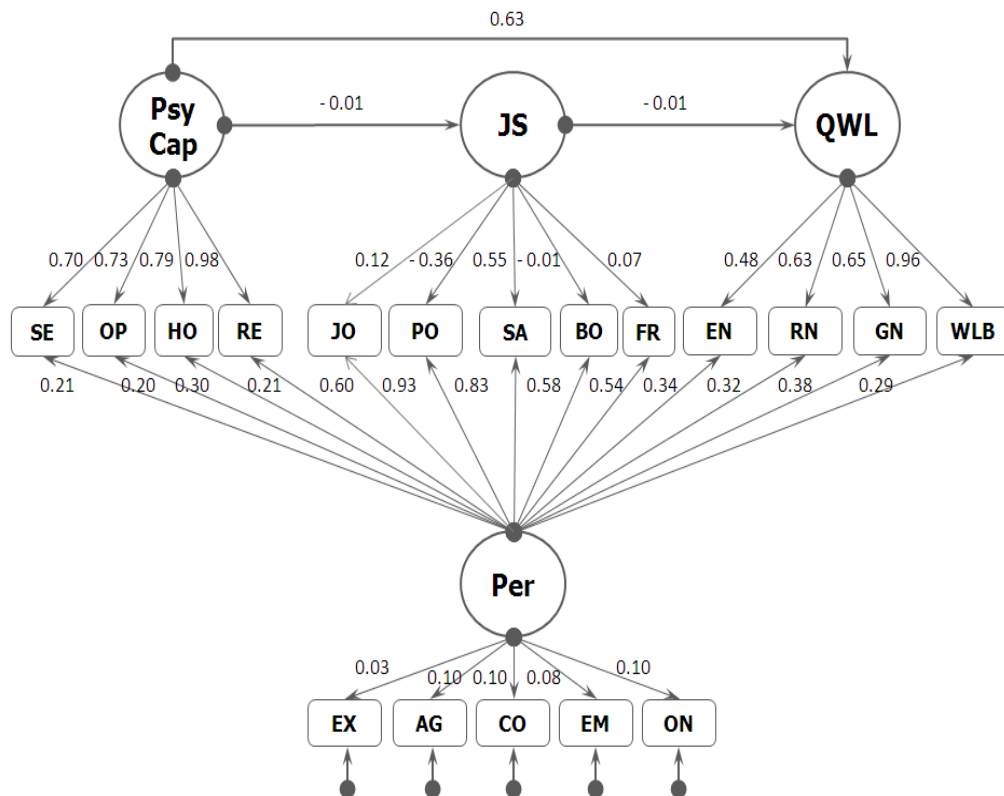
จากภาพที่ 4.25 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .64 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .21 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .24





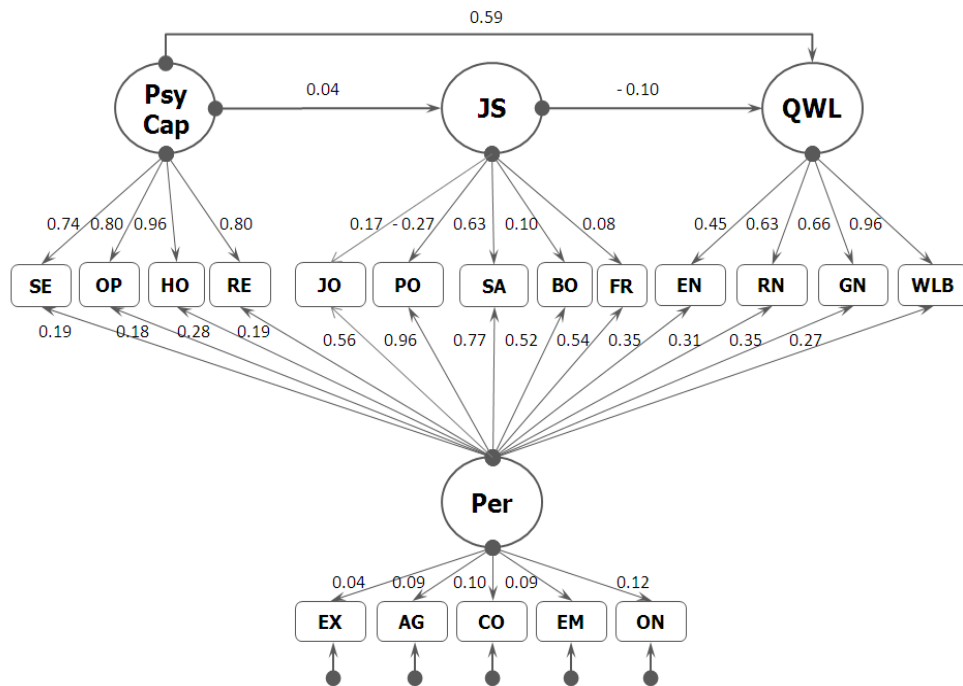
ภาพที่ 4.26 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS

จากภาพที่ 4.26 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .61 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .17 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .02



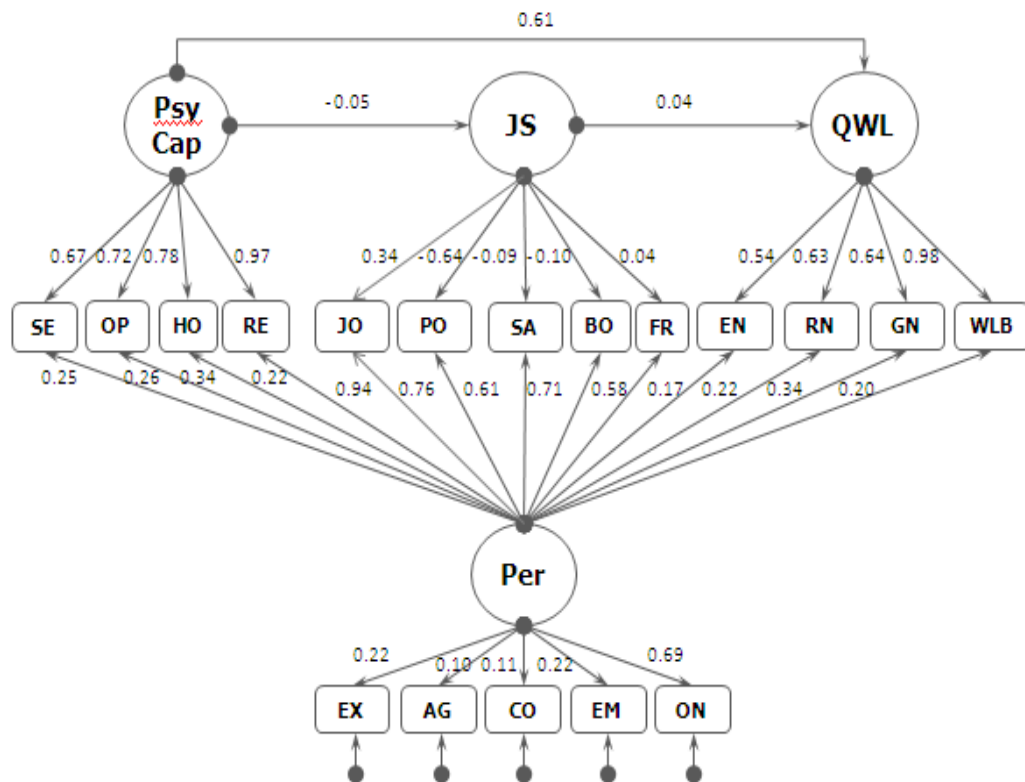
ภาพที่ 4.27 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุม โดยวิธี SMFA-PER

จากภาพที่ 4.27 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .63 และมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ -.01 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ -.01



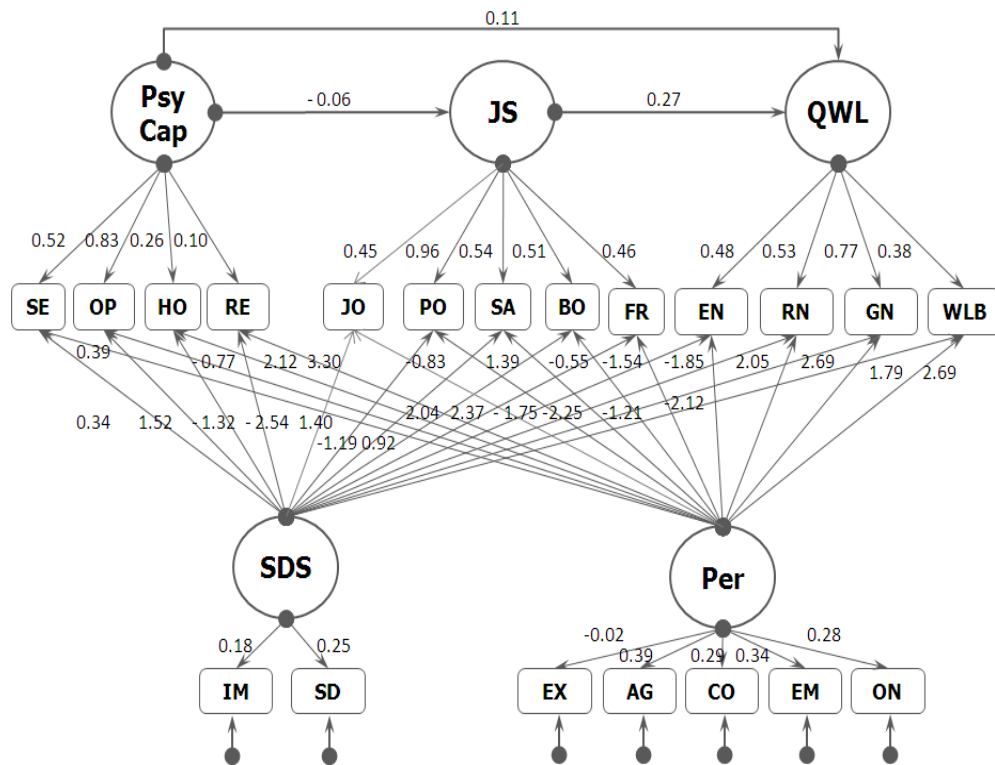
ภาพที่ 4.28 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER

จากภาพที่ 4.28 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .59 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .04 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ -.10



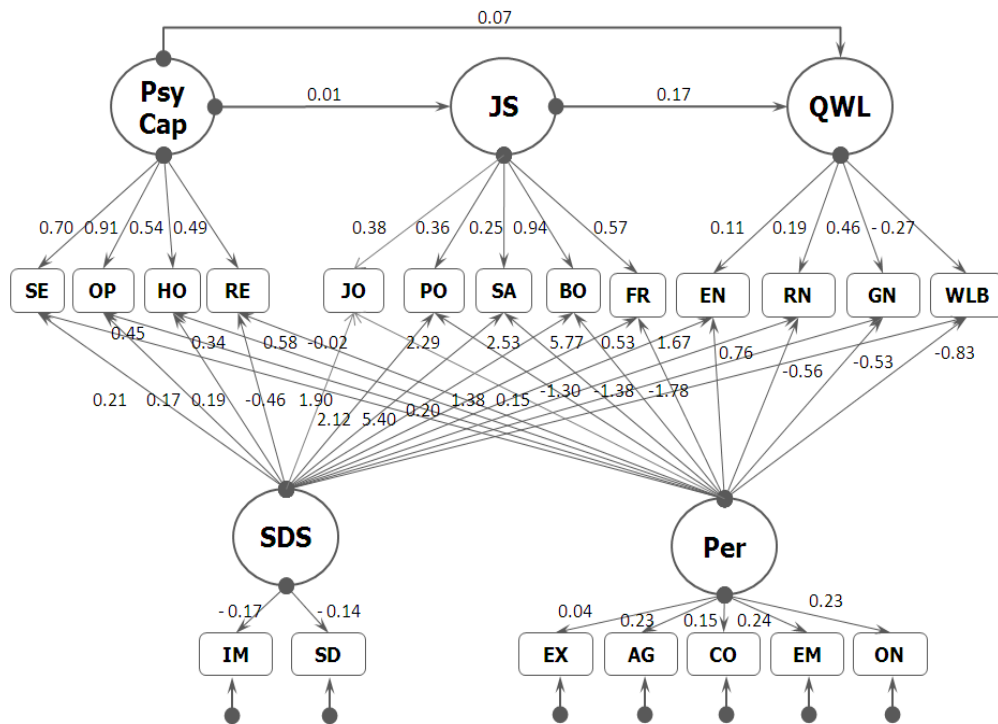
ภาพที่ 4.29 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER

จากภาพที่ 4.29 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .61 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ -.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .04



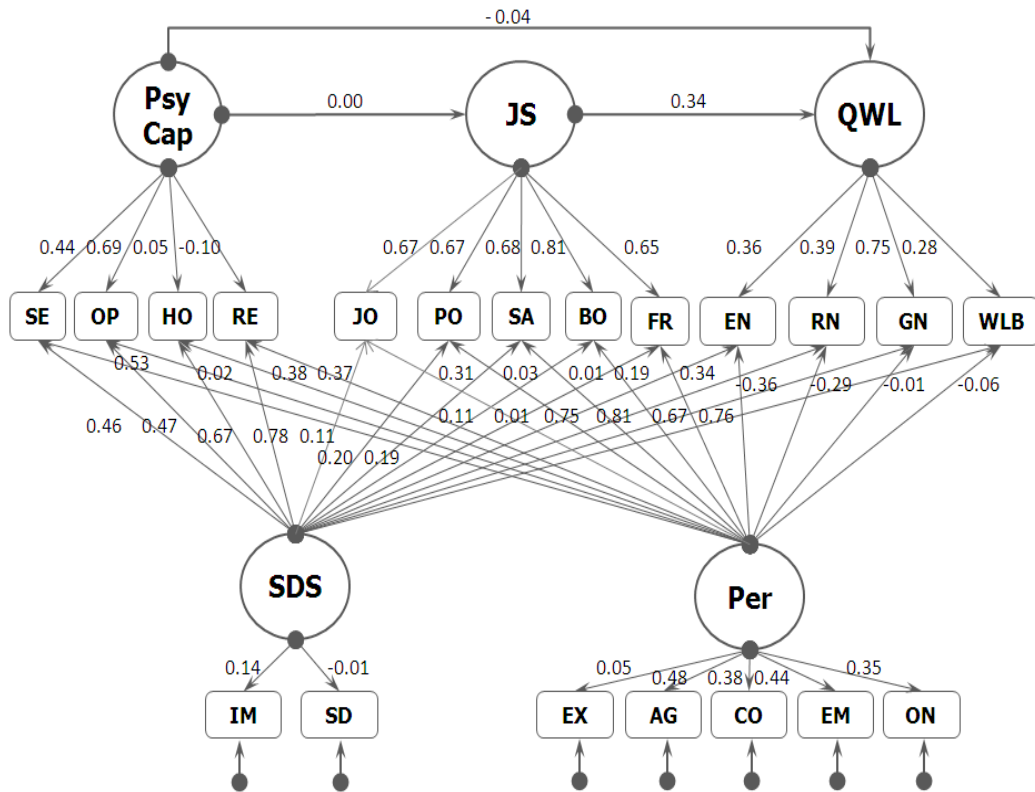
ภาพที่ 4.30 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER

จากภาพที่ 4.30 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานครู เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .11 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ -.06 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .27



ภาพที่ 4.31 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER

จากภาพที่ 4.31 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .07 และมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ .01 ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ .17



ภาพที่ 4.32 โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER

จากภาพที่ 4.32 พบว่า โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) ได้แก่ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ  $-0.04$  และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) เท่ากับ  $.00$  ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เท่ากับ  $.34$

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน  
เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และ  
ความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู  
สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน  
เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB)  
และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	การควบคุม (CMB) และ (CMV) ด้วยเทคนิคทางสถิติ					
	ไม่ควบคุม(โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (CMF)		
1. โดยรวม	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$
JS-JO	1.00	1.00	.00	.22	.05	.62
JS-PO	1.00	.99	.00	-.23	.05	.01
JS-SA	.61	.37	.63	.11	.01	.60
JS-BO	.56	.31	.69	.31	.10	.51
JS-FR	.58	.34	.66	.74	.55	.00
QWL-EN	.65	.42	.58	.50	.25	.67
QWL-RN	.85	.72	.28	.63	.40	.49
QWL-GN	.90	.80	.20	.65	.42	.43
QWL-WLB	.82	.68	.32	.96	.92	.00
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.86	.74	.26	.69	.48	.48
PsyCap-HO	.90	.80	.20	.79	.62	.28
PsyCap-OP	.92	.84	.16	.73	.53	.42
PsyCap-RE	.86	.74	.26	.98	.96	-.01
	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	CFI/ (TLI)	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	CFI/ (TLI)
PsyCap → QWL	.67	.62	.00	.63	.34	.82
JS → QWL	(.12)		(-26.88)	(-.05)		(.73)
PsyCap → JS	.36	.13		.07	.00	



จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) และโมเดลควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) โดยวิธี SMFA-CMF มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) โมเดลไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) เท่ากับ .36 ( $\Gamma = .36$ ) โมเดลควบคุม วิธี SMFA-CMF เท่ากับ .07 ( $\Gamma = .07$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โมเดลไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) เท่ากับ .12 ( $\beta = .12$ ) โมเดลควบคุม วิธี SMFA-CMF เท่ากับ -.05 ( $\beta = -.05$ ) และเส้นสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โมเดลไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) เท่ากับ .67 ( $\Gamma = .67$ ) โมเดลควบคุม วิธี SMFA-CMF เท่ากับ .63 ( $\Gamma = .63$ ) โดยเมื่อพิจารณาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .62$ ) หรือร้อยละ 62 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-CMF ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .34$ ) หรือร้อยละ 34

และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว พบว่า โมเดลควบคุมวิธี SMFA-CMF มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda$  และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2$  ลดลงเกือบทุกตัว ยกเว้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QWL-WLB) องค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และความหย่อนตัว (PsyCap-RE) องค์ประกอบของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda$  และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2$  เพิ่มขึ้น โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (QWL-WLB) โมเดลไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda$  เท่ากับ .82 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2$  เท่ากับ .68 โมเดลควบคุม วิธี SMFA-CMF มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda$  เท่ากับ .96 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2$  เท่ากับ .92 และความหย่อนตัว (PsyCap-RE) โมเดลไม่ควบคุม

(โมเดลทั่วไป) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda$  เท่ากับ .86 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2$  เท่ากับ .74 โมเดลควบคุม วิธี SMFA-CMF มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  $\lambda$  เท่ากับ .98 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $\lambda^2$  เท่ากับ .96 จากตารางที่ 4.11 นำเสนอรายละเอียดโดยโมเดลโครงสร้างเชิงเส้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อควบคุมและไม่ควบคุม SMFA-CMF ดังภาพที่ 4.18 และ 4.21

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) นำเสนอดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (CMF)			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (CMF)		
	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$
JS-JO	.58	.34	.66	.43	.18	.64	.50	.25	.75	.29	.08	.43
JS-PO	1.00	.99	.01	.98	.96	-.09	1.00	.99	.01	.95	.90	-.01
JS-SA	.53	.28	.72	.55	.30	.62	.53	.28	.72	.35	.12	.52
JS-BO	.67	.45	.55	.46	.21	.69	.61	.37	.63	.41	.17	.33
JS-FR	1.00	1.00	.00	.47	.22	.69	.42	.18	.82	.20	.04	.46
QWL-EN	.56	.32	.68	.59	.35	.37	.68	.46	.54	.68	.46	.48
QWL-RN	.69	.48	.52	.69	.48	-.02	.76	.58	.42	.99	.98	.00
QWL-GN	.73	.53	.47	.60	.36	-.03	1.00	1.00	.00	.73	.53	.32
QWL-WLB	1.00	1.00	.00	.47	.22	.14	.70	.48	.52	.64	.41	.51
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.72	.52	.48	.40	.16	.59	.72	.51	.49	.80	.64	.21
PsyCap-HO	.75	.57	.43	-.01	.00	.90	.76	.58	.42	.83	.69	.13

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (CMF)			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (CMF)		
	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$
PsyCap-OP	.83	.69	.31	.70	.49	-.35	.84	.71	.29	.84	.71	.12
PsyCap-RE	1.00	1.00	.00	-.20	.04	-.04	1.00	1.00	.00	.83	.69	.20
PsyCap → QWL	.63	.50	.00	-.26	.00	.92	.53	.58	.71	.50	.50	.84
JS → QWL	(.08)		(-30.87)	(.31)		(.88)	(.23)		(.66)	(.21)		(.75)
PsyCap → JS	.20	.04		-.16	.03		.17	.03		.09	.01	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงานที่ควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย แตกต่างกัน โดยส่วนมากมีค่าลดลงมาก และมีเพียงบางตัวแปร มีค่าเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าเท่ากับ .20 ( $\Gamma = .20$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF เท่ากับ -.16 ( $\Gamma = -.16$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Capital)) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .63 ( $\Gamma = .63$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF เท่ากับ -.26 ( $\Gamma = -.26$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .08 ( $\beta = .08$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF เท่ากับ .31 ( $\beta = .31$ ) โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .17 ( $\Gamma = .17$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF เท่ากับ .09 ( $\Gamma = .09$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital)) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .53 ( $\Gamma = .53$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF เท่ากับ .50 ( $\Gamma = .50$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .23 ( $\beta = .23$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF เท่ากับ .21 ( $\beta = .21$ ) โดยเมื่อพิจารณาจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .50$ ) หรือร้อยละ 50 และเมื่อควบคุมควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-CMF ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .00$ ) หรือร้อยละ 0 และ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .58$ ) หรือร้อยละ 58 และเมื่อควบคุมควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-CMF ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .50$ ) หรือร้อยละ 50 จากตารางที่ 4.9 นำเสนอรายละเอียดเป็นโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 4.19 และ 4.22 โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ภาพที่ 4.20 และ 4.23

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิต** ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common Rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) นำเสนอดังตารางที่ 4.13-4.16

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)						
	โดยรวม	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (CMF)		
		$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$
JS-JO		1.00	1.00	.00	.17	.03	.57
JS-PO		1.00	.99	.00	.08	.01	.61
JS-SA		.61	.37	.63	-.24	.06	.00
JS-BO		.56	.31	.69	.35	.12	.54
JS-FR		.58	.34	.66	.72	.52	.01

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)						
	โดยรวม	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (CMF)		
QWL-EN	.65	.42	.58	.51	.26	.65	
QWL-RN	.85	.72	.28	.66	.44	.52	
QWL-GN	.90	.80	.20	.67	.45	.46	
QWL-WLB	.82	.68	.32	.97	.94	.00	
		$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.86	.74	.86	.73	.53	.42	
PsyCap-HO	.90	.80	.90	.96	.92	.00	
PsyCap-OP	.92	.84	.92	.79	.62	.34	
PsyCap-RE	.86	.74	.86	.81	.66	.31	
		$\Gamma(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$	$\Gamma(\beta)$	$R^2$	$CFI/(TLI)$
PsyCap→QWL	.67	.62	.00	.59	.55	.71	
JS → QWL	(.12)		(-26.88)	(-.04)		(.62)	
PsyCap→JS	.36	.13		.10	.30		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัด  
สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับ  
ผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ระหว่างไม่ควบคุม  
(โมเดลทั่วไป) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม  
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าลดลง และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง  
จากตัวแปร PsyCap→JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive  
psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดล  
ทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .36 ( $\Gamma = .36$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ .10 ( $\Gamma = .10$ ) ค่าสัมประสิทธิ์  
เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยา  
เชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of  
Wwrk life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .67 ( $\Gamma = .67$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS

เท่ากับ .59 ( $\Gamma = .59$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS  $\rightarrow$ QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .12 ( $\beta = .12$ ) ควบคุม โดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ -.04 ( $\beta = -.04$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ดัชนีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) โดยเมื่อพิจารณา โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ S พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .62$ ) หรือร้อยละ 62 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช่วิธี SMFA-SDS ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .55$ ) หรือร้อยละ 55 นำเสนอรายละเอียดโดยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ดังภาพที่ 4.18 และ 4.24



ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (SDS)			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (SDS)		
	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$
JS-JO	.58	.34	.66	.43	.18	.01	.50	.25	.75	.25	.06	.40
JS-PO	1.00	.99	.01	.99	.98	.01	1.00	.99	.01	.29	.08	.58
JS-SA	.53	.28	.72	.55	.30	.58	.53	.28	.72	.90	.81	-.01
JS-BO	.67	.45	.55	.48	.23	.65	.61	.37	.63	.23	.05	.32
JS-FR	1.00	1.00	.00	.48	.23	.64	.42	.18	.82	.23	.05	.50
QWL-EN	.56	.32	.68	.67	.45	.55	.68	.46	.54	.77	.59	.38
QWL-RN	.69	.48	.52	.85	.72	.28	.76	.58	.42	.83	.69	.27
QWL-GN	.73	.53	.47	.88	.77	.20	1.00	1.00	.00	.81	.66	.20
QWL-WLB	1.00	1.00	.00	.80	.64	.32	.70	.48	.52	.76	.58	.37
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.72	.52	.48	.82	.67	.25	.51	.49	.80	.64	.41	.46
PsyCap-HO	.75	.57	.43	.87	.76	.15	.58	.42	.83	.76	.58	.25

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (SDS)			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (SDS)		
	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$
PsyCap-OP	.83	.69	.31	.86	.74	.19	.71	.29	.84	.69	.48	.37
PsyCap-RE	1.00	1.00	.00	.83	.69	.25	1.00	.00	.83	.96	.92	.00
PsyCap → QWL	.63	.50	.00	.64	.77	.91	.53	.58	.71	.61	.40	.86
JS → QWL	(.08)		(- 30.87)	(.24)		(.88)	(.23)		(.66)	(.02)		(.80)
PsyCap → JS	.20	.04		.21	.04		.17	.03		.17	.03	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ระหว่างไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าลดลง และเมื่อพิจารณาโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .20 ( $\Gamma = .20$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ .21 ( $\Gamma = .21$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .63 ( $\Gamma = .63$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ .64 ( $\Gamma = .64$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .08 ( $\beta = .08$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ .24 ( $\beta = .24$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .17 ( $\Gamma = .17$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ .17 ( $\Gamma = .17$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .53 ( $\Gamma = .53$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ .61 ( $\Gamma = .61$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS  $\rightarrow$  QWL (อิทธิพลทางตรงตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .23 ( $\beta = .23$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-SDS เท่ากับ .02 ( $\beta = .02$ ) และเมื่อพิจารณา

รายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) โดยเมื่อพิจารณาจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .50$ ) หรือร้อยละ 50 และเมื่อควบคุมควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-SDS ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .77$ ) หรือร้อยละ 77 และโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .58$ ) หรือร้อยละ 58 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-SDS ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .40$ ) หรือร้อยละ 40 นำเสนอรายละเอียดเป็นโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 4.19 และ 4.25 โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ภาพที่ 4.20 และ 4.26

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (PER)		
	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$
JS-JO	1.00	1.00	.00	.12	.01	.63
JS-PO	1.00	.99	.00	-.36	.13	.01
JS-SA	.61	.37	.63	.55	.30	.01
JS-BO	.56	.31	.69	-.01	.00	.66
JS-FR	.58	.34	.66	.07	.00	.69

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (PER)		
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
QWL-EN	.65	.42	.58	.48	.23	.65
QWL-RN	.85	.72	.28	.63	.40	.50
QWL-GN	.90	.80	.20	.65	.42	.43
QWL-WLB	.82	.68	.32	.96	.92	-.01
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.86	.74	.86	.70	.49	.47
PsyCap-HO	.90	.80	.90	.79	.62	.29
PsyCap-OP	.92	.84	.92	.73	.53	.43
PsyCap-RE	.86	.74	.86	.98	.96	-.01
	$\Gamma(\beta)$	$R^2$	CFI/ (TLI)	$\Gamma(\beta)$	$R^2$	CFI/ (TLI)
Psycap → QWL	.67	.62	.00	.63	.38	.71
JS → QWL	(.12)		(-26.88)	(-.01)		(.64)
Psycap → JS	.36	.13		-.01	.00	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ระหว่างไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าลดลง และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap → JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .36 ( $\Gamma = .36$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ -.01 ( $\Gamma = -.01$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap → QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .67 ( $\Gamma = .67$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ .63 ( $\Gamma = .63$ )

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS → QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปร ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .08 ( $\beta = .08$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ -.01 ( $\beta = -.01$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) โดยเมื่อพิจารณาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .62$ ) หรือร้อยละ 62 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .38$ ) หรือร้อยละ 38 นำเสนอรายละเอียดโดยโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น ดังภาพที่ 4.18 และ 4.27

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (PER)			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (PER)		
	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\varepsilon)$
JS-JO	.58	.34	.66	.17	.03	.66	.50	.25	.75	.34	.12	.00
JS-PO	1.00	.99	.01	-.27	.07	.01	1.00	.99	.01	-.64	.41	.01
JS-SA	.53	.28	.72	.63	.40	.01	.53	.28	.72	-.09	.01	.62
JS-BO	.67	.45	.55	.10	.01	.72	.61	.37	.63	-.11	.01	.48
JS-FR	1.00	1.00	.00	.08	.01	.70	.42	.18	.82	.40	.16	.50
QWL-EN	.56	.32	.68	.45	.20	.68	.68	.46	.54	.54	.29	.68
QWL-RN	.69	.48	.52	.63	.40	.51	.76	.58	.42	.63	.40	.55
QWL-GN	.73	.53	.47	.66	.44	.44	1.00	1.00	.00	.64	.41	.47
QWL-WLB	1.00	1.00	.00	.97	.94	-.01	.70	.48	.52	.98	.96	-.01
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.72	.52	.48	.74	.55	.42	.51	.49	.80	.67	.45	.49
PsyCap-HO	.75	.57	.43	.96	.92	.00	.58	.42	.83	.78	.61	.28

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (PER)			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี SMFA (PER)		
	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	$CFI / (TLI)$
PsyCap-OP	.83	.69	.31	.80	.64	.33	.71	.29	.84	.72	.52	.41
PsyCap-RE	1.00	1.00	.00	.80	.64	.32	1.00	.00	.83	.97	.94	.01
Psycap → QWL	.63	.50	.00	.59	.24	.74	.53	.58	.71	.61	.42	.71
JS → QWL	(.08)		(-30.87)	(-.10)		(.67)	(.23)		(.66)	(.04)		(.64)
Psycap → JS	.20	.04		.04	.00		.17	.03		-.05	.00	



จากตารางที่ 4.16 พบว่า โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ระหว่างไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าลดลง และเมื่อพิจารณาโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap→JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .20 ( $\Gamma = .20$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ .04 ( $\Gamma = .04$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .63 ( $\Gamma = .63$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ .59 ( $\Gamma = .59$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .08 ( $\beta = .08$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ -.10 ( $\beta = -.10$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap→JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .17 ( $\Gamma = .17$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ -.05 ( $\Gamma = -.05$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap → QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .53 ( $\Gamma = .53$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ .61 ( $\Gamma = .61$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .23 ( $\beta = .23$ ) ควบคุมโดยวิธี SMFA-PER เท่ากับ .04 ( $\beta = .04$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ

พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) โดยเมื่อพิจารณาจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .50$ ) หรือร้อยละ 50 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .24$ ) หรือร้อยละ 24 และโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .58$ ) หรือร้อยละ 58 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี SMFA-PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .42$ ) หรือร้อยละ 42 นำเสนอรายละเอียดเป็นโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 4.19 และ 4.28 โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ภาพที่ 4.20 และ 4.29

**ตอนที่ 6** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) นำเสนอดังตารางที่ 4.17-4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี MMFA (SDS & PER)		
	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$
JS-JO	1.00	1.00	.00	.45	.20	.44
JS-PO	1.00	.99	.00	.96	.92	.00
JS-SA	.61	.37	.63	.54	.29	.55
JS-BO	.56	.31	.69	.51	.26	.39
JS-FR	.58	.34	.66	.46	.21	.40
QWL-EN	.65	.42	.58	.48	.23	.57
QWL-RN	.85	.72	.28	.53	.28	.35
QWL-GN	.90	.80	.20	.77	.59	.00
QWL-WLB	.82	.68	.32	.38	.14	.38
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.86	.74	.86	.52	.27	.26
PsyCap-HO	.90	.80	.90	.26	.07	.00
PsyCap-OP	.92	.84	.92	.83	.69	.17
PsyCap-RE	.86	.74	.86	.10	.01	.16
	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	CFI/ (TLI)	$\Gamma / (\beta)$	$R^2$	CFI/ (TLI)
Psychap $\rightarrow$ QWL	.67	.62	.00	.11	.23	.75
JS $\rightarrow$ QWL	(.12)		(-26.88)	(.25)		(.70)
Psychap $\rightarrow$ JS	.36	.13		-.06	.00	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ระหว่างไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) และควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าลดลง และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap→JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .36 ( $\Gamma = .36$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ -.06 ( $\Gamma = -.06$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .67 ( $\Gamma = .67$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS&PER เท่ากับ .11 ( $\Gamma = .11$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .12 ( $\beta = .12$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ .25 ( $\beta = .25$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า บางองค์ประกอบของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) โดยเมื่อพิจารณาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .62$ ) หรือร้อยละ 62 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้วิธี MMFA-SDS & PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .23$ ) หรือร้อยละ 23 นำเสนอรายละเอียดโดยโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น ดังภาพที่ 4.8 และ 4.30

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของ โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน คือ การตอบเพื่อให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี		
	MMFA (SDS & PER)						MMFA (SDS & PER)					
	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$	$\lambda_y$	$\lambda_y^2$	$\theta(\epsilon)$
JS-JO	.58	.34	.66	.38	.14	.59	.50	.25	.75	.67	.45	.41
JS-PO	1.00	.99	.01	.36	.13	.56	1.00	.99	.01	.67	.45	.51
JS-SA	.53	.28	.72	.25	.06	.00	.53	.28	.72	.68	.46	.50
JS-BO	.67	.45	.55	.94	.88	.00	.61	.37	.63	.81	.66	.27
JS-FR	1.00	1.00	.00	.57	.32	.52	.42	.18	.82	.64	.41	.47
QWL-EN	.56	.32	.68	.11	.01	.61	.68	.46	.54	.36	.13	.39
QWL-RN	.69	.48	.52	.19	.04	.38	.76	.58	.42	.39	.15	.29
QWL-GN	.73	.53	.47	.46	.21	.00	1.00	1.00	.00	.75	.56	.00
QWL-WLB	1.00	1.00	.00	-.27	.07	.00	.70	.48	.52	.28	.08	.38

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

โมเดลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV)											
	สถานศึกษารัฐบาล						สถานศึกษาเอกชน					
	ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี			ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป)			ควบคุมโดยวิธี		
	MMFA (SDS & PER)						MMFA (SDS & PER)					
	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$	$\lambda_x$	$\lambda_x^2$	$\theta(\delta)$
PsyCap-SE	.72	.52	.48	.70	.49	.30	.51	.49	.80	.44	.19	.25
PsyCap-HO	.75	.57	.43	.59	.35	.00	.58	.42	.83	.05	.00	.00
PsyCap-OP	.83	.69	.31	.91	.83	.28	.71	.29	.84	.69	.48	.16
PsyCap-RE	1.00	1.00	.00	.49	.24	.37	1.00	.00	.83	-.10	.01	.14
	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	CFI/(TLI)	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	CFI/(TLI)	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	CFI/(TLI)	$\Gamma/(\beta)$	$R^2$	CFI/(TLI)
Psycap → QWL	.63	.50	.00	.07	.06	.70	.53	.58	.71	-.04	.09	.73
JS → QWL	(.08)		(-30.87)	(.17)		(.63)	(.23)		.66	(.34)		(.62)
Psycap → JS	.20	.04		.01	.00		.17	.03		.01	.00	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ระหว่างไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าลดลง และเมื่อพิจารณาโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap→JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .20 ( $\Gamma = .20$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ .01 ( $\Gamma = .01$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .63 ( $\Gamma = .63$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ .07 ( $\Gamma = .07$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS→QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .08 ( $\beta = .08$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ .17 ( $\beta = .17$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) โมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร PsyCap→JS (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .17 ( $\Gamma = .17$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ .01 ( $\Gamma = .01$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร PsyCap →QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .53 ( $\Gamma = .53$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ -.04 ( $\Gamma = -.04$ ) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปร JS → QWL (อิทธิพลทางตรง ตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) ที่ส่งผลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(Quality of work life) ไม่ควบคุม (โมเดลทั่วไป) มีค่าเท่ากับ .23 ( $\beta = .23$ ) ควบคุมโดยวิธี MMFA-SDS & PER เท่ากับ .34 ( $\beta = .34$ ) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงมากที่สุด รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และสุดท้าย ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) โดยเมื่อพิจารณาจากค่า  $R^2$  ของตัวแปรตามทั้งสองตัว คือ QWL และ JS โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .50$ ) หรือร้อยละ 50 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช่วิธี MMFA-SDS & PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .06$ ) หรือร้อยละ 6 และโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พบว่า เมื่อไม่ควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = 0.58$ ) หรือร้อยละ 58 และเมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช่วิธี MMFA-SDS & PER ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ( $R^2 = .09$ ) หรือร้อยละ 9 นำเสนอรายละเอียดเป็นโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 4.19 และ 4.31 โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ภาพที่ 4.20 และ 4.32



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

2. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน ระหว่างเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance)

3. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานและความเที่ยงตรงของโมเดลเมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวน

จากวิธีร่วม (Common method variance) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance)

5. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

6. เพื่อเปรียบเทียบความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality)

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม มีความแตกต่างกัน

2. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการใ้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) มีความแตกต่างกัน

3. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการใ้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (SDS) มีความแตกต่างกัน

4. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพ

หน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการใช้นุคลิกภาพของบุคคล (Per) มีความแตกต่างกัน

5. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานศึกษาเอกชน โดยรวม และจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม โดยการใช้อัตราส่วนเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Per) มีความแตกต่างกัน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 991 คน และครูสังกัดสำนักงานศึกษาเอกชน จำนวน 687 คน ในจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวนทั้งหมด 1,678 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทำงาน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และนัดเวลาในการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 1,678 ฉบับ โดยได้รับคืนทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง

## สรุปผลการวิจัย

จากการตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) มีผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมลดลง และเมื่อพิจารณาของค่าประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในบางตัวแปรมีแนวโน้มลดลงเหมือนกัน โดยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วมในการศึกษานี้ คือ อิทธิพลจากรูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) และอิทธิพลจากผู้ตอบ คือ การตอบเพื่อทำให้อุดมคติทางสังคม (Social desirability: SDS) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) มีอิทธิพลต่อตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) มากที่สุด ซึ่งทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรลดลงมาก รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) ตามลำดับ

2. ความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามตัวแปรสถานภาพหน่วยงาน เมื่อใช้เทคนิควิธีการทางสถิติควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF SMFA-SDS SMFA-PER และ MMFA-SDS & PER แตกต่างกัน

3. ความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF แตกต่างกัน

4. ความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ควบคุมโดยวิธี SMFA-CMF แตกต่างกัน

5. ความเที่ยงตรงของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) SMFA-SDS SMFA-PER และ MMFA-SDS & PER แตกต่างกัน

6. ความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตอบ (Common rater) คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) SMFA-SDS SMFA-PER และ MMFA-SDS & PER แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance) มีผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมลดลง และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบก็ยิ่งพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในบางตัวแปรมีค่าลดลงเหมือนกัน เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โดยทั่วไปที่ไม่มีการควบคุม (CMB) และโมเดลที่ควบคุม (CMB) พบอิทธิพลที่ส่งผลต่อโมเดล คือ

1.1 อิทธิพลของการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ ซึ่งผู้วิจัยใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) หรือ CMF มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) หรือ CMF มีอิทธิพลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยมีอิทธิพลต่อตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) มากที่สุด ซึ่งทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรลดลงมาก เนื่องจากตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) เป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบที่วัดคุณลักษณะภายในของมนุษย์ กล่าวคือ เป็นการวัดคุณลักษณะพฤติกรรมภายในของผู้ตอบแบบสอบถามเอง ดังนั้น การตอบผู้ตอบจึงตอบโดยการมองตนเองเป็นหลัก ซึ่งเป็นการประเมินตนเองตามระดับการวัดที่สูงเกิน

ความเป็นจริง รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบลดลงเป็นลำดับที่ 2 เนื่องจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบวัดคุณลักษณะภายในของมนุษย์และมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานกับสิ่งอื่น ดังนั้น การตอบของผู้ตอบจึงเลือกตอบในระดับการวัดที่ค่อนข้างสูงเช่นกัน ส่วนตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) เป็นตัวแปรที่รูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) หรือ CMF มีอิทธิพลต่อน้อยที่สุด เนื่องจากตัวแปรความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) มีองค์ประกอบที่ถามความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น จึงทำให้การตอบของผู้ตอบในอยู่ระดับการวัดที่ค่อนข้างต่ำ และยังทำให้ความสามารถการทำนายของตัวแปรอิสระที่ทำนายตัวแปรตาม ( $R^2$ ) ลดลง แสดงให้เห็นว่า การใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) การวัดพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในที่เป็นนามธรรมมาก ๆ นั้น มีอิทธิพลต่อการตอบของผู้ตอบ ซึ่งสอดคล้องกับ Bagozzi and Yi (1991, pp. 426-439) ที่พบว่า การวัดระดับความแตกต่างของสิ่งที่เป็นนามธรรม อาทิ จากเนื้อหาสู่ข้อความเฉพาะ (Content of specific items) ประเภทของมาตราการวัด (Scale type) รูปแบบการตอบ (Response format) และบริบททั่วไป (General context) มีอิทธิพลต่อการตอบผู้ตอบ และสอดคล้องกับ Tourangeau, Rips, and Rasinski (2000, p. 94), Podsakoff et al. (2003), Weisberg (2005), Meade et al. (2007) และ Babbie (2010) ที่พบว่า รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) โดยการใช้อุปกรณ์ร่วมของมาตราวัด มีอิทธิพลต่อการตอบของผู้ตอบ (Common rater) และเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเส้นทางทั้งทางตรงและทางอ้อมของ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) โดยการใช้อุปกรณ์ร่วมของวิธีการ (CMF) พบว่า ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) สามารถทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ได้ร้อยละ 34 ( $R^2 = .34$ ) ซึ่งสอดคล้องกับ Luthans et al. (2007, pp. 541-572) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ของความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว โดยหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัว สามารถวัดและมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Mortazavi et al. (2012, pp. 206-213) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ในการทำงานและสมรรถนะการทำงานในองค์กร โดยทำการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล จำนวน 207 คน จากโรงพยาบาล จำนวน 4 แห่ง ของเมือง Mashhad โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบสมการ โครงสร้าง (Structural equation model) หรือ SEM ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความหยุ่นตัว ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .389 และส่งผลทางบวก ต่อสมรรถนะการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .455 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .293

1.2 อิทธิพลจากผู้ตอบ คือ การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีอิทธิพลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) ทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) มีค่าลดลง และยังทำให้ความสามารถการทำนายของตัวแปรอิสระที่ทำนายตัวแปรตาม ( $R^2$ ) ลดลง เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว ตัวแปรทางจิตวิทยาจะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมาก ๆ ดังนั้น ในการตอบของผู้ตอบมักจะตอบเพื่อเข้าข้างตนเอง เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับในทางสังคมและดูดีในหมู่สังคมที่อยู่ แสดงให้เห็นว่า การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ซึ่งสอดคล้องกับ Crowne and Marlowe (1960, p. 109) ที่พบว่า การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีอิทธิพลต่อความลำเอียงในการตอบของผู้ตอบ Thomas and Kilmann (1975, p. 741) และ Nederhof (1985, p. 263) มีการบันทึกการศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) อาจจะมีการมองแนวโน้มของผู้ตอบ ซึ่งจะเป็แหล่งที่เป็นสาเหตุของความแปรปรวนที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติ (Artifactual variance) ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย Fiske (1982, pp. 81-84) ที่พบว่า ระดับการวัดที่เป็นนามธรรมมาก ๆ อาจส่งผลกระทบต่อความค่าคุณศัพท์หรือสิ่งที่จะวัด ทำให้เกิดความลำเอียงในการตอบ อาทิ การรู้ตัวของผู้ตอบ (Halo effects) การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) Reynolds (1982) และ Ganster, Hennessey, and Luthans (1983, pp. 321-331) มีบันทึกเกี่ยวกับการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability)

สามารถสร้างความสัมพันธ์ปลอมหรือความสัมพันธ์เทียม เหมือนกับตัวแปรต้องห้ามนั้นจะปกปิดความจริงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือเหมือนกับตัวแปรขึ้นกลาง (Moderator variable) ที่มีอิทธิพลต่อธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสอดคล้องกับ Podsakoff et al. (2003), Paulhus (2002, pp. 49-69), Weisberg (2005), Meade et al. (2007) และ Babbie (2010) ที่พบว่า การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีอิทธิพลต่อการตอบและเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB)

1.3 อิทธิพลจากผู้ตอบ คือ บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) มีอิทธิพลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงของ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital: PsyCap) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction: JS) มีค่าลดลง และยังทำให้ความสามารถทำนายของตัวแปรอิสระที่ทำนายตัวแปรตาม ( $R^2$ ) ลดลง เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วตัวแปรทางจิตวิทยาจะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมาก ๆ ดังนั้น ในการตอบของผู้ตอบมักจะตอบเข้าข้างตนเอง หรือตอบตามอารมณ์ของตนเอง ซึ่งแนวโน้มในการตอบของแต่ละบุคคลก็จะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) มีผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) ซึ่งสอดคล้องกับ Goldberg (1993, p. 26) ที่พบว่า บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ลักษณะที่ปรากฏออกมาเหล่านั้นสามารถทำนายความโน้มเอียงเฉพาะตัวของบุคคลในทางที่เหมือนกันหรือต่างกันไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2551, หน้า 84) ที่พบว่า บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) และจิตใจด้านอื่น ๆ ของบุคคลมีอิทธิพลสูงต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ Peterson (2000, p. 56) ที่พบว่า บุคลิกภาพของบุคคล (Personality) มีแนวโน้มที่จะโน้มน้ำหนักต่ออารมณ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผู้ตอบ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อหลักการในการตอบและส่งผลต่อการตอบ Podsakoff et al. (2003, p. 885) ที่พบว่า ในการวัดการรายงานตนเอง (Self-report measures) การตอบข้อความของบุคคลที่เกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์ (Predictor variables) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variables) มีอารมณ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการตอบด้วย และเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB)



## 2. การใช้เทคนิคควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB)

โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเทคนิคที่ใช้ในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) โดยการใช้รูปแบบของมาตรวัด (Common scale format) การใช้เทคนิคควบคุมความลำเอียงจากอิทธิพลของผู้ตอบ (Common rater) โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดคติทางสังคม (Social desirability) และบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) การใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA โดยผลที่ได้รับจากการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) จะทำให้เกิดความเที่ยงตรงของโมเดล และความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดลส่งผลให้เกิดความเที่ยงตรงของผลการวิจัย (Validity) โดยแยกอภิปราย ดังนี้

### 2.1 การใช้เทคนิคควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB)

โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเทคนิคควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) โดยการใช้เทคนิคการควบคุมบริบทของข้อคำถามโดยการควบคุมรูปแบบร่วมของวิธีการ (Common method format) โดยการใช้รูปแบบร่วมของมาตรวัด (Common scale format) หรือ CMF จากการเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของ โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนโดยรวม และเมื่อจำแนกตามสถานภาพหน่วยงาน ระหว่างโมเดลโดยทั่วไปกับโมเดลควบคุมรูปแบบร่วมของมาตรวัด (Common scale format) หรือ CMF มีความแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐาน โดยโมเดลควบคุม CMF ทำให้สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรโดยส่วนมากมีแนวโน้มลดลง และค่าสัมประสิทธิ์ความสามารถในการทำนายของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ( $R^2$ ) มีค่าลดลงเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Tourangeau et al. (2000, p. 94), Podsakoff et al. (2003), Weisberg (2005), Meade et al. (2007) และ Babbie (2010) ที่พบว่า รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) โดยการใช้รูปแบบร่วมของมาตรวัด มีอิทธิพลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) และเมื่อควบคุมแล้ว จะทำให้ค่าที่ได้ใกล้เคียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันจะส่งผลต่อความเที่ยงตรงของข้อมูล

### 2.2 การใช้เทคนิคควบคุมความลำเอียงจากอิทธิพลของผู้ตอบ (Common rater)

โดยการใช้การตอบเพื่อทำให้อุดคติทางสังคม (Social desirability: SDS) จากการเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของ โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนโดยรวม และเมื่อจำแนกตามสถานภาพหน่วยงาน ระหว่างโมเดลโดยทั่วไป กับโมเดลที่ควบคุมโดย SDS ทำให้สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร โดยส่วนมากมีแนวโน้มลดลง และค่าสัมประสิทธิ์ความสามารถในการทำนายของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ( $R^2$ ) มีค่าลดลงเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Johns (1994, pp. 574-591), ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และคณะ (2551, หน้า 57), Crowne and Marlowe (1960, pp. 349-354) และ Paulhus (2002, pp. 49-69) ที่ได้พบว่า การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) มีอิทธิพลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) จึงได้พัฒนา Social-desirability responding (SDR) ที่จะใช้ในการควบคุมการบิดเบือนการตอบข้อความโดยการให้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) มาควบคุม และสอดคล้องกับการศึกษาของ Podsakoff et al. (2003), Holtgraves (2004, pp. 161-172), Dodaj (2012, pp. 651-666) และ Nolte et al. (2013, pp. 1-9) ที่พบว่า เมื่อควบคุมโดยการให้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) แล้วจะทำให้ค่าที่ได้ใกล้เคียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์อันจะส่งผลต่อความเที่ยงตรงของข้อมูล

2.3 การใช้เทคนิคควบคุมความลำเอียงจากอิทธิพลของผู้ตอบ (Common rater) โดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) จากการเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนโดยรวม และเมื่อจำแนกตามสถานภาพหน่วยงาน ระหว่างโมเดลโดยทั่วไปกับโมเดลที่ควบคุมโดยบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) ทำให้สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของโมเดลมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร โดยส่วนมากมีแนวโน้มลดลง และค่าสัมประสิทธิ์ความสามารถในการทำนายของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ( $R^2$ ) มีค่าลดลงเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของดวงเดือน พันธุมนาวิณ และคณะ (2551, หน้า 84), Allport (1966), Goldberg (1993, p. 26), Costa and McCrae (1992), Guenole and Chernyshenko (2005, pp. 86-96) ที่พบว่า บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) มีอิทธิพลต่อการตอบแบบสอบถามอันจะส่งผลต่อความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) Dodaj (2012, pp. 651-666) พบว่า บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability) มีความสัมพันธ์กันสูงกับบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ในกลุ่มของครู ซึ่งการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social

desirability) เมื่อศึกษาร่วมกันกับบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) จะทำให้เห็นสไตล์การตอบ (Response-style) ในการตอบแบบสอบถามของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Podsakoff et al. (2003) ที่พบว่า เมื่อควบคุมโดยการใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) แล้ว จะทำให้ค่าที่ได้ใกล้เคียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันจะส่งผลต่อความเที่ยงตรงของข้อมูล

2.4 การใช้เทคนิควิธีการทางสถิติโดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA โดยผลที่ได้รับจากการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) จะทำให้เกิดความเที่ยงตรงของโมเดล และความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มของโมเดล ส่งผลให้เกิดความเที่ยงตรงของผลการวิจัย (Validity) โดยแยกอภิปราย ดังนี้

2.4.1 โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบวิธีการเดียว (Single-method factor approaches) ได้แก่ CMF SDS PER ซึ่งการใช้เทคนิค SMFA-CMF SMFA-SDS SMFA-PER ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม ที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นของ โมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตามสถานภาพหน่วยงาน พบว่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมีแนวโน้มลดลง และน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรโดยส่วนมาก มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า เทคนิค SMFA-CMF SMFA-SDS SMFA-PER สามารถควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Cote and Buckley (1987, pp. 315-318), Williams, Gavin, and Williams (1996), Doty and Glick (1998), Podsakoff et al. (2003, pp. 879-903), Meade et al. (2007), Ylitalo (2009, pp. 1-37) และ James and Charles (2010, pp. 325-334) ที่พบว่า การใช้เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบวิธีการเดียว (Single-method factor approaches) หรือ SMFA สามารถควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นได้

2.4.2 โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ MMFA เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบหลายวิธีการ (Multiple-method-factor approaches) ได้แก่ SDS & PER ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โดยรวม และเมื่อจำแนกตาม

สถานภาพหน่วยงาน พบว่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมีแนวโน้มลดลง และน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรโดยส่วนมากมีแนวโน้มลดลงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า เทคนิค MMFA-SDS & PER สามารถควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Podsakoff et al. (2003, pp. 879-903), Ylitalo (2009, pp. 1-37), Neumann and Graeff (2010, pp. 1-26), James and Charles (2010, pp. 325-334), Gorrell, Ford, Madden, Holdridge, and Eaglestone (2011), Viswanath, Egnoto, and Ortega (2012) และ Chin et al. (2012) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้วิธีการ MMFA เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประยุกต์ใช้องค์ประกอบหลายวิธีการ (Multiple-method-factor approaches) สามารถควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วมที่ส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นได้

3. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเส้นทางทั้งทางตรงและทางอ้อมของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อควบคุมความแปรปรวนจากวิธีร่วม (CMV) ทำให้ทราบค่าน้ำหนักอิทธิพลเส้นทางทั้งทางตรงและทางอ้อมที่แท้จริง โดยการใช้รูปแบบร่วมของวิธีการ (CMF) พบว่า ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) สามารถทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ได้ร้อยละ 63 ( $R^2 = .63$ ) การใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) พบว่า ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) สามารถทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ได้ร้อยละ 55 ( $R^2 = .55$ ) การใช้บุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) พบว่า ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) สามารถทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ได้ร้อยละ 38 ( $R^2 = .38$ ) และการใช้การตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social desirability: SDS) กับบุคลิกภาพของบุคคล (Personality: PER) SDS & PER พบว่า ตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) สามารถทำนายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ได้ร้อยละ 23 ( $R^2 = .23$ ) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) และความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) มีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ Sirgy, Efraty, Siegel, and Lee (2001, pp. 241-302) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวัดแนวโน้มของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) บนพื้นฐานความต้องการด้านความพึงพอใจและทฤษฎีความไม่เพียงพอ โดยในการวัด

ความต้องการด้านความพึงพอใจและทฤษฎีความไม่เพียงพอเป็นการออกแบบการวัดที่ครอบคลุมเฉพาะการตรวจสอบสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการในงาน พฤติกรรมการจัดการองค์กร และโปรแกรมการช่วยเหลือในองค์กรและการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของลูกค้า ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้กำหนดคุณลักษณะความต้องการออกเป็น 7 คุณลักษณะ ซึ่งมีเฉพาะคุณลักษณะพื้นฐาน ดังนี้ 1) ความต้องการด้านสังคม 2) ความต้องการด้านครอบครัวและเศรษฐกิจ 3) ความต้องการด้านสังคม 4) ความต้องการการเคารพนับถือ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง 6) ความต้องการด้านความรู้ 7) ความต้องการความชื่นชมยินดี โดยในการวิจัยนี้ การวัดมีความครอบคลุม และทำการทดสอบ 3 กรณี คือ การทดสอบความเที่ยงตรงของการจำแนกกลุ่มการสร้างข้อมูลสนับสนุนด้วยการวัดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวัดความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ด้วยการทดสอบสมมติฐานจากทฤษฎีความไม่เพียงพอในการศึกษาทั้ง 3 กรณี โดยใน 2 กรณีแรก ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และในกรณีที่ 3 ใช้กลุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อของบริษัท ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างสนับสนุนความเป็นไปได้ตามสมมติฐานการวิจัยและยังสนับสนุนความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ที่จะนำไปสู่การวัดแนวใหม่ของ QWL บนพื้นฐานของการวัดความต้องการด้านความพึงพอใจ Youssef (2004, p. 45) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของความหุน่ตัวโดยใช้องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวังและด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทาง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411 คน ในองค์กรต่าง ๆ พบว่า แบบจำลองที่กำหนดไว้ว่า มีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง และความหุน่ตัว ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงาน และพบว่า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Larson and Luthans (2006, pp. 75-92) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณค่าที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานที่สนคดีในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายการผลิตอุปกรณ์ ( $N = 74$ ) พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในงาน ( $r = .373$ ) และความผูกพันกับองค์กร ( $r = .313$ ) ที่สำคัญ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานมีผลกระทบที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพต่อมนุษย์และสังคมเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน Luthans et al. (2007, pp. 541-572) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ของความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี

และความมุ่งมั่น โดยหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่น สามารถวัดและมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Avey, Luthans, and Youssef (2010) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าเชิงบวกของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำนายทัศนคติและพฤติกรรมต่อการทำงาน ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความปรารถนาที่จะเข้าไปมีบทบาทในการบริหารพฤติกรรมองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความไม่ปรารถนาที่จะถูกเกลียดชังจากสังคมขององค์กร การถูกปลดจากงาน และพฤติกรรมการจัดสถานที่ทำงานแบบรวม แต่จะมีการยอมรับความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีบทบาทในการบริหารพฤติกรรมองค์กร ซึ่งต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะทำนายทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติทำงาน ภายใต้หลักการสำคัญคือการประเมินตนเอง ประเมินคุณสมบัติพิเศษของบุคคล ความเหมาะสมของบุคคลกับองค์กร และความเหมาะสมของบุคคลกับงาน Avey, Reichard, Luthans, and Mhatre (2011, pp. 127-152) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสังเคราะห์ห่อภิมาณผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 12,567 คน โดยใช้วิธีการสังเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติ ความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร และความสุขในการทำงาน รวมถึงบุคลากรนั้นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน ความเครียดในงาน และความวิตกกังวลในการทำงาน ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ควรมีการประยุกต์ใช้และสร้างโปรแกรมการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร Riolli et al. (2012, pp. 1202-1205) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เครื่องขัดเกลาความเครียดของนักเรียน การวิจัยนี้ทำการศึกษาต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนบริหารธุรกิจของนักศึกษาที่มิงานมาแล้ว ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 141 องค์กร และได้ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย Western US ซึ่งนักศึกษามีอายุเฉลี่ย 23.64 ปี (จาก 19-44 ปี) โดยเป็นเพศชาย คิดเป็น 54% และเพศหญิง 46% ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นเครื่องขัดเกลาที่สำคัญต่อความเครียด กล่าวคือ ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

แสดงให้เห็นว่า ถ้านักเรียนมีต้นทุนทางบวกแล้ว ก็จะทำให้มีความเครียดน้อยลง หรือไม่มี ความเครียดนั่นเอง โดยเฉพาะการมีความหยุนตัวสูง ซึ่งเป็นตัวประกอบของการมีต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ก็จะทำให้ส่งผลต่อจิตวิทยาเชิงบวกของนักเรียนมากด้วย และยังสอดคล้องกับ Mortazavi, Yazdi, and Amini (2012, pp. 206-213) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและสมรรถนะการทำงานในองค์กร โดยทำการศึกษากับ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล จำนวน 207 คน จากโรงพยาบาล จำนวน 4 แห่ง ของเมือง Mashhad โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบสมการ โครงสร้าง (Structural equation model) หรือ SEM ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความหยุนตัว ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .389 และส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .455 และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .293

ดังนั้น ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจต่อการทำงาน จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นไปตามความต้องการของครู สมควรที่ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ตลอดจนการบริหารงานเกี่ยวกับครู ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเสริมสร้างต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้มีเจตคติเชิงบวกต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลจากการศึกษา ทำให้ทราบเทคนิควิธีการ และเทคนิคทางสถิติที่เหมาะสมกับการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ดังนั้น นักวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ควรให้ความสำคัญกับการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV)

1.2 จากผลจากการวิเคราะห์เมื่อควบคุมและไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) ทำให้ทราบน้ำหนักอิทธิพลที่แท้จริงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งจะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหาร

จัดการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณค่าในการทำงานของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป  
 ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการศึกษางานวิจัยและพัฒนาระบบการทำงานให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
 ที่ดีตามที่ต้องการ

1.3 จากผลการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลกระทบของความลำเอียง  
 จากวิธีร่วม (Common method bias: CMB) และขั้นตอนการดำเนินการควบคุมความลำเอียงจาก  
 วิธีร่วม (Common method bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method  
 variance: CMV) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยและบุคคลทั่วไปในการตระหนักและ  
 ให้ความสำคัญกับการใช้เทคนิคขั้นตอนในการควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method  
 bias: CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) เพื่อให้ได้  
 ผลการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method bias:  
 CMB) และความแปรปรวนจากวิธีร่วม (Common method variance: CMV) ที่ส่งผลต่อความเที่ยงตรง  
 ของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การใช้คำถามเชิงบวก-เชิงลบ การระบายสี  
 แบบสอบถาม สภาพอารมณ์ของผู้ตอบ ความยาวของมาตรวัด หรือทำการศึกษาให้ครบทั้ง 4 แหล่ง  
 ตามที่ Podsakoff et al. ได้เสนอแนะไว้

2.2 ควรมีการศึกษาการใช้เทคนิคแก้ไขความลำเอียงจากวิธีร่วม (Common method  
 bias: CMB) ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดการออกแบบการวิจัย และการใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ  
 โดยการประยุกต์ใช้วิธีการอื่น ๆ มาเปรียบเทียบกับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักยี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการ การส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติยา โนยะราช. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนระดับ ประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรประภา อัครบวร. (2544). การวิจัยเชิงกรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑารัตน์ กิตติเชษมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐฐา บัวกลาง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมออนไลน์. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, โกศล มีคุณ, งามตา วนินทานนท์ และอุบล เลี้ยววาริณ. (2551). การฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงแบบบูรณาการทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัย แห่งชาติ (วช).
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2542). มีดีบ้างไหม?: คำถามพลิกชีวิต เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มติชน.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร ถิระรักษ์. (2547). *ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิต แผลงจอร์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกาย ชีระวัฒนากุล. (2556). *สมดุลระหว่างงานกับชีวิต*. เข้าถึงได้จาก <http://www.globaldynamicinsight.com>
- ปรียา ปันธิยะ. (2543). *ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัย การอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *Productivity World*, 2(7), 24-25.
- ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล. (2543 ก). *การวิจัยเชิงทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์*. ใน ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และสุภาพ นัฏราภรณ์ (บรรณาธิการ), *การออกแบบวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล. (2543 ข). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2519). *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัน โทหญิง สายสมร เฉลยภิตติ. (2554). *การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์มีสท์.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ. รวมสาส์น (1997).

- ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาต. (2549). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก  
[http://www.ocsc.go.th2ocscems/Uploads/File/WLB% 20\\_1.pdf](http://www.ocsc.go.th2ocscems/Uploads/File/WLB%20_1.pdf)
- มยุรฉัตร สุขดำรง. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานลินเชื้อ  
 อย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ลินเชื้อ บมจ.ธนาคารกรุงไทย*. วิทยานิพนธ์  
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). *รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง  
 ชั่วคราวรายปี: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*.  
 ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.
- รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ. (2556). *ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในการวิจัย: เอกสารประกอบการบรรยาย  
 การวิจัยการสื่อสาร (Communication research)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วนิดา กัปกัว. (2552). *การตรวจสอบความเที่ยงตรงของ โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็น  
 สมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติ  
 ทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริภัตสร วงษ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เอกสารความรู้ สดร.  
 สถาบันดำรงราชานุภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการทดสอบแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย วรจิเกษมสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์  
 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. อุตรธานี: โรงพิมพ์อักษรศิลป์.
- สมหวัง โอชาธส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ  
 สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์  
 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสมร เฉลยกิตติ และนันทา สุรัรักษา. (2553). *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์*.  
*วารสารจิตวิทยา*, 16, 106-117.

- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2555). *นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) และยุทธศาสตร์การวิจัย (พ.ศ. 2555-2559) 4 ภาค*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2549). จิตวิทยาพฤติกรรมนิยม จิตวิทยานิยามและอุเบกขาธรรมในชีวิตกับการทำงาน. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 6(1), 301-325.
- สิริลักษณ์ ตรีศรีตรึงศรีคุณ. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทรีพร อ่ำพลพร, ภิเชก จันท์เอี่ยม และอรสา โกศลนันทกุล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 3(1), 105-115.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชญา พันธุ์อรุณ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ที่จัดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพล สุอำพัน. (2535). จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน. ใน *จิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 8-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อำนาจ สุนทรธรรม. (2552). *ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอินทาราม “โกวิทอินทราทร” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kan1.go.th/ts54-002.pdf>

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Alderfer, C. P. (1989). Theories reflecting my personal experience and life dent. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 25(4), 351-351.
- Allen, M. J., & Yen, W. M. (1979). *Introduction to measurement theory*. U.S.A.: Books/ Cole.
- Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American Psychologist*, 21, 1-10.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Babbie, E. R. (2010). *The practice of social research*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1990). Assessing method variance in multitrait-multimethod matrices: The case of self-reported affect and perceptions at work. *Journal of Applied Psychology*, 75, 547-560.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1991). Multitrait-multimethod matrices in consumer research. *Journal of Consumer Research*, 17, 426-439.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36, 421-458.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Berman, J. S., & Kenny, D. A. (1976). Correlational bias in observer ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 263-273.
- Bouchard, T. J., Jr. (1976). Field research methods: Interviewing, questionnaires, participant observation, systematic observation, unobtrusive measures. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 363-413). Chicago, IL: Rand McNally.

- Burke, M. J., Brief, A. P., & George, J. M. (1993). The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: A comment on the applied psychology literature. *Journal of Applied Psychology, 78*, 402-412.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin, 56*, 81-105.
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1969). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Boston: Houghton Mifflin.
- Campos, L. C. A., & Souza, A. M. (2006). Study on Walton's criteria on quality of working life using multivariate analysis in a military organization. *Third International Conference on Production Research-America's region, 2006, (ICPRAM06) IFPR-ABEPRO-PUCPR-PPGEPS*. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.554.3383&rep=rep1&type=pdf>
- Cannell, C., Miller, P., & Oksenberg, L. (1981). Research on interviewing techniques. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 389-437). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chapman, L. J., & Chapman, J. P. (1967). Genesis of popular but erroneous psychodiagnostic observations. *Journal of Abnormal Psychology, 72*, 193-204.
- Chapman, L. J., & Chapman, J. P. (1969). Illusory correlation as an obstacle to the use of valid psychodiagnostic signs. *Journal of Abnormal Psychology, 74*, 271-280.
- Chin, W. W., Thatcher, J. B., & Wright, R. T. (2012). Assessing common method bias: Problems with the ULMC technique. *MIS Quarterly, 36*(3), A1-A11.
- Coenders, C., & Saris, W. E. (2000). Systematic and random method effects. Estimating method bias and method variance. In A. Ferligoj & A. Mrvar (Eds), *Developments in survey methodology* (pp. 55-74). Ljubljana, Slovenia: FDV.
- Collins, W. A. (1970). Interviewer' verbal idiosyncrasies as a source of bias. *Public Opinion Quarterly, 34*(3), 416-422.
- Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and organizational behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Cooper, H. M. (1982). Scientific guidelines for conducting integrative research reviewers. *Review of Educational Research, 52*, 291-302.

- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Trait psychology comes of age. In T. B. Sonderegger (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Psychology and aging* (pp. 169-204). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1987). Estimating trait, method and error variance: Generalizing across 70 construct validation studies. *Journal of Marketing Research*, *24*, 315-318.
- Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1988). Measurement error and theory testing in consumer research: An illustration of the importance of construct validation. *Journal of Consumer Research*, *14*, 579-582.
- Crampton, S., & Wagner, J. (1994). Percept-percept inflation in micro-organizational research: An investigation of prevalence and effect. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 67-76.
- Cronbach, L. J. (1946). Response sets and test validity. *Educational and Psychological Measurement*, *6*, 475-494.
- Cronbach, L. J. (1950). Further evidence on response sets and test design. *Educational and Psychological Measurement*, *10*, 3-31.
- Cronbach, L. J., Gleser, G. C., Nanda, N., & Rajaratnam, N. (1972). *The dependability of behavioral measurements*. New York: Wiley.
- Cronbach, L. J., Rajaratnam, N., & Gleser, G. C. (1963). Theory of generalizability: A liberalization of reliability theory. *British Journal of Statistical Psychology*, *16*, 137-163.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, *24*, 349-354.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1964). *The approval motive: Studies in evaluative dependence*. New York: Wiley.
- Dail, L. F. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review*, *116*, 53-65.

- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labor Office.
- Dodaj, A. (2012). Social desirability and self-reports: Testing a content and response-style model of socially desirable responding. *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 651-666.
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 245-260.
- Doty, D. H., & Glick, W. H. (1998). Common methods bias: Does common methods variance really bias results?. *Organizational Research Methods*, 1, 374-406.
- Fiske, D. W. (1982). Convergent-discriminant validation in measurements and research strategies. In D. Brinberg & L. H. Kidder (Eds.), *Forms of validity in research* (pp. 77-92). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ganster, D. C., Hennessey, H. W., & Luthans, F. (1983). Social desirability response effects: Three alternative models. *Academy of Management Journal*, 26(2), 321-331.
- Gilmer, V. B. (1967). *Industrial and organization psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gorrell, G., Ford, N., Madden, A., Holdridge, P., & Eaglestone, B. (2011). Countering method bias in questionnaire-based user studies. *Journal of Documentation*, 67(3), 507-524.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Baron.
- Guenole, N., & Chernyshenko, O. S. (2005). The suitability of Goldberg's Big Five IPIP personality markers in New Zealand: A dimensionality, bias, and criterion validity evaluation. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(2), 86-96.



- Guest, R. H. (1979). Quality of work life: Learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 57, 76-87.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric methods* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Harrison, D. A., & McLaughlin, M. E. (1993). Cognitive processes in self-report responses: Tests of item context effects in work attitude measures. *The Journal of Applied Psychology*, 78(1), 129-140.
- Harrison, D. A., McLaughlin, M. E., & Coalter, T. M. (1996). Context, cognition, and common method variance: Psychometric and verbal protocol evidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 68(3), 246-261.
- Hassan, A., Maryam, Z. Y., Mohammad, L. M., & Masumeh, Z. Y. (2012). Studying the Relationship between the quality of work life and the work function of Tehran Municipality Employees. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 8041-8047.
- Hatfield, J., Robinson, R. B., & Huseman, R. C. (1985). An empirical evaluation of a test for assessing job satisfaction. *Psychological Reports*, 56, 39-45.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Herth, K. A. (1990). Fostering hope in terminally-ill people. *Journal of Advanced Nursing*, 15, 1250-1259.
- Herth, K. A. (2001). Development and implementation of a hope intervention program. *Oncology Nursing Forum*, 28(6), 1009-1017.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1974). *Work and the nature of man*. London: Crosby Lockwood Staples.
- Herzberg, F. (1996). *Work and the nature of man*. Cleveland: World.
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21, 967-988.
- Holtgraves, T. M. (2004). Social desirability and self-reports: Testing models of socially desirable responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 161-172.

- Hoyt, C. (1941). Test reliability obtained by analysis of variance. *Psychometrika*, 6, 153-160.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- Idaszak, J., & Drasgow, F. (1987). A revision of the job diagnostic survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72, 69-74.
- James, M., & Charles, E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organization research. *Journal of Business Psychology*, 25, 325-334.
- Johns, G. (1994). How often were you absent?. A review of the use of self-reported absence data. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 574-591.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization management: System and contingency approach*. Singapore: National Printer.
- Kline, T. J. B., Sulsky, L. M., & Rever-Moriyama, S. D. (2000). Common method variance and specification errors: A practical approach to detection. *The Journal of Psychology*, 134, 401-421.
- Kriel, P. J. (2006). *The relationship of morality, ethics and justice to quality of work life*. Doctoral dissertation, Business Administration, Southern Cross University.
- Lance, C. E., Noble, C. L., & Scullen, S. E. (2002). A critique of the correlated trait-correlated method and correlated uniqueness models for multitrait-multimethod data. *Psychological Methods*, 7, 228-244.
- Larson, M. (2004). *Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and an analysis of a training intervention*. Doctoral dissertation, University of Nebraska.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 75-92.
- Liang, H., Saraf, N., Hu, Q., & Xue, Y. (2007). Assimilation of enterprise systems: The effect of institutional pressures and the mediating role of top management. *Management Information Systems Quarterly*, 31(1), 59-87.

- Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 114-121.
- Linquist, E. F. (1953). *Design and analysis of experiments in education and psychology*. Boston: Houghton Mifflin.
- Lord, R. G., Binning, J. F., Rush, M. C., & Thomas, J. C. (1978). The effect of performance cues and leader behavior on questionnaire ratings of leadership behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 21*, 27-39.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education, 7*(2), 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction personnel. *Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese Workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*(2), 247-269.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*, 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(2), 143-160.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *The Journal of Nursing Administration, 35*, 304-310.
- Manojlovich, M. (2005). Promoting nurses' self-efficacy: A leadership strategy to improve practice. *The Journal of Nursing Administration, 35*(5), 271-278.
- Marsh, H. W. (1989). Confirmatory factor analyses of multitrait-multimethod data: Many problems and a few solutions. *Applied Psychological Measurement, 13*, 335-361.
- Martin, M. J. (1995). *Personality psychology*. New York: Sage.

- Martin, C. L., & Nagao, D. H. (1989). Some effects of computerized interviewing on job applicant responses. *Journal of Applied Psychology, 74*, 72-80.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper Collins.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist, 56*, 227-238.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York: Oxford University Press.
- McClelland, D. C. (1961). *The achievement society*. New York: The Free Press.
- McClelland, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review, 40*(4), 99-112.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1980). *Industrial psychology* (7<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McGuire, W. J. (1966). The current status of cognitive consistency theories. In S. Feldman (Ed.), *Cognitive consistency* (pp. 1-46). New York: Academic Press.
- Meade, A. W., Watson, A. M., & Kroustalis, C. M. (2007). Assessing common methods bias in organizational research. *Paper presented at the 22<sup>nd</sup> annual meeting of the society for industrial and organizational psychology*. New York.
- Medley, D. M., & Mitzel, H. E. (1963). Measuring classroom behavior by systematic observation. In N. L. Gage (Ed.), *Handbook of research on teaching* (pp. 247-328). Chicago: Rand McNally.
- Messick, S. (1994). The interplay of evidence and consequences in the validation of performance assessments. *Educational Researcher, 23*(2), 13-23.
- Mitchell, T. R., Hopper, H., Daniels, D., George-Falvy, J., & James, L. R. (1994). Predicting self-efficacy and performance during skill acquisition. *Journal of Applied Psychology, 79*, 506-517.
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4*(2), 206-217.

- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: A review. *European Journal of Social Psychology, 15*, 263-280.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- Neumann, R., & Graeff, P. (2010). *Method bias in comparative research: Problems of construct validity and suggestions for multivariate modeling as exemplified by the measurement of ethnic diversity*. Retrieved from <http://ecpr.eu/filestore/paperproposal/46cc9826-36da-48b0-ae23-c7222c836c01.pdf>
- Nkereuwem, E. E. (1990). Issues on the relationship between job satisfaction, job attitudes and work behaviour among the staff in academic libraries. *Information Services and Use, 10*(5), 281-291.
- Nolte, S., Elsworth, G. R., & Osborne, R. H. (2013). *Absence of social desirability bias in the evaluation of chronic disease self-management interventions*. Retrieved from <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/1477-7525-11-114>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Osgood, C. E., & Tannenbaum, P. H. (1955). The principle of congruity in the prediction of attitude change. *Psychological Review, 62*, 42-55.
- Paulhus, D. L. (2002). Social desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Brown, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp. 49-69). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Peterson, R. A. (2000). *Constructing effective questionnaires*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Phillips, J. S., & Lord, R. G. (1986). Notes on the theoretical and practical consequences of implicit leadership theories for the future of leadership measurement. *Journal of Management, 12*, 31-41.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 702-713.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879-903.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly, 1*, 107-142.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management, 12*(4), 531-544.
- Polit, D. F., & Hungler, B. P. (1987). *Nursing research: Principles and methods* (3<sup>rd</sup> ed.). Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Rajaratnam, N., Cronbach, L. J., & Gleser, G. C. (1965). Generalizability of stratified-parallel tests. *Psychometrika, 30*, 39-56.
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology, 38*(1), 119-125.
- Richardson, H., Simmering, M., & Sturman, M. (2009). A tale of three perspectives: Examining post hoc statistical techniques for detection and correction of common method variance. *Organizational Research Methods, 12*, 762-800.
- Richman, W. L., Kiesler, S., Weisband, S., & Drasgow, F. (1999). A meta-analytic study of social desirability distortion in computer-administered questionnaires, traditional questionnaires, and interviews. *Journal of Applied Psychology, 84*(5), 754-775.
- Rioli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology, 3*(12), 1202-1207.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concept, controversies and applications* (10<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Saeidi, P., & Sousaraie, A. H. (2011). Investigating the relationship between applying the quality and quantity of work life and organizational operation. *World Applied Sciences Journal, 13*(7), 1735-1739.
- Salancik, G. R. (1984). On priming, consistency, and order effects in job attitude assessment: With a note on current research. *Journal of Management, 10*, 250-254.

- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Sayles, L. R., & Strauss, G. (1966). *Human behavior in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schmitt, N. (1994). Method bias: The importance of theory and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 393-398.
- Schriesheim, C. A., Kinicki, A. J., & Schriesheim, J. F. (1979). The effect of leniency on leader behavior descriptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 1-29.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3<sup>rd</sup> ed.). Saint Paul, MN: West.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Shapiro, M. J. (1970). Discovering interviewer bias in open-ended survey responses. *Public Opinion Quarterly*, 34(3), 412-415.
- Shrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspective for business and public sector*. The United States of America: Addison-Wesley.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Smither, J. W., Collins, H., & Buda, R. (1989). When rate satisfaction influences performance evaluations: A case of illusory correlation. *Journal of Applied Psychology*, 74, 599-605.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Snyder, C. R., & Shane, J. L. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Spector, P. E. (1987). Method variance as an artifact in self-reported affect and perceptions at work: Myth or significant problem?. *Journal of Applied Psychology*, 72, 438-443.

- Spector, P. E. (1992). A consideration of the validity and meaning of self-report measures of job conditions. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 123-151). New York: Wiley.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods, 9*, 221-232.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*, 240-261.
- Staw, B. M. (1975). Attribution of the "causes" of performance: A general alternative interpretation of cross-sectional research on organizations. *Organizational Behavior and Human Performance, 13*, 414-432.
- Strack, F., & Martin, L. (1987). Thinking, judging, and communicating: A process account of context effects in attitude surveys. In H. Hippler, N. Schwarz, & S. Sudman (Eds.), *Social information processing and survey methodology* (pp. 123-148). New York: Springer-Verlag.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1975). The social desirability variable in organizational research: An alternative explanation for reported findings. *Academy of Management Journal, 18*(4), 741-752.
- Thurstone, L. (1927). A law of comparative judgment. *Psychological Review, 34*, 273-286.
- Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The psychology of survey response*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior*. Saint Paul, MN: West.
- Vigil-Colet, A., Ruiz-Pamies, M., Anguiano-Carrasco, C., & Lorenzo-Seva, U. (2012). The impact of social desirability on psychometric measures of aggression. *Psicothema, 24*(2), 310-315.
- Viswanath, A., Egnoto, M. J., & Ortega, C. R. (2012, September 12). A retrospective analysis of common method variance in communication research. *Communication & Science Journal, 1*-34.
- Wainer, H., & Kiely, G. L. (1987). Item clusters and computerized adaptive testing: A case for testlets. *Journal of Educational Measurement, 24*, 185-201.



- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 12(16), 155.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience negative aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Weisberg, H. F. (2005). *The total survey error approach: A guide to the new science of survey Research*. Chicago: University of Chicago Press.
- Werther, W. B. Jr., & Davis, K. (1993). *Human resource and personnel management* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Westburg, N. G., & Boyer, M. C. (1999). Assessing clients' level of hope: A preliminary study at a college counseling center. *Journal of College Counseling*, 2(1), 25-32.
- Wickstrom, R. A. (1971). *An investigation into job satisfaction among teachers*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oregon.
- Widaman, K. F. (1985). Hierarchically nested covariance structure models for multitrait-multimethod data. *Applied Psychological Measurement*, 9, 1-26.
- Widaman, K. F. (1992). Multitrait-multimethod models in aging research. *Experimental Aging Research*, 18, 185-201.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1994). An alternate approach to method effects using latent variable models: Applications in organizational behavior research. *Journal of Applied Psychology*, 79, 323-331.
- Williams, L. J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of method variance in self-reported affect and perceptions at work: Reality or artifact?. *Journal of Applied Psychology*, 74, 462-446.
- Williams, L. J., Gavin, M. B., & Williams, M. L. (1996). Measurement and non-measurement processes with negative affectivity and employee attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 81, 88-101.
- Williams, L. J., Hartman, N., & Cavazotte, F. (2010). Method variance and marker variables: A review and comprehensive CFA marker technique. *Organizational Research Methods*, 13, 477-514.

- Winkler, J. D., Kanouse, D. E., & Ware, J. E. Jr. (1982). Controlling for acquiescence Response set in scale development. *Journal of Applied Psychology, 67*, 555-561.
- Wood, R. E., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 407-415.
- Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. San Francisco: Sage.
- Ylitalo, J. (2009). Controlling for common method variance with partial least squares path modeling: A Monte Carlo study. *Helsinki University of Technology*, 1-35.
- Youssef, C. M. (2004). *Resiliency development of organizations, leader and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. Doctoral dissertation, The University of Nebraska-Lincoln.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*, 774-800.
- Zaleznik, A., Christensen, C. R., & Roethlisberger, F. J. (1958). *The motivation, productivity, and satisfaction of workers: A prediction study*. Boston: Harvard University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเท่านั้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แบบสอบถามนี้มี 3 ฉบับ ประกอบด้วย
  - 2.1 ฉบับที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมคำตอบของผู้ตอบ จำนวน 13 ข้อ
  - 2.2 ฉบับที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบ จำนวน 50 ข้อ
  - 2.3 ฉบับที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 18 ข้อ
    - ตอนที่ 2 แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน จำนวน 80 ข้อ
    - ตอนที่ 3 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน จำนวน 61 ข้อ
    - ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจต่อการทำงานของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน จำนวน 72 ข้อ
3. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบคำถามแต่ละตอน โดยละเอียด
4. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งต่อการศึกษาและวิจัยต่อไป
5. กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน คำตอบทุกข้อคำถามมีผลต่อความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการวิเคราะห์วิจัย
6. ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดในครั้งนี้

นางสาวมณีนุชา สุราช

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

### ฉบับที่ 1 แบบวัดการตอบเพื่อทำให้ดูดีทางสังคม (Social-desirability)

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นของท่านให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด  
“ใช่” “ไม่ใช่”

รายการ	ใช่	ไม่ใช่
1. มันเป็นเวลาที่ยากสำหรับข้าพเจ้าในการที่จะต้องออกไปพบกับงานของข้าพเจ้า ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้รับการกระตุ้น		
2. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกไม่พอใจในบางเวลาเมื่อข้าพเจ้าไม่สามารถหาทางออกให้กับตนเองได้		
3. ใน โอกาสเพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าจะแสดงออกเล็กน้อยเพียงบางอย่าง เพราะข้าพเจ้าคิดว่าต้องใช้ความสามารถเพียงเล็กน้อยเช่นกัน		
4. ที่ผ่านมาข้าพเจ้าเคยมีความรู้สึกต่อต้านกับบุคคลอื่นที่มีอำนาจเหนือกว่าข้าพเจ้า แม้ว่าข้าพเจ้าจะรู้ว่าพวกเขาเป็นฝ่ายถูก		
5. ไม่มีใครให้ความสำคัญกับสิ่งที่ข้าพเจ้ากำลังพูด ข้าพเจ้าเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ		
6. มีหลายโอกาสที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้ทำประโยชน์กับบางคน		
7. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะยอมรับมันเสมอเมื่อข้าพเจ้าทำผิดพลาด		
8. ในบางเวลาข้าพเจ้าพยายามทำให้ได้รับความพอใจที่สุด มากกว่าการให้อภัยและการลืม		
9. ข้าพเจ้าอารมณ์ดีเสมอ แม้คนอื่น ๆ จะมึอารมณ์เสีย		
10. ข้าพเจ้าไม่เคยรบกวนบุคคลอื่นเมื่อต้องการความรวดเร็ว แม้มันเป็นความคิดที่แตกต่างอย่างมากจากความคิดของตนเอง		
11. ที่ผ่านมาหลาย ๆ ครั้ง ข้าพเจ้าค่อนข้างจะอิจฉาในความโชคดีของบุคคลอื่น		
12. ในบางครั้งข้าพเจ้าโกรธเคืองบุคคลอื่นเมื่อมาพูดขอความช่วยเหลือกับข้าพเจ้า		
13. ข้าพเจ้าไม่เคยพูดแบบไม่คิดในบางเรื่องจนทำร้ายความรู้สึกของบางคน		



บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	จริง ที่สุด						ไม่จริง ที่สุด
	7	6	5	4	3	2	1
<b>แบบวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)</b>							
1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับคนอื่น ๆ น้อยมาก							
2. ข้าพเจ้ามีความเข้าใจเกี่ยวกับคนอื่น							
3. ข้าพเจ้าพูดจาหยาบคายแฉกฉันคนอื่น							
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจคนอื่น ๆ							
5. ข้าพเจ้าไม่เข้าใจในปัญหาของคนอื่น ๆ							
6. ข้าพเจ้าไม่เข้าใจความจริงเกี่ยวกับคนอื่น ๆ							
7. ข้าพเจ้าอยู่กับความผิดหวัง							
8. ข้าพเจ้ามีเวลาสำหรับคนอื่นเสมอ							
9. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกต่ออารมณ์ของผู้อื่น							
10. ข้าพเจ้าทำให้คนอื่นรู้สึกผ่อนคลาย							
<b>แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)</b>							
1. ข้าพเจ้ามีการเตรียมพร้อมตลอดเวลา							
2. ข้าพเจ้าออกเดินทางไปที่ตามที่ตนเอง ต้องการ							
3. ข้าพเจ้ายอมจ่ายเงินค่าตอบแทนในสิ่งที่สนใจ							
4. ข้าพเจ้าทำกรงูรงกับสิ่งของทุกอย่าง							
5. งานบ้านเป็นทางเลือกสุดท้ายที่ข้าพเจ้าจะทำ							
6. ข้าพเจ้า เกิดการลืมน้อย ๆ ในการวางสิ่งของ หลังจากการเตรียมความพร้อมของสถานที่							
7. ข้าพเจ้าชอบสั่งการ							
8. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ							
9. ข้าพเจ้าติดตามกำหนดการการดำเนินการต่าง ๆ							
10. ข้าพเจ้าต้องพินิจพิเคราะห์กับงานของตนเองมาก							



บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	จริง ที่สุด						ไม่จริง ที่สุด
	7	6	5	4	3	2	1
<b>แบบวัดบุคลิกภาพแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะที่เอาอารมณ์เป็นส่วนใหญ่ (Emotional stability)</b>							
1. ข้าพเจ้าจัดการกับความเครียดได้อย่างง่ายดาย							
2. ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนมากกับการพักผ่อน							
3. ข้าพเจ้ากังวลกับทุกเรื่อง							
4. ข้าพเจ้าแทบจะไม่มีความรู้สึกเศร้าใจ							
5. ข้าพเจ้าถูกรบกวนได้ง่าย ๆ							
6. ข้าพเจ้าจัดการกับทุกเรื่องได้ง่ายดาย							
7. ข้าพเจ้าเปลี่ยนอารมณ์เร็วมาก							
8. ข้าพเจ้ามีอารมณ์แปรปรวนบ่อย							
9. ข้าพเจ้าจัดการกับความโกรธเคือง ได้อย่างง่ายดาย							
10. ข้าพเจ้า มีความรู้สึกเศร้าใจบ่อย							
<b>แบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness)</b>							
1. ข้าพเจ้ามีการสื่อสารกันอย่างเข้มข้น							
2. ข้าพเจ้ามีการระมัดระวังในการสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดของสิ่งที่เป็นนามธรรม							
3. ข้าพเจ้ามีจินตนาการอย่างเจิดจ้า							
4. ข้าพเจ้าฉันไม่มีความสนใจในแนวคิด ที่เป็นนามธรรม							
5. ข้าพเจ้ามีแนวคิดที่ยอดเยียม							
6. ข้าพเจ้าไม่มีจินตนาการที่ดี							
7. ข้าพเจ้ามีความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว							
8. ข้าพเจ้าใช้ความระมัดระวังกับคำพูด							
9. ข้าพเจ้าใช้เวลากับผลย้อนกลับของสิ่งต่าง ๆ							
10. ข้าพเจ้ามีแนวคิดต่าง ๆ เต็มไปหมด							

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) หน้าข้อความที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 25-30 ปี  
( ) 31-35 ปี ( ) 36-40 ปี  
( ) 41-45 ปี ( ) 46 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส  
( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่าร้าง
4. คุณวุฒิการศึกษา  
( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก
5. สาขาวิชา/ คุณวุฒิที่ท่านสำเร็จการศึกษา  
.....
6. จำนวนบุตร ..... คน
7. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ..... คน
8. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพักผ่อนต่อวัน (24 ชม.) ..... ชม.
9. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัว ..... ชม.

ปัจจัยด้านงาน

10. สถานภาพการทำงาน  
( ) ครูจ้าง-ครูอัตราจ้าง ( ) ครูบรรจุตามกฎหมายโรงเรียนเอกชน  
( ) ข้าราชการ ( ) พนักงานของรัฐ  
( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
11. สังกัดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน  
( ) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เขตพื้นที่ ..... อำเภอ.....

( ) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
 เขตพื้นที่ ..... อำเภอ.....

12. ขนาดของโรงเรียน

( ) ใหญ่ ( ) กลาง ( ) เล็ก

13. ตำแหน่งงาน

( ) ผู้บริหาร ( ) ผู้ช่วยผู้บริหาร  
 ( ) ครู คศ. 1 ( ) ครู คศ. 2  
 ( ) ครู คศ. 3 ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ .....

14. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี  
 ( ) 11-15 ปี ( ) 16-20 ปี  
 ( ) 21 ปีขึ้นไป

15. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านสอน

( ) ภาษาไทย ( ) ภาษาต่างประเทศ  
 ( ) คณิตศาสตร์ ( ) วิทยาศาสตร์  
 ( ) ศิลปะ ( ) สุขศึกษาและพลศึกษา  
 ( ) สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม ( ) การงานอาชีพและเทคโนโลยี

16. รายได้ต่อเดือน .....บาท

17. ท่านทำงานวันละประมาณ .....ชม.

18. ท่านใช้เวลาเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานประมาณ .....ชม. ....นาที

ตอนที่ 2 แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดความรู้สึกของท่านเพียงช่องเดียวที่สอดคล้องกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีถูกหรือผิด โดยพิจารณาตามระดับความเป็นจริงที่กำหนดให้

จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
5	4	3	2	1

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
1. ข้าพเจ้าสามารถทำงานสอนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
2. ข้าพเจ้ามั่นใจในความรู้ทางวิชาการของตนเอง					
3. ข้าพเจ้ามั่นใจในความสามารถในการเป็นครูของตนเอง					
4. ข้าพเจ้ามั่นใจเมื่อทำการสอนนักเรียน					
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการสอนเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า					
6. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจเมื่อข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากนักเรียน					
7. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการอบรมสั่งสอนนักเรียนไม่ยากเกินความสามารถของตนเอง					
8. ข้าพเจ้าสามารถใช้ทักษะความเป็นครูในการให้การศึกษแก่นักเรียนได้					
9. ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถพัฒนาวิชาชีพครูได้					
10. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในผลของการให้การศึกษแก่นักเรียนเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ					
11. ข้าพเจ้าภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการนิเทศงานด้านการศึกษา					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
12. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร เพราะข้าพเจ้ามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
13. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนประสบการณ์การแก้ปัญหา ทางการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงาน จนสามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
14. ข้าพเจ้าทุ่มเทในการปฏิบัติงานครูจนสามารถ พัฒนางานการเรียนการสอนให้สำเร็จ					
15. ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้า ด้านการจัดการเรียนการสอนได้สำเร็จ					
16. ข้าพเจ้าสามารถทำงานสอนร่วมกับ เพื่อนร่วมวิชาชีพครูให้สำเร็จได้					
17. ข้าพเจ้าให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ในการประชุมปรึกษาทางด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
18. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถพัฒนางาน ด้านการเรียนการสอนสู่ความสำเร็จได้					
19. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองสามารถให้คำปรึกษา ด้านการเรียนการสอนแก่นักเรียน และผู้ปกครองได้					
<b>ความหวัง</b>					
20. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นในการทำงานด้านการเรียน การสอนที่ผู้บริหารมอบหมายจนได้ผลลัพธ์ เป็นอย่างดี					
21. ข้าพเจ้าจะกำหนดเป้าหมายในการสอน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งไว้					
22. ข้าพเจ้ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู					
23. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานครูที่ข้าพเจ้าหวังไว้ เป็นการเสริมแรงที่ดีที่สุดของข้าพเจ้า					
24. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานครูด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อผลสำเร็จ ที่หวังไว้					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
25. ข้าพเจ้าพยายามดูแลเอาใจใส่นักเรียนที่มีปัญหาจนสามารถเรียนรู้ได้					
26. ข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมาย					
27. ข้าพเจ้ามีความเต็มใจให้การศึกษาแก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนประทับใจในตัวข้าพเจ้า					
28. ข้าพเจ้ามีความเพียรพยายามในการพัฒนางานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
29. ข้าพเจ้ากำหนดแผนการทำงานด้านการศึกษาหลังจากได้รับมอบหมายแต่ละครั้ง					
30. ข้าพเจ้าวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขั้นตอนทุกครั้งก่อนจัดการเรียนการสอน					
31. ข้าพเจ้าประชุมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน					
32. ข้าพเจ้าปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
33. ข้าพเจ้าปรับพฤติกรรมการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก					
34. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานร่วมกันคิดหาวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ					
35. ข้าพเจ้าเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน					
<b>การมองโลกในแง่ดี</b>					
36. ข้าพเจ้าคิดว่าเหตุการณ์ที่ไม่ดีในการทำงานนั้นสามารถแก้ไขได้					
37. ข้าพเจ้าคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ					
38. ข้าพเจ้ามีความสุขทุกขณะในการปฏิบัติงานครู					
39. ข้าพเจ้ามองว่าการให้การศึกษาแก่นักเรียนที่ดีจะมีผลสะท้อนในทางที่ดีเสมอ					
40. ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานสามารถผ่านพ้นไปด้วยดี					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
41. ข้าพเจ้ามองว่าการปฏิบัติงานครูต้องใช้ วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
42. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเสมอ ๆ จากนักเรียน และผู้ปกครองว่าข้าพเจ้ามีพฤติกรรมการสอนที่ดี					
43. แม้ว่างานครูเป็นงานหนักต้องรับผิดชอบนักเรียน แต่ข้าพเจ้าก็ไม่ท้อแท้ในการปฏิบัติงานครู					
44. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าเป็นต้นเหตุของปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน					
45. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการจัดการเรียนการสอน					
46. ข้าพเจ้ามองว่าการให้การศึกษที่ดีแก่นักเรียน จะมีผลสะท้อนต่องานครูของตนเองในทางบวก เสมอ					
47. ข้าพเจ้าไม่ตำหนิตนเอง เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติ งานสอนผิดพลาด					
48. ผลงานด้านการจัดการเรียนการสอน ประสบความสำเร็จ เป็นเพราะข้าพเจ้า และ เพื่อนร่วมงาน					
49. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณค่าขณะปฏิบัติงานครู ตลอดเวลา					
50. ข้าพเจ้าคิดว่าสาเหตุที่ข้าพเจ้าเข้ากับ เพื่อนร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี เพราะเพื่อน ๆ เห็นว่าข้าพเจ้ามีความเป็นมิตร					
51. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานครูกับนักเรียนที่มีปัญหา					
52. ข้าพเจ้าฝึกตนเองให้มีความคิดเชิงบวก เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่มีการจัดการเรียน การสอนที่ผิดพลาด					
53. เป็นเพราะการปฏิบัติงานครูของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าเป็นที่ชื่นชมของนักเรียน					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
54. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานครูให้คำปรึกษาที่ผิดพลาดแล้วถูกตำหนิ ทำให้ข้าพเจ้าไม่กล้าให้คำปรึกษาอีกต่อไป					
55. ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลย้อนกลับในทางที่ดีจากผู้บริหาร ทำให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจที่จะพัฒนาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้ดีขึ้นด้วย					
56. เมื่อข้าพเจ้าทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จ ข้าพเจ้าคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น					
57. ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเกิดขึ้นเฉพาะงานนี้เท่านั้น					
58. การที่ข้าพเจ้าเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้ดี ทำให้ข้าพเจ้าเรียนรู้ว่าควรจะปฏิบัติตัวอย่างไรในการเข้ากับคนอื่น					
59. การที่ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่นักเรียนคนหนึ่งให้มีคุณภาพ ทำให้ข้าพเจ้ามั่นใจว่าการปฏิบัติงานครูอื่น ๆ จะมีคุณภาพดีด้วย					
<b>ความหยุ่นตัว</b>					
60. ข้าพเจ้าไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจเมื่อได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากนักเรียนและผู้ปกครอง					
61. แม้ว่าข้าพเจ้าจะวิตกกังวล แต่ข้าพเจ้าก็สามารถปฏิบัติงานครูได้ตามแผนที่วางไว้					
62. ข้าพเจ้าประเมินความต้องการและอารมณ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานครูได้					
63. ข้าพเจ้ามีสีหน้ายิ้มแย้มในการจัดการเรียนการสอน แม้ข้าพเจ้าจะเหนื่อยล้า					
64. ข้าพเจ้าพูดให้กำลังใจและปลอบโยนนักเรียนเมื่อนักเรียนท้อแท้หรือหมดหวัง					
65. เมื่อผู้ปกครองแสดงความไม่พอใจ ข้าพเจ้าจะอธิบายให้ผู้ปกครองเข้าใจ					



ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
66. แม้สถานการณ์วิกฤต ข้าพเจ้าก็สามารถปฏิบัติงานครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
67. ข้าพเจ้าพร้อมรับมือปัญหาทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ดี					
68. ข้าพเจ้าสามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น นักเรียนมีพฤติกรรมความรุนแรง ทะเลาะวิวาทชกต่อย					
69. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนได้ตามสถานการณ์ของการจัดการเรียนการสอน					
70. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานสอนในภาวะกดดันได้					
71. ข้าพเจ้าใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
72. ข้าพเจ้ามีความสุขใจในการปฏิบัติงานสอนทุกครั้ง					
73. เมื่อข้าพเจ้ารู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานครู ข้าพเจ้าสามารถฝึกการผ่อนคลายด้วยตัวเอง					
74. แม้ในภาวะเครียดในการปฏิบัติงานครู ข้าพเจ้าก็ยิ้มและสู้ปัญหาได้					
75. ข้าพเจ้าปรับใช้เทคนิคการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ					
76. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานสอนได้					
77. ข้าพเจ้าไม่ย่อท้อเมื่อต้องให้การสอนและช่วยเหลือนักเรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ					
78. ข้าพเจ้าเข้มแข็งเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานครู					
79. ข้าพเจ้าปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานครูเพื่อทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
80. แม่ข้าพเจ้าเปลี่ยนห้องเรียนหรือโรงเรียน ในการปฏิบัติงานครู ข้าพเจ้าสามารถจัด การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียนได้ดี					

ตอนที่ 3 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของท่าน

จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
5	4	3	2	1

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	ส่วนใหญ่จริง	จริงพอประมาณ	จริงเพียงเล็กน้อย	ไม่จริงเลย
ความต้องการในการดำรงชีวิต					
1. ข้าพเจ้าพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
2. ข้าพเจ้าได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
3. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน					
4. ภาระงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับเงินเดือน					
5. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6. สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอกับความต้องการ					
7. รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในการดำรงชีพ					
8. บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนเพียงพอ					
10. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ					
11. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งาน					
12. โรงเรียนของข้าพเจ้าปราศจากเสียงรบกวน					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
13. โรงเรียนของข้าพเจ้าปราศจากมลภาวะทางอากาศ					
14. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการจัดสรรพื้นที่เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจของนักเรียนและครู					
15. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					
16. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดให้กับครูและนักเรียน					
<b>ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์</b>					
17. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในทุก ๆ เรื่องของการทำงาน					
18. ข้าพเจ้าได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน					
19. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน					
20. ข้าพเจ้าได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรในการอบรมให้ความรู้แก่เพื่อนครูจากภายในหรือนอกโรงเรียน					
21. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
22. เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้าในงานที่ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบ					
23. ข้าพเจ้าได้รับการชักชวนให้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับเพื่อนครู					
24. ข้าพเจ้าเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการแก่เพื่อนครูเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน					
25. ข้าพเจ้ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
26. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในแง่มุม ที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรี					
27. ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
28. ข้าพเจ้ามีโอกาสเลือกสอนในวิชาที่ท่านถนัด ได้เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
29. กฎระเบียบของโรงเรียนมีความเป็นธรรม ในการลงโทษครูผู้กระทำผิด					
30. กฎระเบียบของโรงเรียนให้ความเสมอภาคแก่ครู ในการทำงาน					
<b>ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า</b>					
31. โรงเรียนของข้าพเจ้าสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน					
32. โรงเรียนสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาทักษะ พิเศษในด้านที่ข้าพเจ้าสนใจหรือถนัดเป็นพิเศษ อย่างต่อเนื่อง					
33. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาด้านความรู้ หรือด้านการวิจัย หรือด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง					
34. โรงเรียนของข้าพเจ้ามีแหล่งความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ และข่าวสาร ที่ช่วยให้ข้าพเจ้า สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
35. ในการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ ข้าพเจ้า ได้รับ โอกาสที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
36. โรงเรียนสนับสนุนให้ข้าพเจ้าพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะพิเศษของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
37. โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าพเจ้า เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน และการวิจัย					
38. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียน ให้มีการศึกษาค้นคว้าหรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ					
39. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะ การสอนวิธีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
40. ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับ การสนับสนุนจากทางโรงเรียนในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ					
41. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่เลือกทำงาน กับโรงเรียนนี้					
42. ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าจะมีอายุที่มากขึ้น ข้าพเจ้าก็มั่นใจ ว่าจะได้รับการจ้างงานต่อ					
43. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
44. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
45. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาส เลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม					
46. ข้าพเจ้ามีโอกาสเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ที่จะนำไปพัฒนางานที่ทำให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตลอดเวลา					
47. ผลจากการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้า มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>					
48. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
49. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วนใหญ่ จริง	จริงพอ ประมาณ	จริงเพียง เล็กน้อย	ไม่จริง เลย
50. ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำ มีความเหมาะสม					
51. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานประจำที่ได้รับ มอบหมายโดยไม่กระทบ					
52. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพ ของข้าพเจ้า					
53. ข้าพเจ้าสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น					
54. ข้าพเจ้ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
<b>ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม</b>					
55. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน					
56. ข้าพเจ้าเสียสละเวลาและมีส่วนร่วม ในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					
57. ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชน					
58. ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
59. ข้าพเจ้ามักจะได้รับหน้าที่ในการประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม					
60. ข้าพเจ้ามีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครอง กับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
61. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือ กับชุมชนเมื่อชุมชนมีปัญหา					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของครูสังกัด สพฐ. และครูเอกชน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้มีทั้งหมด 72 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละรายการ

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

ไม่จริงมากที่สุด	ไม่จริง	ยังตัดสินใจไม่ได้	จริงมาก	จริงมากที่สุด
1	2	3	4	5

ความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
เป็นงานที่น่าทำ	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าพอใจ	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย	1	2	3	4	5
เป็นงานที่สร้างสรรค์	1	2	3	4	5
ได้รับความนับถือ	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าสนุก	1	2	3	4	5
เป็นงานที่เป็นประโยชน์	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าเหนื่อยหน่าย	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าท้อ	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าท้าทาย	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
ให้ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5
เป็นแหล่งความเพลิดเพลิน	1	2	3	4	5
เป็นงานที่วุ่นวาย	1	2	3	4	5
เป็นงานที่น่าสนใจ	1	2	3	4	5
เป็นงานที่ไม่รู้จักจบสิ้น	1	2	3	4	5
เป็นงานที่สำคัญ	1	2	3	4	5

เงินรายได้ (เงินเดือน/ ค่าตอบแทน) ของท่าน					
รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามปกติ	1	2	3	4	5
แทบจะอยู่ไม่ได้ด้วยรายได้ที่ได้รับ	1	2	3	4	5
แย่มาก	1	2	3	4	5
ไม่มั่นคง	1	2	3	4	5
ได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ	1	2	3	4	5
ได้รับค่าจ้างต่ำเกินไป	1	2	3	4	5
ได้รับค่าจ้างสูง	1	2	3	4	5
ไม่ยุติธรรม	1	2	3	4	5
เพียงพอต่อสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ	1	2	3	4	5
โอกาสในการเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง					
มีโอกาสที่ดีในการได้เลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมี	1	2	3	4	5
ค่อนข้างจำกัด	1	2	3	4	5
เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับ	1	2	3	4	5
ความสามารถ	1	2	3	4	5
หมดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
ได้รับการสนับสนุนดี	1	2	3	4	5
ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรม	1	2	3	4	5
ไม่ได้รับการส่งเสริม	1	2	3	4	5
ธรรมดา ๆ	1	2	3	4	5
มีโอกาสที่จะก้าวหน้าพอใช้	1	2	3	4	5



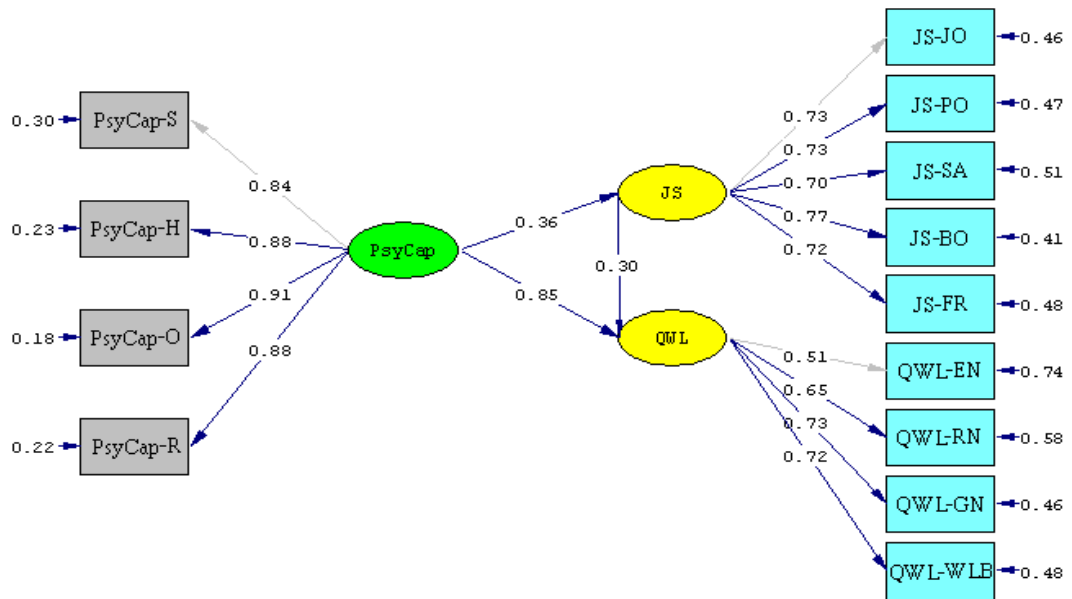
ผู้บังคับบัญชาของท่านในปัจจุบัน					
เอาใจยาก	1	2	3	4	5
ไม่สุภาพ	1	2	3	4	5
ชมเชยเมื่อผลงานดี	1	2	3	4	5
เป็นผู้นำ	1	2	3	4	5
ทันต่อเหตุการณ์	1	2	3	4	5
อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย	1	2	3	4	5
สอนงาน	1	2	3	4	5
น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
ดีใจ	1	2	3	4	5
รู้เรื่องงานดี	1	2	3	4	5
เป็นคนไม่ดี	1	2	3	4	5
เจตិยฆลลลล	1	2	3	4	5
อยู่เคียงข้างเมื่อต้องการ	1	2	3	4	5
เกียจคร้าน	1	2	3	4	5
ชอบยุ่งกับงานของเรา	1	2	3	4	5
ไม่ค่อยให้คำแนะนำ	1	2	3	4	5
มีวิธีการที่จะตรวจสอบเรา	1	2	3	4	5
เชื่อถือไม่ได้	1	2	3	4	5

เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน					
ชักชวนกันทำงาน	1	2	3	4	5
น่าเบื่อ	1	2	3	4	5
เรื่องซ้ำ	1	2	3	4	5
มีความทะเยอทะยาน	1	2	3	4	5
ไม่ฉลาด	1	2	3	4	5
รับผิดชอบ	1	2	3	4	5
เจตียฆลลลล	1	2	3	4	5
ผิดใจกันง่าย	1	2	3	4	5
พูดมาก	1	2	3	4	5
เก่ง	1	2	3	4	5
เกียจคร้าน	1	2	3	4	5
ไม่น่าคบ	1	2	3	4	5
คล่องแคล่ว	1	2	3	4	5
สนใจแต่เรื่องโกสัตัว	1	2	3	4	5
ซื่อสัตย์	1	2	3	4	5
ทำงานร่วมกันได้ดี	1	2	3	4	5
ก่อกวน	1	2	3	4	5
สนใจแต่เรื่องคนอื่น	1	2	3	4	5

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

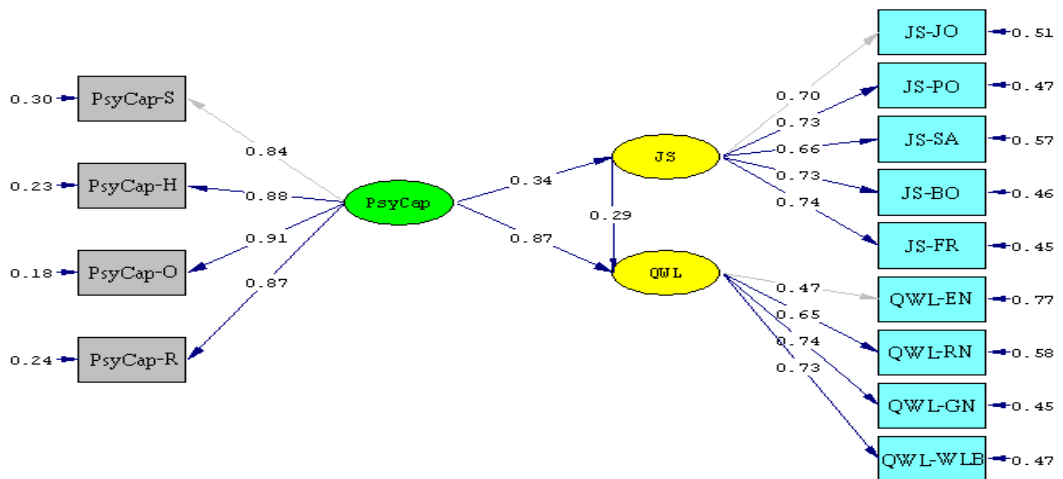
ภาคผนวก ข

โมเดล Lisrel



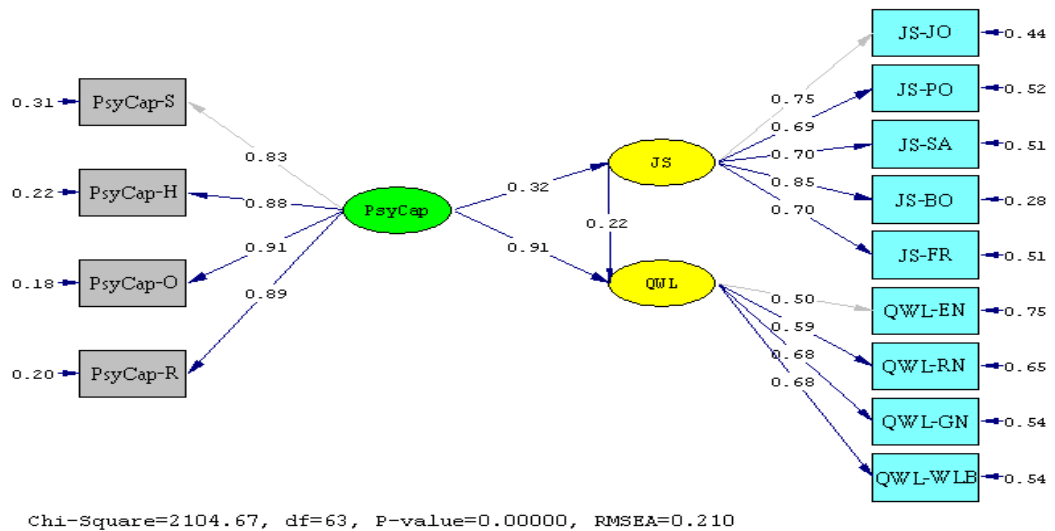
Chi-Square=4398.76, df=63, P-value=0.00000, RMSEA=0.197

ผลการวิเคราะห์โมเดลโดยรวม ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เมื่อไม่ควบคุม ความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) (โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โดยทั่วไป)

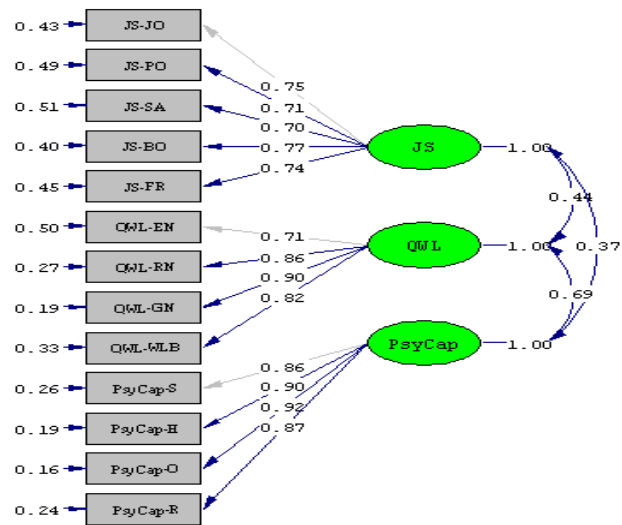


Chi-Square=2348.51, df=63, P-value=0.00000, RMSEA=0.187

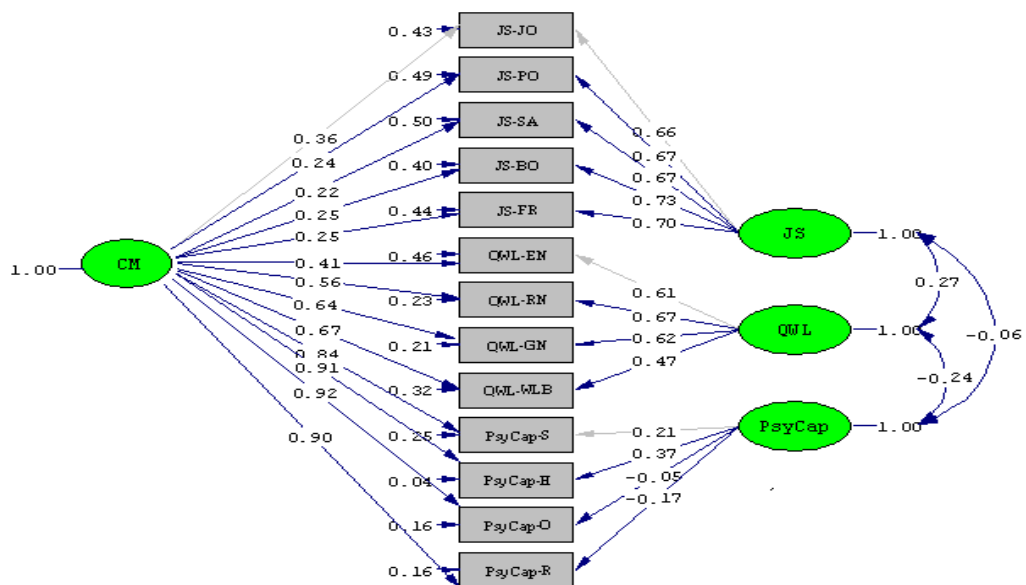
ผลการวิเคราะห์โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครูสังกัดสำนักงาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) (โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น โดยทั่วไป)



ผลการวิเคราะห์โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของครูสังกัดสำนักงาน  
การศึกษาเอกชน เมื่อไม่ควบคุมความลำเอียงจากวิธีร่วม (CMB) (โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น  
โดยทั่วไป)

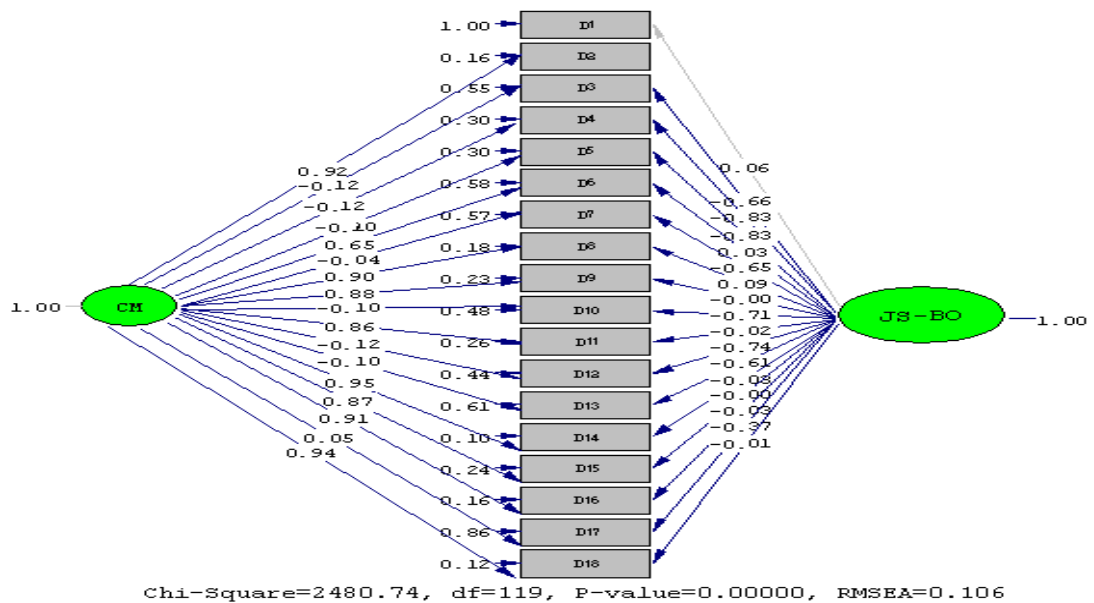
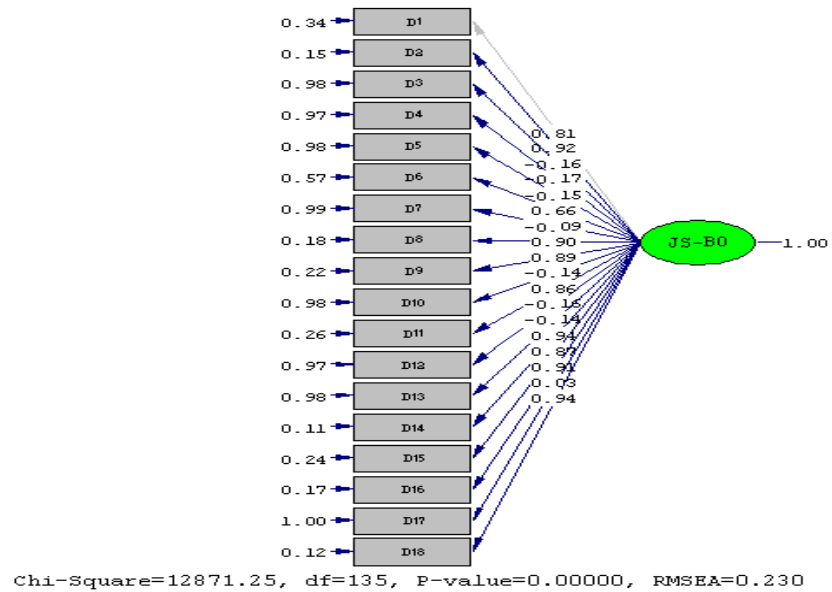


Chi-Square=1416.84, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.111

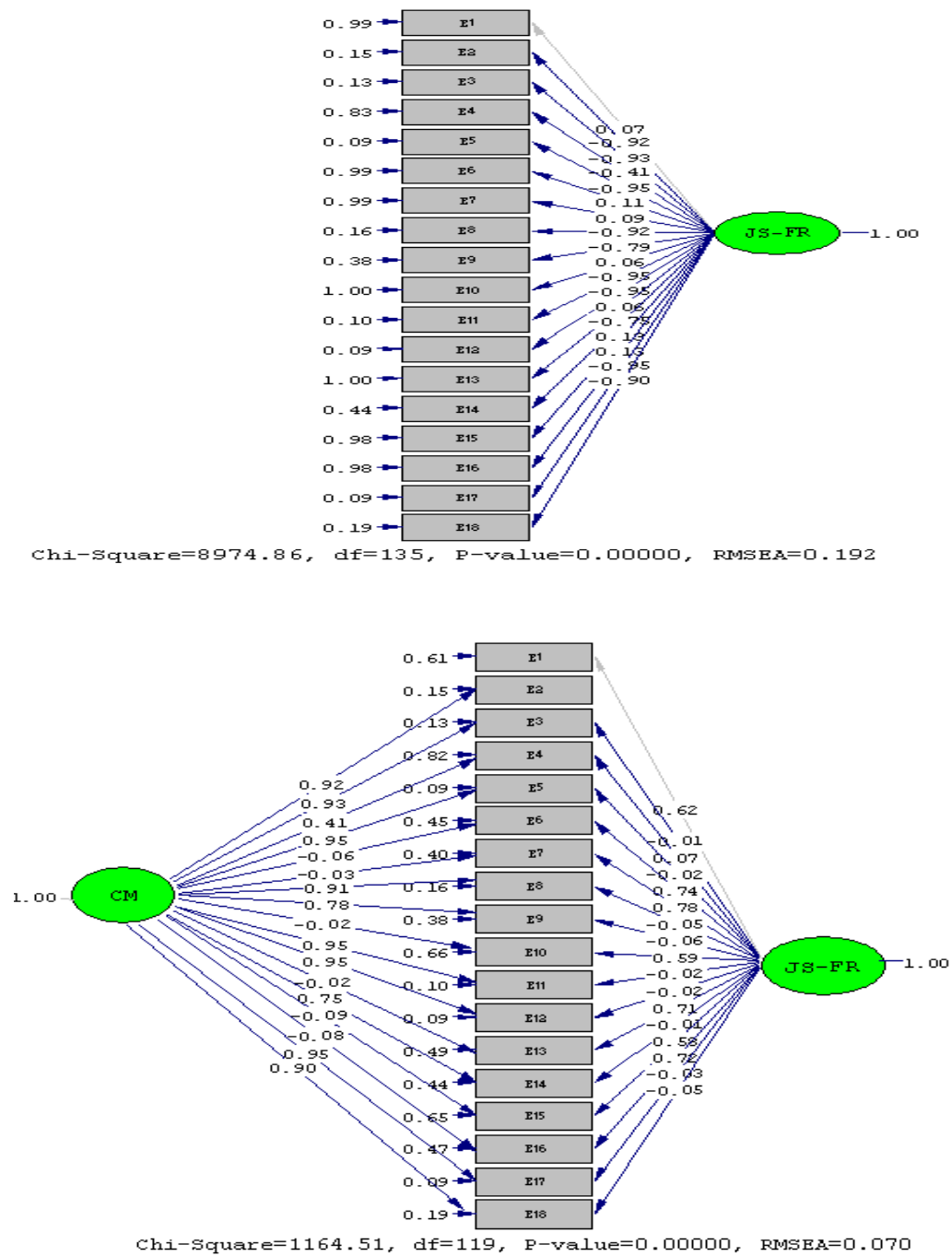


Chi-Square=723.29, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.088

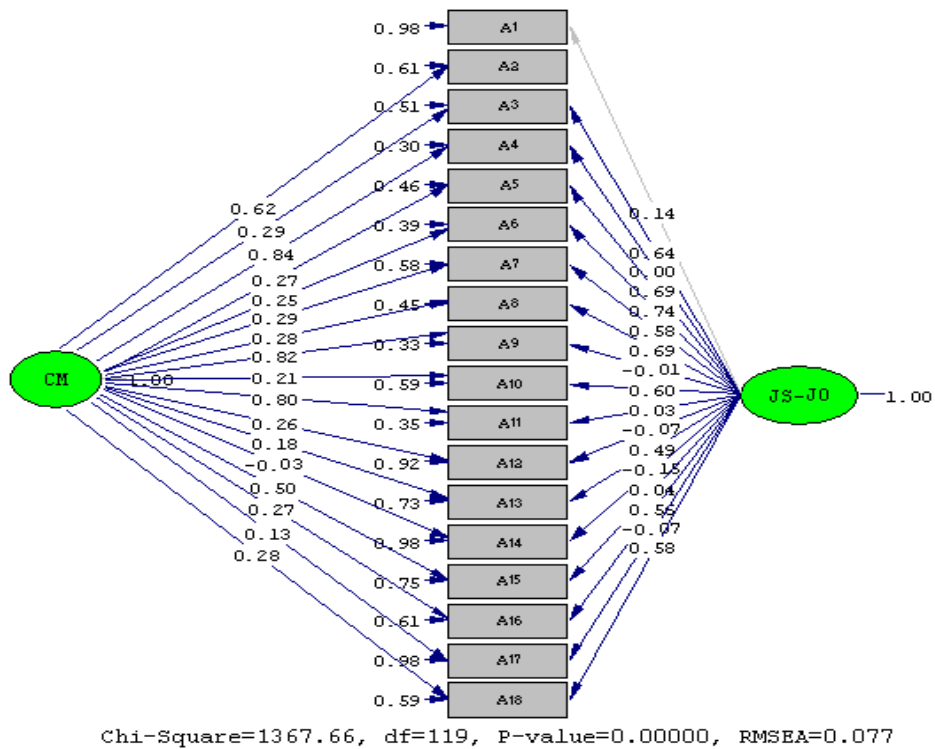
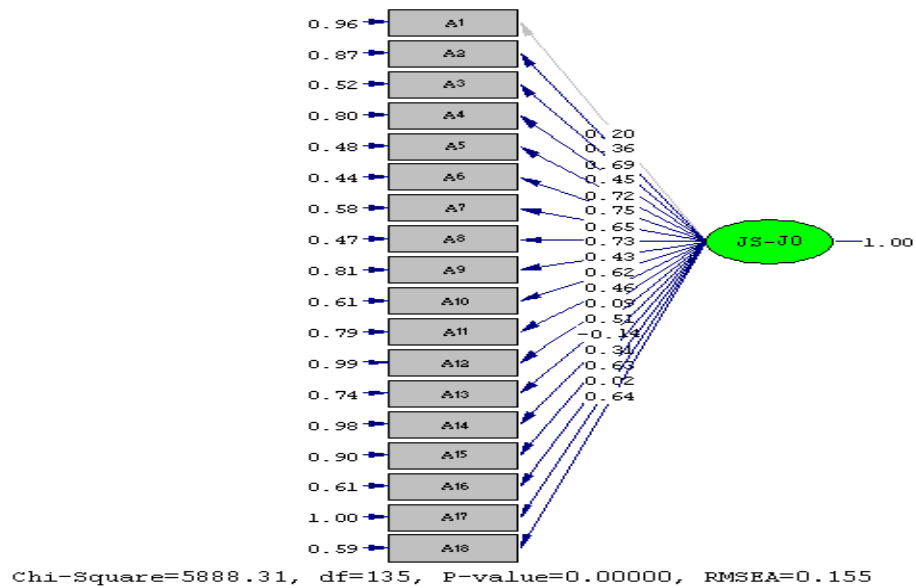
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน



ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปร ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) องค์ประกอบ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (BO)

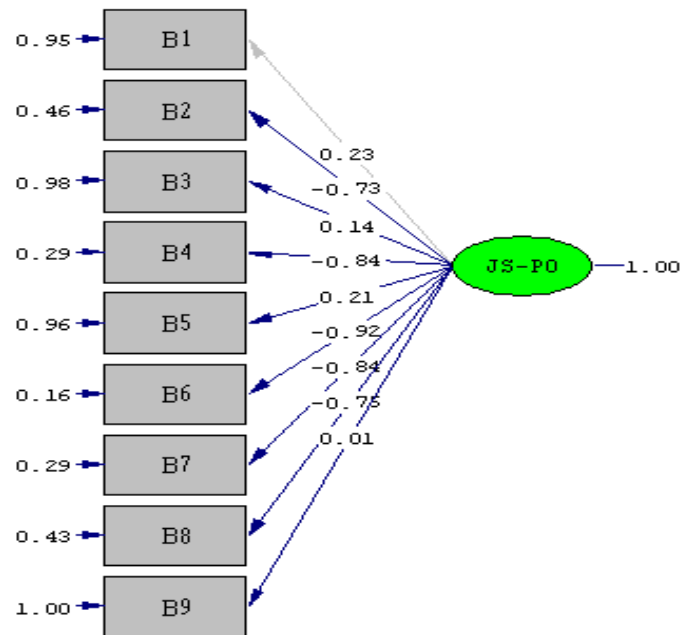


ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปร ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) องค์ประกอบ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (FR)

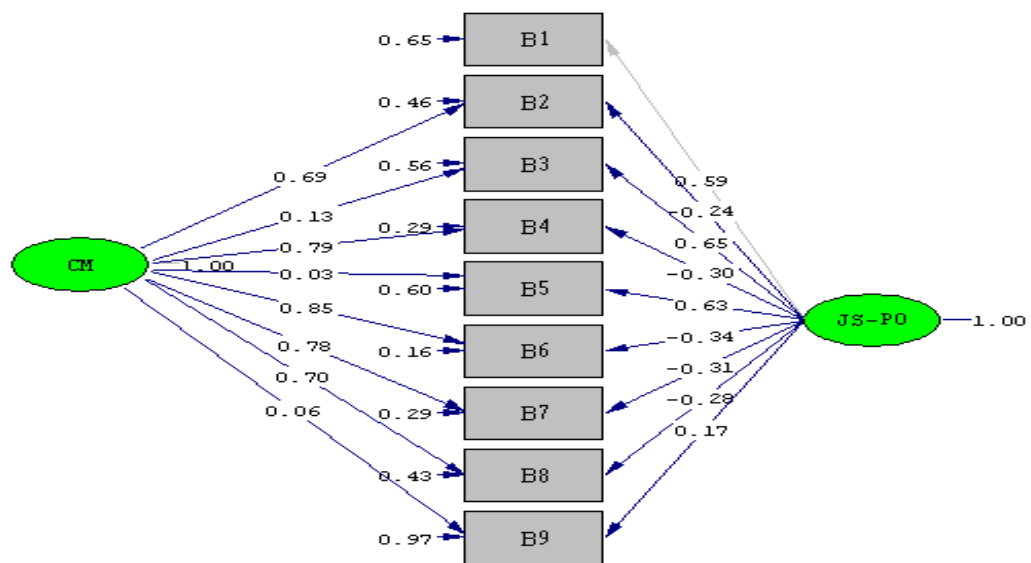


ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปร ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) องค์ประกอบ ความพึงพอใจต่องาน (JO)



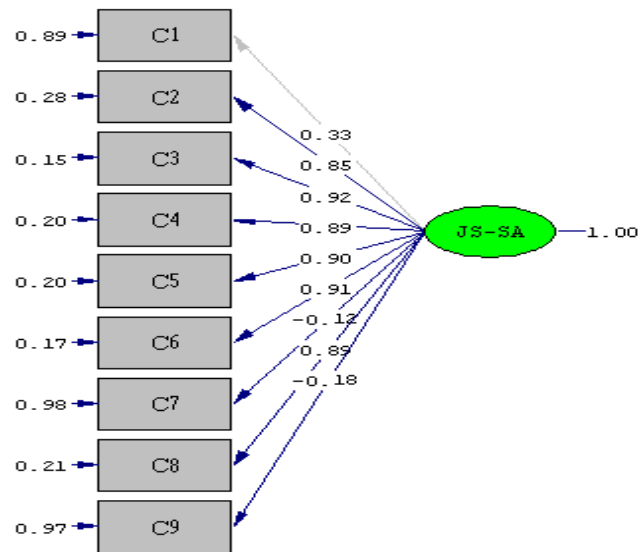


Chi-Square=962.14, df=27, P-value=0.00000, RMSEA=0.140

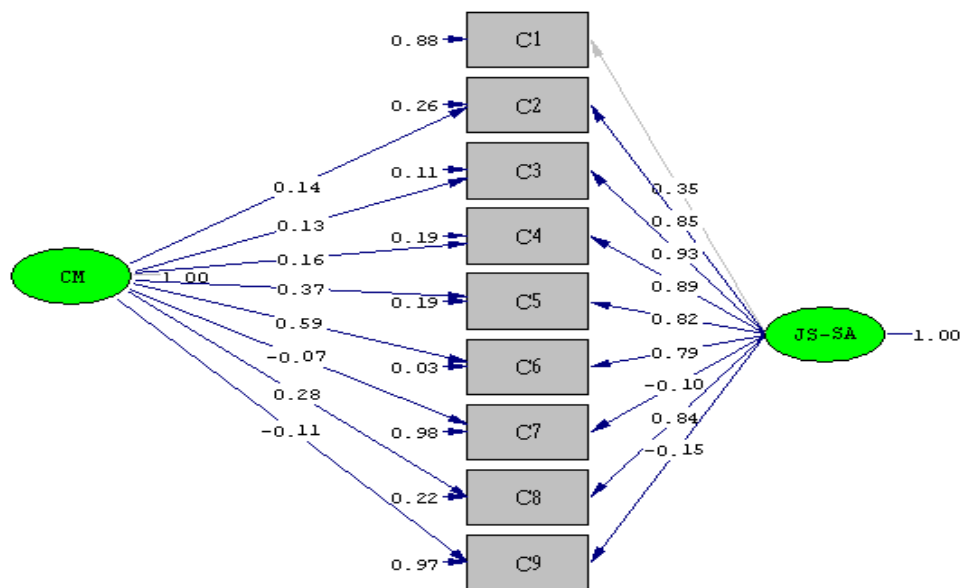


Chi-Square=159.52, df=19, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปร ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) องค์ประกอบ ความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่ง (PO)

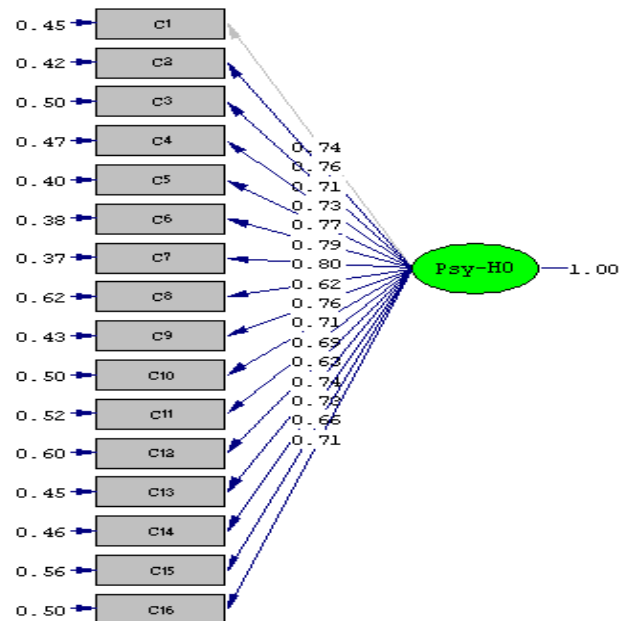


Chi-Square=872.88, df=27, P-value=0.00000, RMSEA=0.133

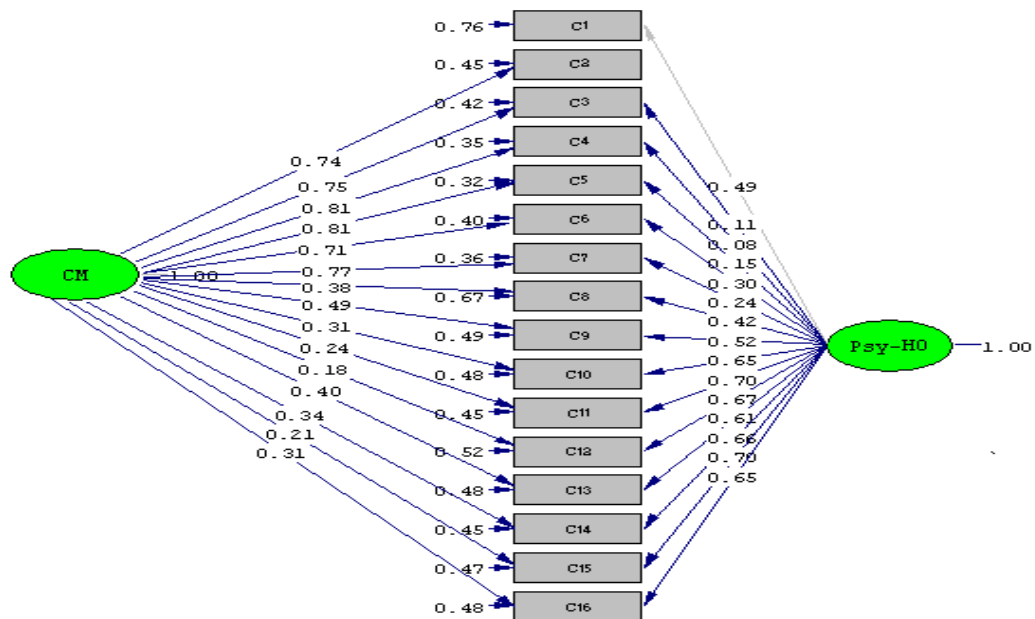


Chi-Square=512.44, df=19, P-value=0.00000, RMSEA=0.121

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปร ความพึงพอใจต่อการทำงาน (Job satisfaction) องค์ประกอบ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน (SA)

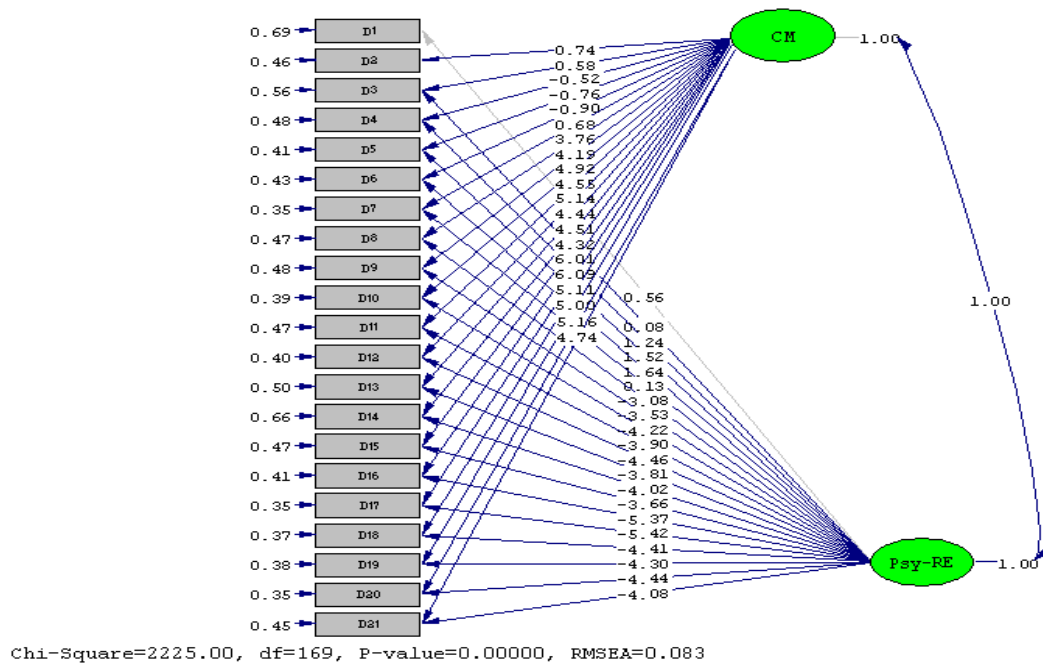
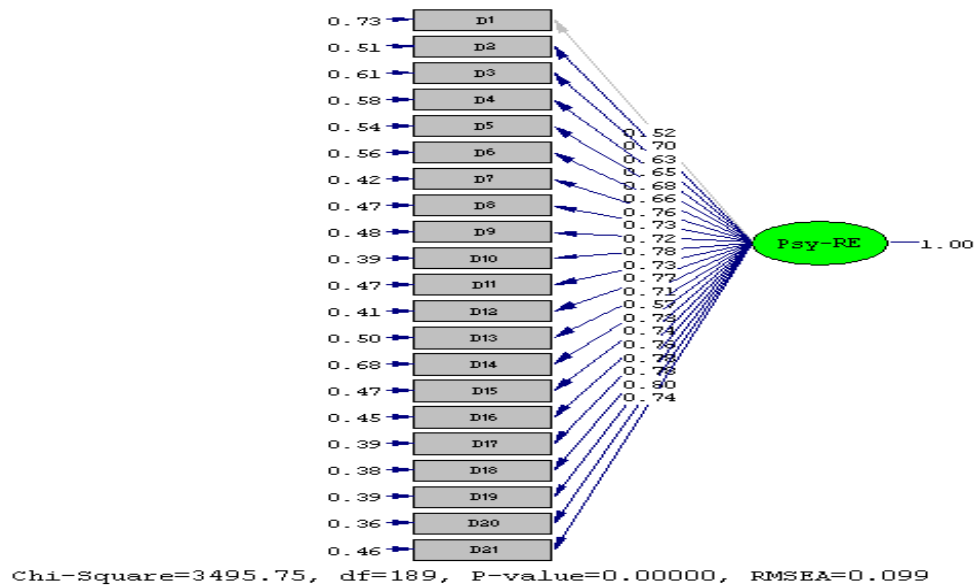


Chi-Square=4564.53, df=104, P-value=0.00000, RMSEA=0.155

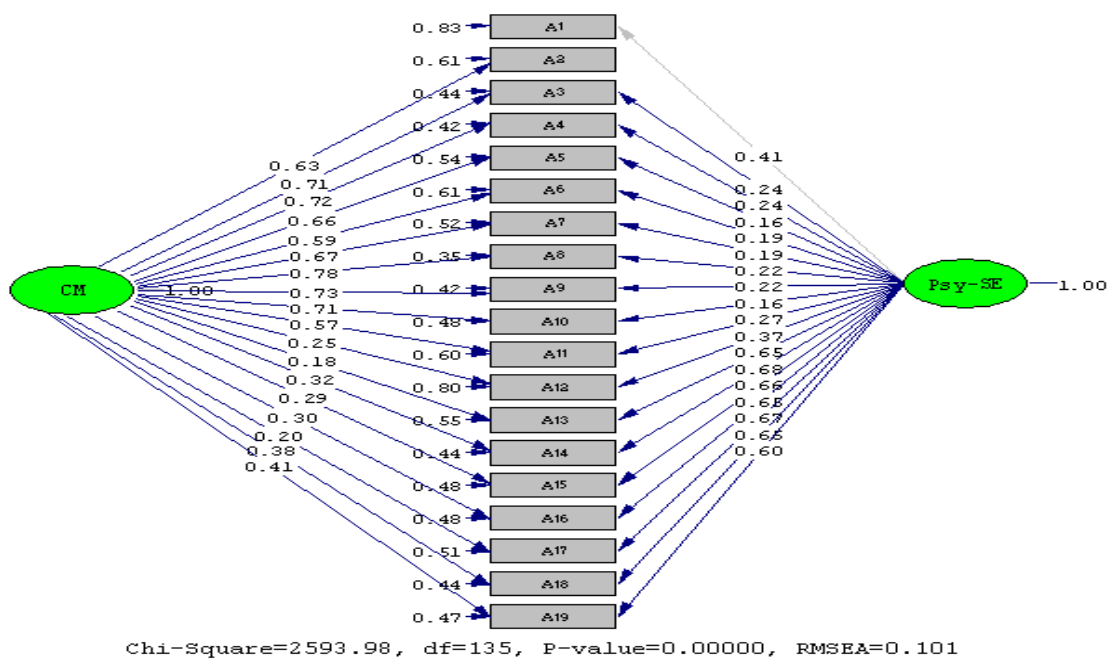
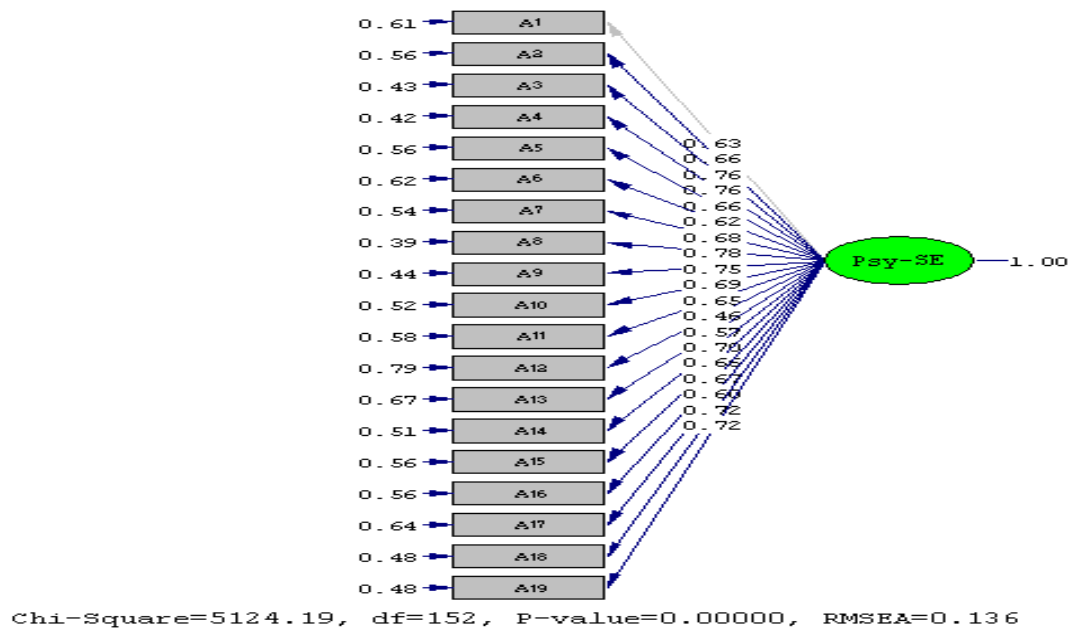


Chi-Square=2150.73, df=90, P-value=0.00000, RMSEA=0.114

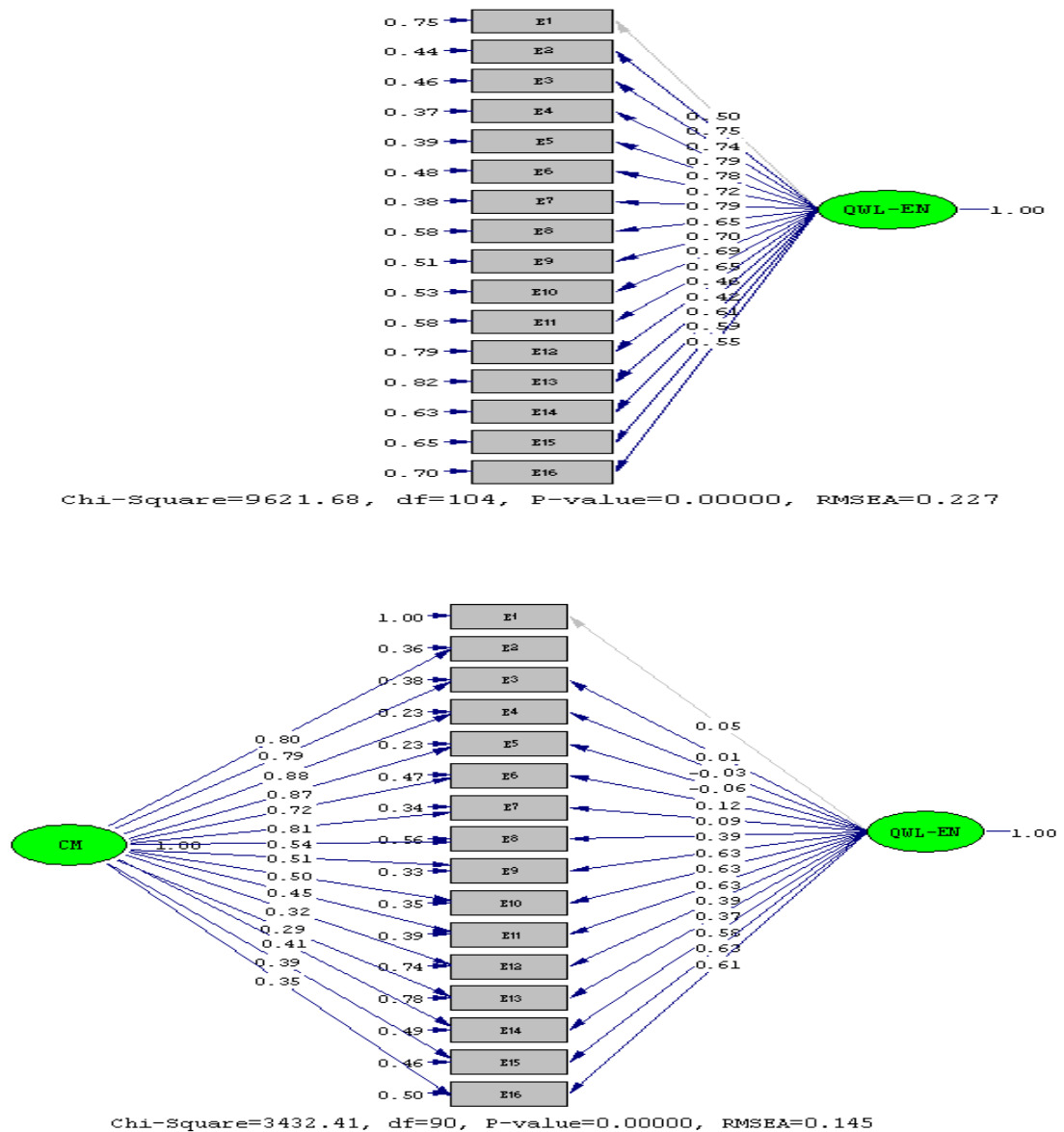
ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) หรือ PsyCap องค์ประกอบ ความหวัง (HO)



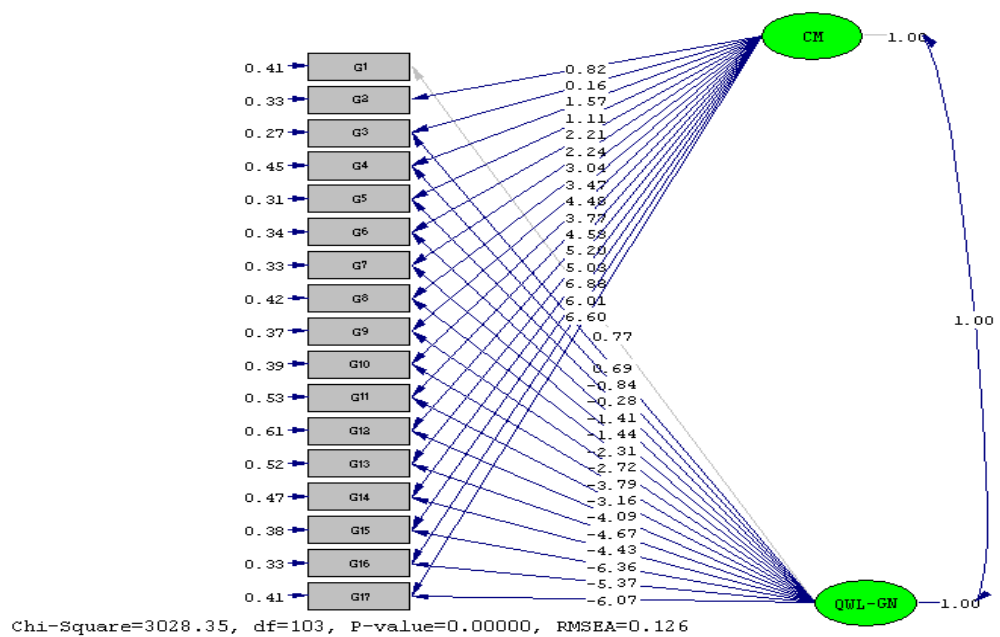
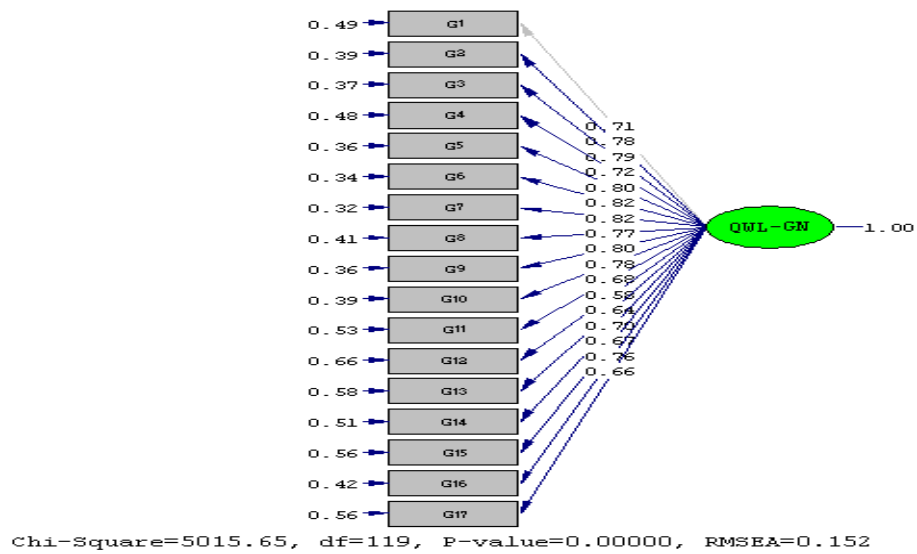
ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) หรือ PsyCap องค์ประกอบ ความหยุ่นตัว (RE)



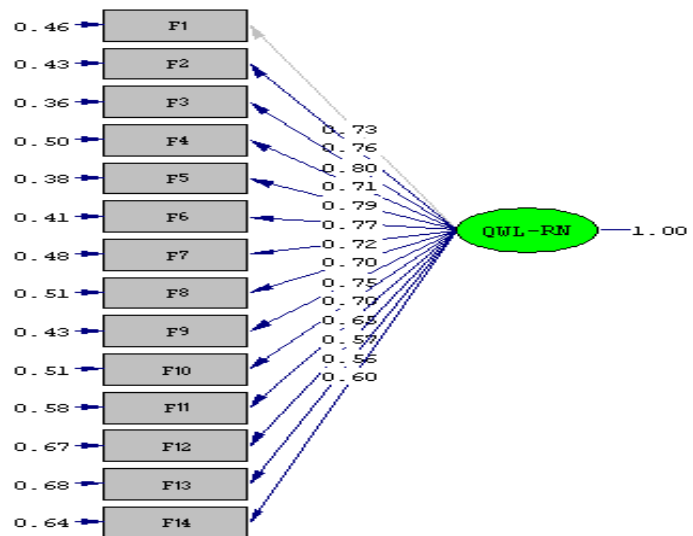
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology capital) หรือ PsyCap องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE)



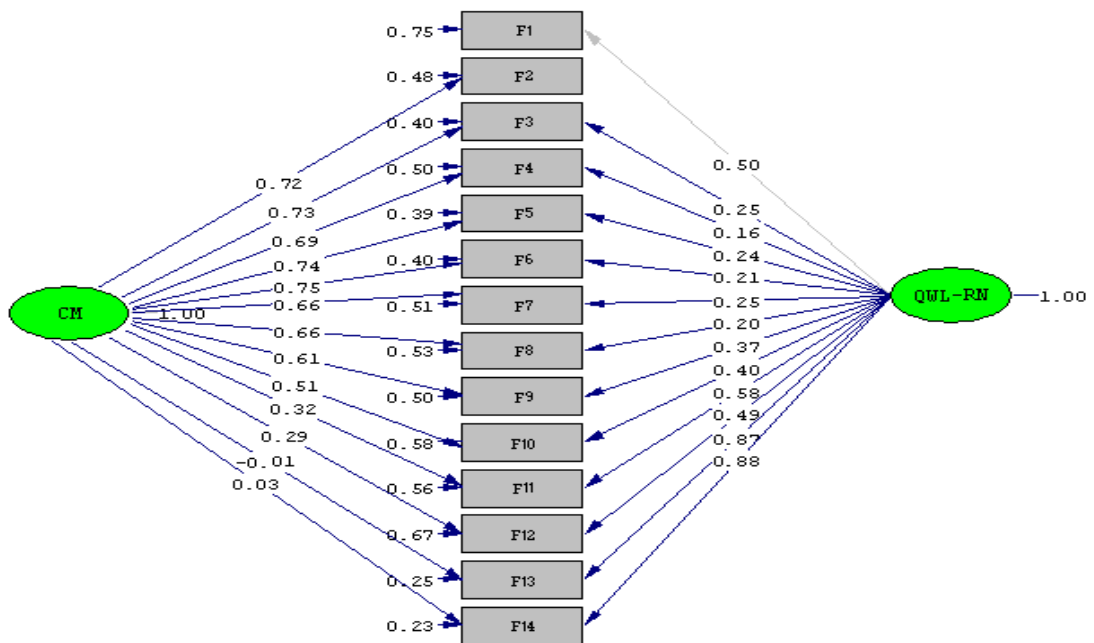
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หรือ QWL องค์ประกอบ ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) หรือ EN



ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หรือ QWL องค์ประกอบ ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) หรือ GN



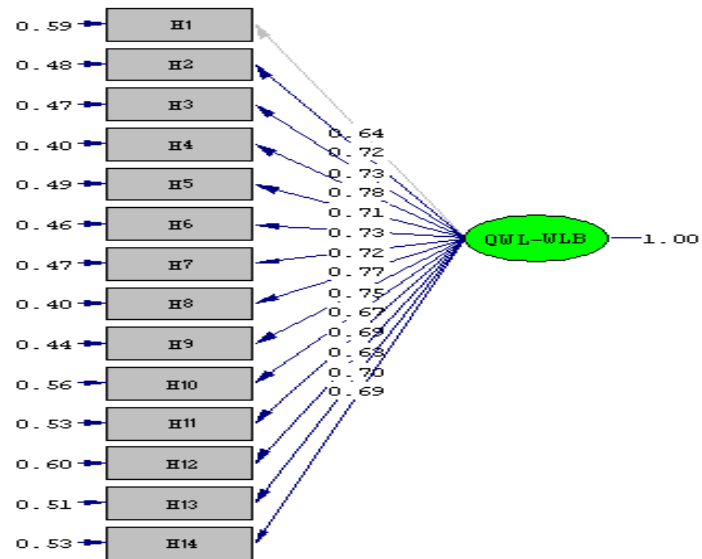
Chi-Square=4129.02, df=77, P-value=0.00000, RMSEA=0.172



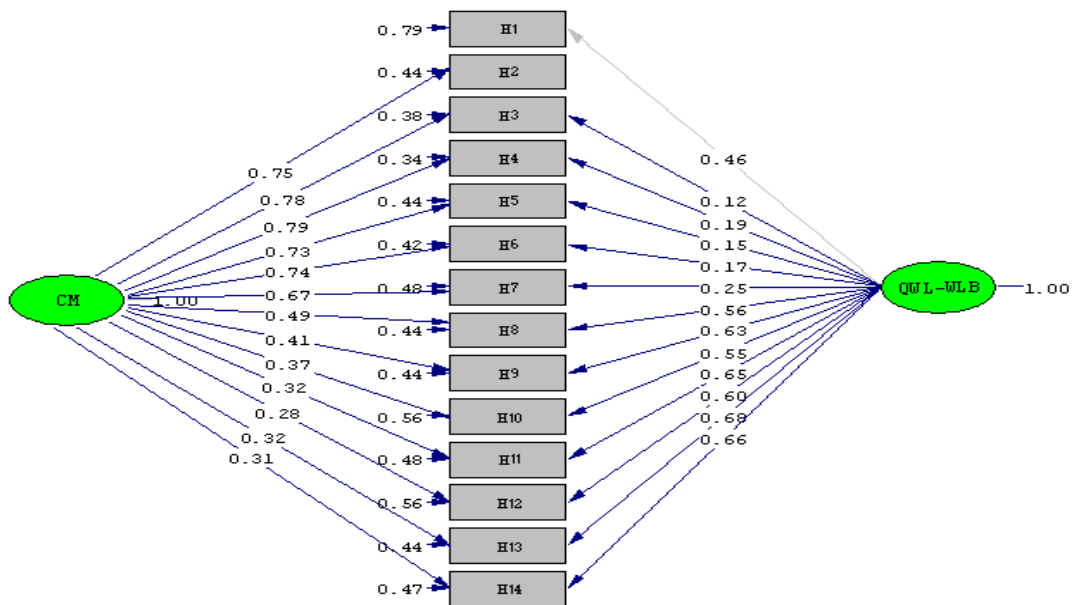
Chi-Square=3120.28, df=65, P-value=0.00000, RMSEA=0.163

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หรือ QWL องค์ประกอบ ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) หรือ RN





Chi-Square=3897.33, df=77, P-value=0.00000, RMSEA=0.167



Chi-Square=2513.36, df=65, P-value=0.00000, RMSEA=0.146

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของ โมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ระหว่างโมเดลไม่ควบคุมความแปรปรวนกับโมเดลควบคุมความแปรปรวน ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หรือ QWL องค์ประกอบ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) หรือ WLB