

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Quality of Work Life Factors and Indicators of Public University Instructors: Confirmatory Factor Analysis



น้ำเงิน จันทรมณี¹, น้ำผึ้ง อินทะเนตร*²

Namngern Chantaramanee¹, Nampueng Intanate²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Master of Education Program in Educational Evaluation and Research,

Faculty of Education, Chiang Mai University

Corresponding Author, E-mail: nampueng.i@cmu.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐจำนวน 820 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน อันประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้รวมทั้งหมดจำนวน 39 ข้อ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.520-0.806 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 จากนั้น วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สองด้วยโปรแกรม Mplus แล้วนำเสนอผลการศึกษาแบบบรรยาย ตารางและโมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2=86.727$, $df=68$, $p\text{-value}=0.0625$, $CFI=0.998$, $TLI=0.996$, $RMSEA=0.018$, $SRMR=0.018$) และมีความตรงทางการวัด ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งองค์ประกอบด้านสิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด (0.909 , $R^2=0.827$) และองค์ประกอบด้านสภาพการ



ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุด (0.765, $R^2=0.585$) ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวัดและเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้ องค์ความรู้จากการวิจัย คือ โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มี 8 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ สามารถเป็นบ่งชี้ทางพฤติกรรมที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน; โมเดลการวัด; คุณภาพชีวิตการทำงาน; อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

Abstract

The purpose of this study is to examine the confirmatory factors of the quality of work life of the instructor groups at public universities. The samples of this research are 820 university instructors. The data collection is selected via multi-stage random sampling. The questionnaire used to collect the data has 8 factors, 16 indicators, and 39 items in total on a 5-point rating scale with discrimination ranging from 0.520 to 0.806 and a reliability of 0.972. The second-order confirmatory factor analysis (2nd CFA) is conducted by using the Mplus program. The study results are presented in descriptive form, tables, and a model.

The results of the confirmatory factors reveals that the model fit the empirical data and accurate measurement ($\chi^2=86.727$, $df=68$, $p\text{-value}=0.0625$, $CFI=0.998$, $TLI=0.996$, $RMSEA=0.018$, $SRMR=0.018$). The quality of work life measurement model consists of 8 factors and 16 indicators. The factors with the highest factor loading are constitutionalism in the work organization (0.909, $R^2=0.827$). The factors with the lowest factor loading are a safe and healthy working environment (0.765, $R^2=0.585$). The study findings can be measured and utilized as a guideline to raise the quality of public university instructors' working lives in the future. The body of knowledge indicates that the quality of working life measurement model with 8

factors and 16 indicators can be used as a behavioral indicator to study the characteristics of the quality of working life in public university Instructors.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis; Measurement Model; Quality of Work Life; Public University Instructors

บทนำ

การทำงานนับเป็นหนึ่งกิจกรรมที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์วัยทำงาน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึที่ดีในการทำงาน จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติดีไปด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญของชีวิตคนทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้เห็นมุมมองของนักวิชาการที่เหมือนกันและต่างกันไป แต่ทั้งนี้สามารถสรุปความหมายที่สำคัญจำแนกออกได้ 2 มุมมอง คือ มุมมองแรก คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการดำเนินงานขององค์กรที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Bluestone, 1977; Bennett & Tibbitts, 1989; Gordon, 1991) ซึ่งอาจพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อชีวิตการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน (Cascio, 2003) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Shrovan, 1983) ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว องค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่จะเข้ามา มีบทบาทในการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นด้วย (Bluestone, 1977; Huse & Cummings, 1985; Gordon, 1991) โดยมีเป้าหมายอยู่ 2 ประการ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น (Hackman & Suttle, 1977) และมุมมองที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน (Huse & Cummings, 1985; Cascio, 2003) อาจกล่าวได้ว่า เป็นระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมและสังคมการทำงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคคลมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะและบรรยากาศของการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพอใจของ

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมีนักวิจัยที่ได้้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการในต่างประเทศมาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในประเทศไทยที่สอดคล้องกันเป็นจำนวนมาก ได้แก่ แนวคิดของวัลตัน (Walton, 1973) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ หลังจากนั้น ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cummings, 1985) ได้ศึกษาแนวคิดของวัลตัน (Walton, 1973) เกี่ยวกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น โดยแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน สิทธิในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนมากเป็นการวิจัยในลักษณะเชิงสำรวจเพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ แต่ในปัจจุบันงานวิจัยที่ศึกษาตัวบ่งชี้ของการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีจำนวนจำกัดและยังไม่สามารถยืนยันองค์ประกอบได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ เนื่องจากตัวแปรทางสังคมศาสตร์มีความเป็นนามธรรมและซับซ้อน ทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคและเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้เกิดความเข้าใจในตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้ชัดเจนมากขึ้น (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563) จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ประกอบด้วย 1.1 ความยุติธรรมของรายได้และสวัสดิการ และ 1.2 ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ องค์ประกอบที่ 2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 2.1 สถานที่ทำงาน และ 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วย 3.1 โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้า และ 3.2 ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน องค์ประกอบที่ 4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย 4.1 โอกาสในการพัฒนางาน และ 4.2 การทำงานที่พัฒนาความสามารถ องค์ประกอบที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ประกอบด้วย 5.1 สัมพันธภาพในการทำงาน และ 5.2 การยอมรับนับถือ

องค์ประกอบที่ 6 สติและความเป็นธรรมในองค์การ ประกอบด้วย 6.1 การเคารพสิทธิและเสรีภาพ และ 6.2 ความเป็นธรรมและเสมอภาค องค์ประกอบที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 7.1 ชีวิตการทำงาน และ 7.2 การจัดสรรเวลา และองค์ประกอบที่ 8 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย 8.1 การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และ 8.2 องค์การที่รับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากนี้ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การจึงมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยรัฐที่มุ่งความเป็นเลิศในทุกพันธกิจ อาจารย์ของสถาบันจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การประเมินเพื่อการวางแผนจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญ ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนมากศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ แต่การศึกษาตัวบ่งชี้ของการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีจำนวนจำกัดและยังไม่มีที่ยืนยันองค์ประกอบ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีจุดประสงค์สำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐดังกล่าว โดยการกำหนดนิยามมาจากผลการสังเคราะห์นิยามเชิงทฤษฎีร่วมกับการศึกษางานวิจัยที่มีการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อสรุปเชิงการวัดและระบุคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันและวางแผนทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในบรรลุพันธกิจขององค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของงานวิจัยนี้ คือ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีระยะเวลาการทำงานที่มหาวิทยาลัยนั้นตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ยกเว้นอาจารย์มหาวิทยาลัยสงฆ์ และวิทยาลัยชุมชน จำนวน 58,174 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างต่อพารามิเตอร์อิสระในโมเดลสมมติฐาน โดยอาศัยกฎแห่งความชัดเจนที่สามารถกำหนดจำนวนตัวอย่าง 10 คน ต่อค่าพารามิเตอร์อิสระ 1 ตัว (Hoogland &

Boomsma, 1998) ซึ่งการวิจัยนี้มีค่าพารามิเตอร์อิสระทั้งหมด 56 ค่า ทำให้ควรใช้ตัวอย่างการวิจัย ในการวิจัยนี้จะใช้อย่างน้อย 560 คน ซึ่งการรวบรวมข้อมูลได้เกินกว่าจำนวนที่ประมาณการไว้ โดยได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยทั้งหมด 820 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างโดยพัฒนามาจากแนวคิดของวัตสัน (Walton, 1973) กับฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cummings, 1985) โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 4 ข้อ 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน จำนวน 5 ข้อ 6) สิทธิและความเป็นธรรมในองค์การ จำนวน 5 ข้อ 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในงานวิจัย รวมถึงความถูกต้องของการใช้ภาษาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยพบว่าค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าอยู่ในช่วง 0.8-1.0 และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่า ทั้งฉบับ ค่าอำนาจจำแนกตามวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อสอบแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation; r_{xy}) มีค่าระหว่าง 0.520-0.806 และการหาอำนาจจำแนกโดยใช้การทดสอบที (t-Test) โดยแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกเป็นกลุ่มละ 27% ของแต่ละองค์ประกอบและทั้งฉบับ (น้ำผึ้ง อินทะเนตร, 2561) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ ($t=16.811$) ส่วนค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.972 โดยผลการวิเคราะห์ความตรง อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละองค์ประกอบเป็นไปตามตาราง 1 ซึ่งผลการ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งฉบับและรายองค์ประกอบผ่านเกณฑ์และมีคุณภาพที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

องค์ประกอบ (n=100)	IOC	R_{xy}	t-test	Reliability
1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (COMP)	1.0	.637-.739	19.129**	.869
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (SAFE)	0.8-1.0	.668-.810	17.517**	.908
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GROW)	0.8-1.0	.592-.758	16.323**	.849
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (HUMA)	0.8-1.0	.632-.713	16.066**	.833
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (INTE)	1.0	.730-.828	15.209**	.915
6. สิทธิและความเป็นธรรมในองค์การ (CONS)	0.8-1.0	.746-.857	14.517**	.926
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (LIFE)	0.8-1.0	.505-.856	19.203**	.897
8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOCL)	1.0	.730-.828	18.654**	.915
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ทั้งหมด	0.8-1.0	.520-.806	16.811**	.972

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความตรง อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เลขที่ CMUREC No. 64/187 ผู้วิจัยรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างและชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาหากไม่สะดวกหรือไม่สบายใจในการตอบคำถาม รวมทั้งข้อมูลทั้งหมดในตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับซึ่งจะทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลทั้งหมดเป็นภาพรวมที่ไม่สามารถเชื่อมโยงตัวบุคคล หน่วยงานหรือองค์การ หลังจากผู้วิจัยได้ผลการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในคนแล้วจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยไปยังผู้บริหารของแต่ละสถาบัน ติดตามข้อมูลทางโทรศัพท์ จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จนได้ข้อมูลที่ครบถ้วนแล้วทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบกลับแบบสอบถามครบ 820 ฉบับ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่วัดองค์ประกอบเดียวกัน วิเคราะห์ลักษณะการกระจายด้วยสถิติเชิงบรรยาย และการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง

องค์ประกอบด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient; r_{xy}) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ หาค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy; KMO) ซึ่งใช้ในการประเมินความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis; 2nd CFA) โดยโปรแกรม Mplus (Byrne, 2012) สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับการพิจารณาความตรงดังกล่าวใช้การพิจารณากลุ่มค่าสถิติที่บ่งบอกความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563) ประกอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ที่ค่า p-value แสดงผลว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสถิติไคสแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) หรือสัดส่วนระหว่างค่าสถิติไคสแควร์และองศาอิสระ (Degree of Freedom) ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 2 นอกจากนี้ ยังพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index; CFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis Index; TLI) ควรมีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual; SRMR) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation; RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทั้งนี้ใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) เนื่องจากพบว่า การกระจายของข้อมูลโดยรวมมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -2 ถึง +2 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลมีแนวโน้มเป็นโค้งปกติ (Kim, 2013)

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนำเสนอตัวบ่งชี้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมพบว่า โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การได้รับ

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (COMP) ประกอบด้วยความยุติธรรมของรายได้และสวัสดิการ (COMP1) และความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ (COMP2) 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (SAFE) ประกอบด้วยสถานที่ทำงาน (SAFE1) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (SAFE2) 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GROW) ประกอบด้วยโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้า (GROW1) และความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน (GROW2) 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (HUMA) ประกอบด้วยโอกาสในการพัฒนางาน (HUMA1) และการทำงานที่พัฒนาความสามารถ (HUMA2) 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (INTE) ประกอบด้วยสัมพันธภาพในการทำงาน (INTE1) และการยอมรับนับถือ (INTE2) 6) สิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร (CONS) ประกอบด้วยการเคารพสิทธิและเสรีภาพ (CONS1) และความเป็นธรรมและเสมอภาค (CONS2) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (LIFE) ประกอบด้วยชีวิตการทำงาน (LIFE1) และการจัดสรรเวลา (LIFE2) และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOCI) ประกอบด้วยการทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม (SOCI1) และองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม (SOCI2) เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐจำนวน 820 ตัวอย่าง มีผลการศึกษา ดังนี้

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Bartlett's test: =7685.751, df=120, $p < .001$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ตัวแปรตามในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะใช้สถิติวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy; KMO) ซึ่งใช้ในการประเมินความเหมาะสมของข้อมูลมีค่าเท่ากับ 0.934 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด โดยมีขนาดความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระหว่าง 0.284 ถึง 0.735

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-order Confirmatory Factor Analysis; 2nd CFA) (ตาราง 2) พบว่า โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐตามโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามสมมติฐานเริ่มต้นก่อนการปรับโมเดลมีค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2 = 413.019$, df = 96, p-value = 0.0000, CFI = 0.958, TLI = 0.948, RMSEA = 0.063,

SRMR = 0.035 ซึ่งมีบางดัชนีที่ไม่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับโมเดลได้ค่าดัชนีในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2 = 86.727$, $df = 68$, $p\text{-value} = 0.0625$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.996$, $RMSEA = 0.018$, $SRMR = 0.018$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ เมื่อพิจารณาก่อนการปรับโมเดลพบว่า ยังมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่เมื่อปรับแก้โมเดลแล้วปรากฏว่า ทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงแสดงให้เห็นว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่กำหนดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถให้การยอมรับได้

ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่า	การพิจารณา	ค่า	การพิจารณา
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	$\chi^2 = 413.019$ $p < 0.001$	ไม่ผ่าน	$\chi^2 = 86.727$ $p = 0.0625$	ผ่าน
Relative Chi-Square	ไม่เกิน 2	4.30	ไม่ผ่าน	1.28	ผ่าน
RMSEA	< 0.05	0.063	ไม่ผ่าน	0.018	ผ่าน
CFI	> 0.95	0.958	ผ่าน	0.998	ผ่าน
TLI	> 0.95	0.948	ไม่ผ่าน	0.996	ผ่าน
SRMR	< 0.05	0.035	ผ่าน	0.018	ผ่าน

ตาราง 2 ค่าดัชนีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) พบว่า ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ สำหรับองค์ประกอบในภาพรวมพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวในทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าเป็นบวกในทุกตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (STDYX) ของตัวบ่งชี้มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (COMP) ตัวบ่งชี้ความยุติธรรมของรายได้และสวัสดิการ (COMP1) และความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ (COMP2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.820 และ 0.825 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (SAFE) ตัวบ่งชี้สถานที่ทำงาน (SAFE1) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (SAFE2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

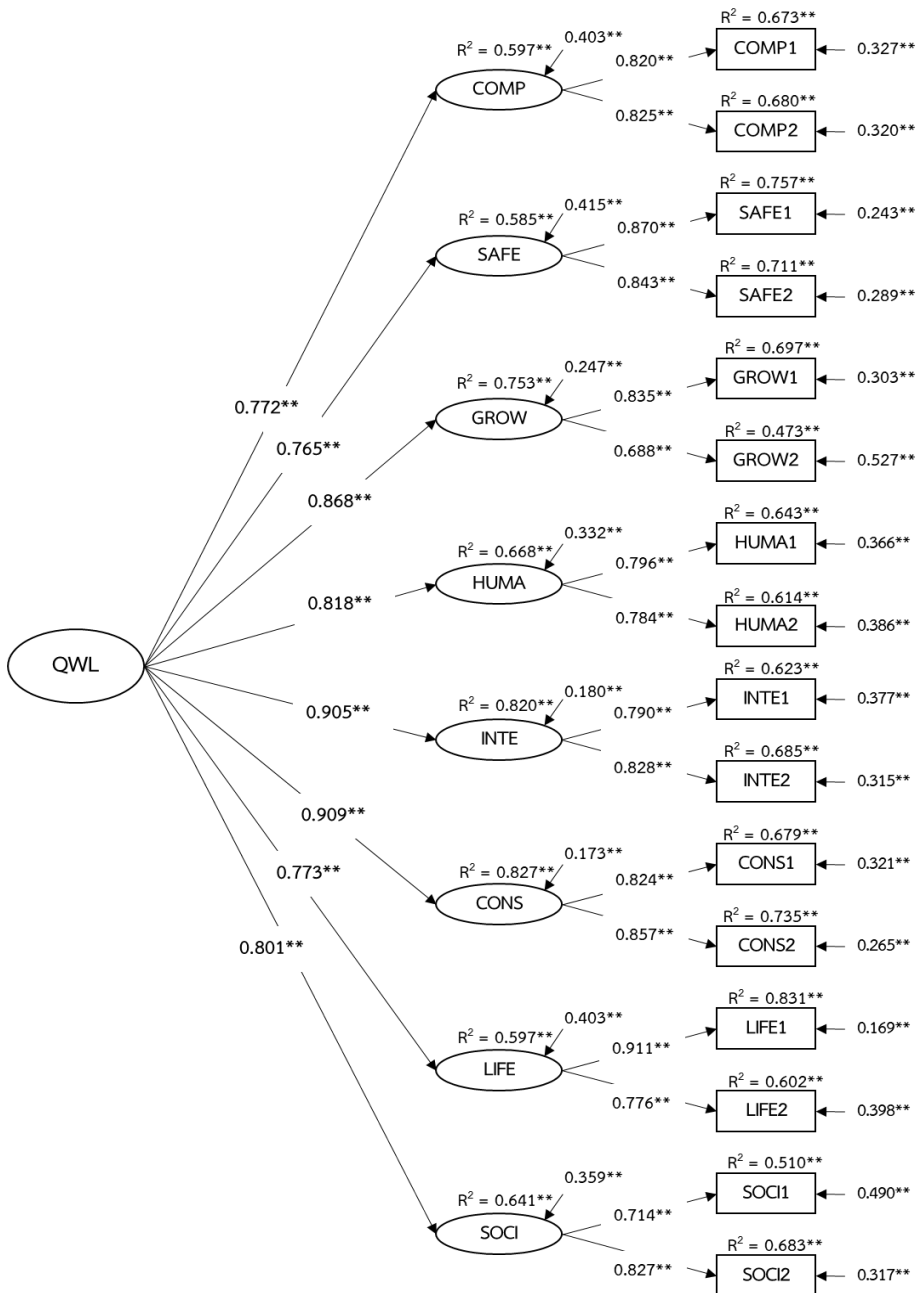
เท่ากับ 0.870 และ 0.843 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GROW) ตัวบ่งชี้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้า (GROW1) และความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน (GROW2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.835 และ 0.688 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (HUMA) ตัวบ่งชี้โอกาสในการพัฒนางาน (HUMA1) และการทำงานที่พัฒนาความสามารถ (HUMA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.797 และ 0.796 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (INTE) ตัวบ่งชี้สัมพันธภาพในการทำงาน (INTE1) และการยอมรับนับถือ (INTE2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.790 และ 0.828 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 6 สิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร (CONS) ตัวบ่งชี้การเคารพสิทธิและเสรีภาพ (CONS1) และความเป็นธรรมและเสมอภาค (CONS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.824 และ 0.857 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (LIFE) ตัวบ่งชี้ชีวิตการทำงาน (LIFE1) และการจัดสรรเวลา (LIFE2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.911 และ 0.776 ตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 8 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOCI) ตัวบ่งชี้การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม (SOCI1) และองค์การที่รับผิดชอบต่อสังคม (SOCI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.714 และ 0.827 ตามลำดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.473–0.831

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R ²
อันดับขั้นที่ 1 (First Order)							
COMP	COMP1	1.000	0.820	0.019	43.116	<0.001	0.673
	COMP2	1.183	0.825	0.019	43.624	<0.001	0.680
SAFE	SAFE1	1.000	0.870	0.016	53.860	<0.001	0.757
	SAFE2	1.015	0.843	0.017	50.617	<0.001	0.711
GROW	GROW1	1.000	0.835	0.020	42.497	<0.001	0.697
	GROW2	0.941	0.688	0.023	29.999	<0.001	0.473
HUMA	HUMA1	1.000	0.796	0.020	39.504	<0.001	0.634
	HUMA2	1.050	0.784	0.021	38.122	<0.001	0.614
INTE	INTE1	1.000	0.790	0.017	45.125	<0.001	0.623
	INTE2	1.092	0.828	0.017	50.047	<0.001	0.685
CONS	CONS1	1.000	0.824	0.015	54.079	<0.001	0.679
	CONS2	1.130	0.857	0.014	60.459	<0.001	0.735
LIFE	LIFE1	1.000	0.911	0.016	55.543	<0.001	0.831
	LIFE2	0.925	0.776	0.019	40.625	<0.001	0.602
SOCI	SOCI1	1.000	0.714	0.023	31.087	<0.001	0.510
	SOCI2	1.148	0.827	0.021	39.720	<0.001	0.683

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R ²
อันดับขั้นที่ 2 (Second Order)							
QWL	COMP	1.000	0.772	0.021	36.739	<0.001	0.597
	SAFE	0.985	0.765	0.021	37.044	<0.001	0.585
	GROW	0.891	0.868	0.021	41.836	<0.001	0.753
	HUMA	0.842	0.818	0.022	37.868	<0.001	0.668
	INTE	0.974	0.905	0.015	58.554	<0.001	0.820
	CONS	1.010	0.909	0.014	64.578	<0.001	0.827
	LIFE	1.057	0.773	0.021	37.282	<0.001	0.597
	SOCI	0.734	0.801	0.022	36.125	<0.001	0.641

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับขั้นที่สองของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิต
การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

ในส่วนของการประมาณค่าน้ำหนักสำหรับองค์ประกอบในอันดับขั้นที่ 2 พบว่า
ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.772-0.909
โดยองค์ประกอบด้านสิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร (CONS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด (0.909, R²=0.827) รองลงมาเป็นองค์ประกอบด้านการ
ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (INTE) (0.905, R²=0.827) และ
องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GROW) (0.868, R²=0.753)
ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ (SAFE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุด (0.765,
R²=0.585) รายละเอียดผลการประมาณค่าปรากฏดังตาราง 3 และโมเดลการวัดคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ดังภาพ 1



$\chi^2=86.727$, $df=68$, $p\text{-value}=0.0625$, $CFI=0.998$, $TLI=0.996$, $RMSEA=0.018$,
 $SRMR=0.018$

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

อภิปรายผล

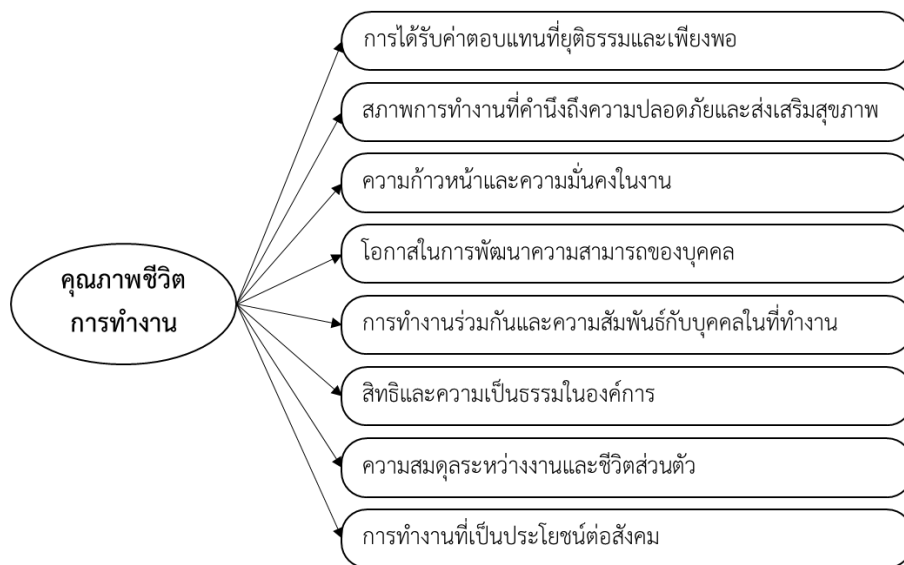
จากผลที่ได้จากการวิจัยโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐพบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงความเที่ยงตรงเชิงยืนยันอันดับสองว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน สิทธิและความเป็นธรรมในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบด้านสิทธิและความเป็นธรรมในองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด และองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุด ทั้งนี้ ทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากกว่า 0.7 ทุกองค์ประกอบ ทั้งอันดับขั้นที่ 1 และอันดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีคุณภาพดีและมีความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ (Hair, et al., 2018)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ได้ทั้ง 8 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวัตตัน (Walton, 1973) ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) เฟร์เรย์รา และคณะ (Ferreira, et al., 2014) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ งานวิจัยหลายเรื่องได้นำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านสิทธิและความเป็นธรรมในองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านสิทธิและความเป็นธรรมในองค์การ นอกจากนี้ เฟร์เรย์รา และคณะ (Ferreira, et al., 2014) ให้รายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ว่า เป็นการประเมินระดับที่องค์การเคารพสิทธิของพนักงาน โดยให้ความสำคัญในประเด็นของการเคารพกฎหมายและสิทธิแรงงาน สิทธิส่วนตัว เสรีภาพในการแสดงออก มาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การเลือกไม่ปฏิบัติและเท่าเทียมกัน ซึ่งหมายถึง หากองค์การให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวอย่างครบถ้วนจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การมีมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่พบว่า ตัวบ่งชี้การเคารพสิทธิและเสรีภาพ และตัวบ่งชี้ความเป็นธรรมและเสมอภาค เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ

ชีวิตการทำงานด้านสิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการศึกษาของนาวิ อุดร และคณะ (2561) ให้ทัศนะทางด้านนี้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติระเบียบวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับทัศนะของนักทฤษฎีที่ระบุว่า การบริหารงานของผู้บริหารที่มีความยุติธรรมและต่อปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเหมาะสม ได้แก่ การให้สิทธิและความเสมอภาคแก่ผู้ปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและการส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่มีความยุติธรรมและเสมอภาค (Umstot, 1984; Huse & Cummings, 1985) การดำเนินงานดังกล่าวมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันที่พบว่า การให้คำนิยามและความหมาย การออกแบบการวัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัว รวมถึงการออกแบบข้อคำถามในการวัด ทำให้ตัวบ่งชี้มีคุณภาพมากพอที่จะใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และข้อคำถามที่พัฒนาขึ้น สามารถเป็นบ่งชี้ทางพฤติกรรมที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้ชัดเจน และเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐได้อีกด้วย



ภาพ 2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

สรุป

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงความเที่ยงตรงเชิงยืนยันอันดับสองว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 6) สิทธิและความเป็นธรรมในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ องค์ประกอบหลักทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

เอกสารอ้างอิง

นาวิ อุตร และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 12 (1), 213-222.

- น้ำผึ้ง อินทะเนตร. (2561). *เอกสารประกอบการสอนกระบวนวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา*. เชียงใหม่: ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2563). *โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bennett, A. C., and Tibbiitts, S. J. (1989). *Maximizing Quality Performance in Health Care Facilities*. MD: Aspen.
- Bluestone, I. (1977). Implementating Quality-of-worklife Programs. *Management Review*. 6 (9), 43–46.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural Equation Modeling with Mplus: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New York: Routledge.
- Cascio, C. L. (2003). *Management Human Resource: Productivity Quality of Work life Profits*, 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Ferreira, C., et al. (2014). Quality of Life at Work: The Mental Health Workers Perception of a Public Psychiatric Hospital in Brazil. *Asian Journal of Business and Management Sciences*. 3 (7), 47-57.
- Gordon, J. R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, 3rd ed. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Hackman, R. J., and Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Hair, J. F., et al. (2018). *Multivariate Data Analysis*, 8th ed. United Kingdom: Annabel Ainscow.
- Hoogland, J. J., and Boomsma, A. (1998). Robustness Studies in Covariance Structure Modeling: An Overview and a Meta-Analysis. *Sociological Methods & Research*. 26 (3), 329–367.
- Huse, E. F., and Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. St. Paul, MN: West Publishing.

- Kim, H.-Y. (2013). Statistical Notes for Clinical Researchers: Assessing Normal Distribution Using Skewness and Kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*. 38 (1), 52-54.
- Shrovan, D. J. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives for Business*. Massachusetts: The Public Sector.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding Organization Behavior*. Minnesota: West Publishing.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Life at Work: What is? *Sloan Management Review, Cambridge Mass*. 15 (1), 11-21.