

## อิทธิพลเชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

Structural Effect of Quality of Work Life, Psychological Well-being and Job Satisfaction towards Job Performance of Teacher volunteers  
in Pre-school Child Development Center in Nongkhaem, Bangkok

อรดี จอดเกาะ<sup>1</sup> และ ธัญนันท์ บุญอยู่<sup>2</sup>

Oradee Jodkoh<sup>1</sup> and Thanyanan Boonyoo<sup>2</sup>

Received May 12, 2020 & Retrieved June 17, 2020 & Accepted December 30, 2020

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาวะทางจิตใจและความพึงพอใจในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28, 3.37, 3.27 และ 3.35 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.764, 0.788, 0.749 และ 0.775 ตามลำดับ (2) สุขภาวะทางจิตใจและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.196 และ 0.166 ตามลำดับ และขอบเขตบนเท่ากับ 0.455 และ 0.545 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

<sup>1</sup> Master Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุขบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

<sup>2</sup> Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University  
E-mail : Praew.kps14@gmail.com

## Abstract

The purposes of this study were to investigate psychological well-being and job satisfaction as a mediated factor between quality of work life and job performance of teacher volunteers in Pre-school Child Development center in Nongkhaem, Bangkok; Samples in the study were 100 of teacher volunteers in Pre-school Child Development center in Nongkhaem, Bangkok. The research instrument was a questionnaire; which was statistically analyzed by percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation model (SEM) analysis. The research results revealed that (1) levels of quality of work life, psychological well-being, job satisfaction, and job performance of teacher volunteers were overall averaged at 3.28, 3.37, 3.27 and 3.35 respectively, whereas the standard deviation were ranked at 0.764, 0.788, 0.749 and 0.775 respectively; and (2) the coefficient scale of Boot LLCI of psychological well-being and job satisfaction as a mediated factor between quality of work life and job performance of teacher volunteers was at 0.196 and 0.166 respectively, whereas the coefficient scale of boot ULCI was at 0.455 and 0.545 respectively.

**Keywords:** Quality of Work life, Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Job Performance

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

เด็กปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิตและพัฒนาการในทุกด้าน เป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาการทางด้านต่าง ๆ ไปอย่างรวดเร็วที่สุดและเป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับพัฒนาการในช่วงวัยต่อ ๆ ไป เด็กในวัยนี้จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมตามช่วงวัยจะสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 2-5 ปี ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะมีการตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิดและสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในโรงเรียน โดยเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ด้วยวัตถุประสงค์ของกายขยายโอกาสทางการศึกษาที่รัฐบาลไทยได้ดำเนินการถ่ายโอนศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนตามขั้นตอนของการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยทำหน้าที่จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กซึ่งใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับต่อไป (Orapan Buain, 2017, page 79)

ปัจจุบันระบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนจะเกิดความแตกต่างกันระหว่างการศึกษาชั้นปฐมวัยในระบบโรงเรียนภายใต้สังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ กับผ่านการให้บริการในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยนั้นต้องประสบปัญหา อาทิ การสอนของครูอาสาสมัครที่ขาดคู่มือครู ขาดสื่อประกอบการเรียนการสอนสำหรับเด็ก เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์สำหรับจัดมุมประสบการณ์แต่ละห้องเรียนมีไม่เพียงพอ ครูอาสาสมัครไม่มีความรู้ด้านปฐมวัย ด้านการวัด

ประเมินผลเด็ก แม้กระทั่งการนำเสนอข้อมูลพัฒนาการเด็กก็ไม่เป็นปัจจุบัน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครไม่มีประสิทธิภาพและกระทบถึงผู้เรียนที่ไม่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2019) ดังนั้นจากการที่จะทำให้ครูอาสาสมัครทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรงอย่างเป็นมืออาชีพที่จะเป็นแนวทางพฤติกรรมของบุคคลอันเป็นความคาดหวังตามบทบาทที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการประเมินผล (Tripathi et al., 2015, page 3-4) เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญตามปัจจัยพื้นฐานในการรักษาคุณภาพของการบริหารองค์การให้มีคุณภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างต่อเนื่อง (Shiqian, 2018, page 220) โดยคุณภาพชีวิตงานจะเป็นโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและเน้นมิติของพนักงานในการทำงานอันเป็นกระบวนการที่องค์การตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตโดยรวมของประสบการณ์พนักงานในที่ทำงาน พร้อมกับกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ต้องการความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคล (Bhavani & Jegadeeshwaran, 2014, page 2-3) จะมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานได้เช่นกัน โดยคุณภาพชีวิตในงานจะเป็นเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในสถานที่ทำงานที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่สามารถสร้างให้เกิด ผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีระดับเพิ่มสูงขึ้น (Hamad, 2018, page 9) รวมถึงแง่มุมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของพนักงานและสภาวะทางจิตใจที่เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบของความสุขที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานตามแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิตที่สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กรได้ (Wadhawan, 2016, page 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในงาน สภาวะทางจิตใจ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูอาสาสมัครและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อองค์การ รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาวะทางจิตใจและความพึงพอใจในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

## บททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพชีวิตในงาน (Quality of Work Life--QWL) โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กำหนดคุณภาพชีวิตในงานให้เป็นความตระหนักและการสังเกตของบุคคลในระบบค่านิยมทางวัฒนธรรม การรับรู้ และการสังเกตอันเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ความคาดหวัง และมาตรฐานของแต่ละบุคคล รวมถึงสุขภาพร่างกาย ความสัมพันธ์ทางสังคม ความเชื่อส่วนตัว สภาพแวดล้อม ระดับความพึงพอใจ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคลที่มีต่อชีวิตในที่ทำงาน ตลอดจนระดับที่แต่ละบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบอำนาจให้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย (Porkalai &

Sivapriya, 2016, page 240) จึงทำให้คุณภาพชีวิตในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในบริบทของความมุ่งมั่นในการทำงาน (Jayakumar & Kalaiselv, 2012, page 140) ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์อย่างสมบูรณ์อันก่อให้เกิดการพัฒนาสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความปลอดภัยที่สามารถเติบโตและพัฒนาให้เกิดเป็นประสิทธิภาพมากขึ้น (Teryima, Faajir & John, 2016, page 1-3) ในแง่ของคุณภาพชีวิตในงานจะรวมถึงสิ่งต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ก่อให้เกิดการเพิ่มความสำคัญต่อองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ทั้งในแง่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานและในแง่ของประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร (Sinha, 2012, page 32) ที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wamy, & Swamy, 2013, page 431)

2. สุขภาวะทางจิตใจ (Psychological Well-Being--PWB) ถือว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล เป็นไปได้ที่จะได้รับผลกระทบจากกระบวนการภายใน เช่น บุคลิกภาพ และอารมณ์ ความเป็นอยู่ที่ดี ความก้าวหน้า เป็นต้น และยังสามารถได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านอาชีพ เช่น อาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่สะท้อนให้เห็นในเชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตของแต่ละบุคคล (Leite et al., 2019, page 53) นอกจากนี้สุขภาวะทางจิตจะเป็นที่รู้จักกันดีว่าเป็นปัจจัยของการทำงานที่ดีที่สุดของแต่ละบุคคลและเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลอื่นเชื่อมโยงกับความสามารถในการแสดงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและความรักต่อมนุษยชาติและความสามารถที่เป็นความรักและมิตรภาพที่ดีมากขึ้น (Caroli & Sagone, 2016, page 152) โดยจะสะท้อนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจกับตัวเองและชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งความเข้าใจเชิงอัตวิสัยของสุขภาวะทางจิตโดยรวมจะมีบทบาทที่มีประสิทธิภาพในการเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิทยาในระดับสูง ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทางด้านจิตใจและสุขภาพที่สูงขึ้น (Kalinnikova, Shaplavska & Zavodilov, 2016, page 149) อันเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและเป็นเงื่อนไขทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลในบริบทการทำงานให้เกิดการขับเคลื่อนที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานได้ (Pourebrahim & Rasouli, 2019, page 41)

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction--JS) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาส่วนบุคคลและองค์กร โดยความพึงพอใจในงานจะเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของพนักงาน (Sree & Satyavathi, 2017, page 85-86) เมื่อบุคคลได้รับความต้องการงานเหมาะสมกับความคาดหวังก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ก็ยังสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในสถานะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Mishra, 2013, page 45) ซึ่งความพึงพอใจในงานจะเป็นการสร้างทัศนคติที่มีต่องาน โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมที่มีการเชื่อมโยงการกระทำอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Tripathy, 2017, page 11) อย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานให้เป็นที่ยอมรับกันดีในการทำงานจะเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดของการมีสุขทางจิตที่ดีได้ด้วย โดยระดับความพึงพอใจของพนักงานจะอิทธิพลส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Waters, 2012, page 1174) และเป็นทัศนคติแบบหลายมิติ อาทิ ข้อมูลจากทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้ร่วมงานหัวหน้างานหรืองานของตัวเอง การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานจะเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนการพัฒนาและแก้ไขปัจจัยที่กำหนดระดับการรับรู้ของความพึงพอใจในงานที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนั่นเอง (Sypniewska, 2014, page 59)

4. ผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร (Job Performance--JP) เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งต้องใช้เทคนิคหรือความชำนาญ คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านของคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรอบรู้ในงาน ความสามารถในการกล้าตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในงาน โดยคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ และความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Wadhawan, 2016, page 3) ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับส่วนตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและการปฏิบัติงานมีความแม่นยำยิ่งขึ้น (Yongxing et al., 2017, page 708) อีกทั้งเป็นกุญแจสำคัญในการวัดความสำเร็จและผลลัพธ์ขององค์กรขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถวัดได้จากหลายปัจจัย ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน และทันเวลา เป็นต้น (Shiqian, 2018, page 220) เมื่อการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จต้องการความพร้อมทางอารมณ์ ความมั่นคงและความเห็นพ้องที่สะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาทางสังคมและการร่วมกันของพฤติกรรมของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในองค์กร (Kanokorn Boonmakerd, Thanyanan Boonyoo and Montree Piriyakal, 2019, page 104)

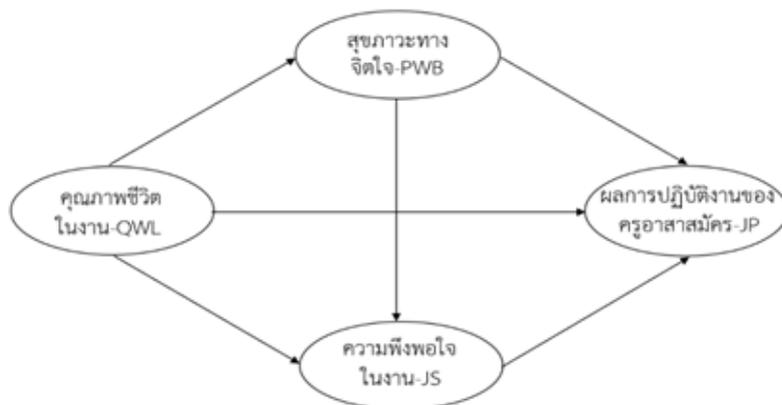
### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) คุณภาพชีวิตในงาน (2) สุขภาวะทางจิตใจ (3) ความพึงพอใจในงาน และ (4) ผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 180 คน (Nongkeam District, Bangkok, 2019) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Montree Piriyakal (2010, page 5) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
3. ขอบเขตพื้นที่การศึกษา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑๕ เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2563

### สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตใจ
- สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 3 (H3) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
- สมมติฐานที่ 4 (H4) สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
- สมมติฐานที่ 6 (H6) สุขภาวะทางจิตใจเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
- สมมติฐานที่ 7 (H7) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
- สมมติฐานที่ 8 (H8) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 180 คน (Nongkeam District, Bangkok, 2019)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Montree Piriyakal (2010, page 5) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความ 5 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “มากที่สุด” ให้คะแนน 5 คะแนน “มาก” ให้คะแนน 4 คะแนน “ปานกลาง” ให้คะแนน 3 คะแนน “น้อย” ให้คะแนน 2 คะแนน และ “น้อยที่สุด” ให้คะแนน 1 คะแนน

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการสำรวจออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อความ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ และ (2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบเพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครู

อาสาสมัครมีค่าเท่ากับ 0.911, 0.921, 0.933 และ 0.904 ตามลำดับ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัยซึ่งเป็นครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2563 ได้แบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูอาสาสมัครด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (3) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับของคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของปัจจัยคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28, 3.37, 3.27 และ 3.35 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.764, 0.788, 0.749 และ 0.775 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ได้ดังตาราง 1

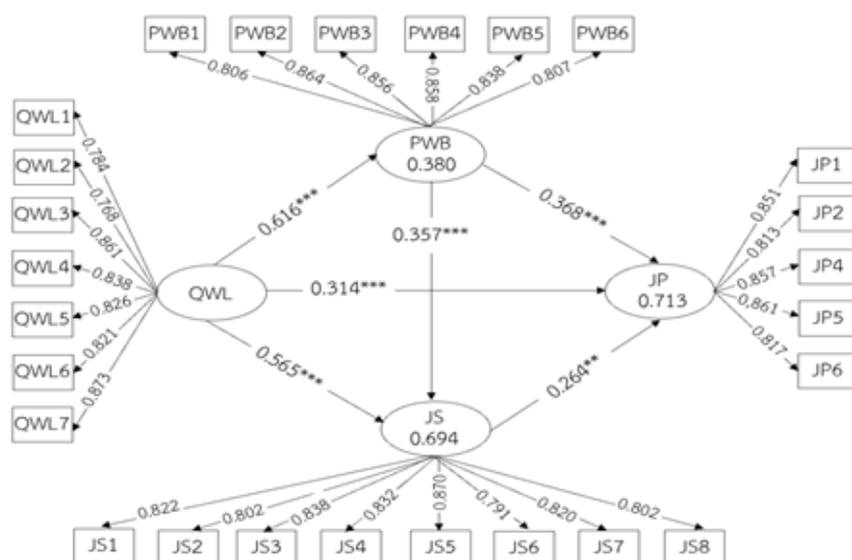
ตาราง 1 ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R <sup>2</sup> )	อิทธิพล (Effect)	QWL	PWB	JS
ผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร (JP)	0.713	DE	0.314	0.368	0.264
		IE	0.376	0.094	0.000
		TE	0.690	0.462	0.264
สุขภาวะทางจิตใจ (PWB)	0.380	DE	0.616	0.000	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.616	0.000	0.000
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.694	DE	0.565	0.357	N/A
		IE	0.220	0.000	N/A
		TE	0.785	0.357	N/A

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable

จากตาราง 1 พบว่า ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของ (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร (JP) พบว่า คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) สุขภาวะทางจิตใจ (PWB) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร (JP) มีค่าเท่ากับ 0.314, 0.368 และ 0.264 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และสุขภาวะทางจิตใจ (PWB) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร (JP) โดยมีค่าเท่ากับ 0.376 และ 0.094 ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อสุขภาวะทางจิตใจ (PWB) พบว่า คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตใจ (PWB) มีค่าเท่ากับ 0.616 และ (3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า คุณภาพชีวิตในงาน (QWL) และสุขภาวะทางจิตใจ (PWB) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.565 และ 0.357 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) โดยมีค่าเท่ากับ 0.220

3. ผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ดังภาพ 2



ภาพ 2 เส้นทางการสัมพันธ์อิทธิพลเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร

จากภาพ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.616, 0.565 และ 0.314 ตามลำดับ (2) สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.357 และ 0.368 ตามลำดับ และ (3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.264 ซึ่งผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแบบของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีความแตกต่างกันดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 QWL → PWB	0.616***	8.948	สนับสนุน
H2 QWL → JS	0.565 ***	8.086	สนับสนุน
H3 QWL → JP	0.314****	3.326	สนับสนุน
H4 PWB → JS	0.357***	4.207	สนับสนุน
H5 PWB → JP	0.368***	3.940	สนับสนุน
H7 JS → JP	0.264**	2.573	สนับสนุน

หมายเหตุ: (\* หมายถึง p-value  $\leq 0.10$  หรือ ค่า  $t \geq 1.65$ ) (\*\* หมายถึง p-values  $\leq 0.05$  หรือ ค่า  $t \geq 1.69$ )  
 (\*\*\*) หมายถึง p-values  $\leq 0.01$  หรือ ค่า  $t \geq 2.58$ )

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า (1) คุณภาพชีวิตในงานมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 8.948, 8.086 และ 3.326 ตามลำดับ (2) สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 4.207 และ 3.940 ตามลำดับ และ (3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.573

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลางปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 QWL → PWB → JP	0.313	0.065	0.196	0.455
H8 QWL → JS → JP	0.352	0.096	0.166	0.545

จากตาราง 3 พบว่า ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม พบว่า สุขภาวะทางจิตใจและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของสุขภาวะทางจิตใจและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.196 และ 0.166 ตามลำดับ ส่วนขอบเขตบนเท่ากับ 0.455 และ 0.545 ตามลำดับเช่นกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารควรที่จะสร้างปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่เน้นในเรื่องของค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตประจำวันให้เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจที่รักในองค์กรและสร้างความพึงพอใจในงานที่มีระดับเหมาะสมที่สามารถก่อให้เกิดระดับผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Porkalai & Sivapriya (2016, page 240) ที่ว่า คุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานมีผลของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีองค์ประกอบทางจิตวิทยาและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น ความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสำเร็วจึงจะสามารถสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ (Tripathy, 2017, page 11)

2. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สุขภาวะทางจิตใจที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร เนื่องจากผู้บริหารควรที่จะสร้างสุขภาวะทางจิตใจอันเป็นความรู้สึกที่ก่อให้เกิดผลดีที่เป็นปัจจัยสนับสนุนมากระตุ้นทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในงานที่ดีที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rahim & Siti-Rohaida (2015, page 128) ที่ว่า คุณภาพชีวิตในงานที่เป็นโครงสร้างในจะมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตใจ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นโครงสร้างทางด้านจิตใจและอัตวิสัยของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับความสุขของพนักงานในการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจของอารมณ์ในเชิงบวกอันเกิดจากการมองโลกในแง่ดีที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wadhawan, 2016, page 1)

3. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร เนื่องจากผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงานของบุคคลที่เป็นทัศนคติของแต่ละบุคคลที่จะมาเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลของการได้รับรางวัลและจำนวนรางวัล ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับแรงเสริมภายในจิตใจก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่จะสามารถสร้างประสิทธิภาพให้แก่ผลการปฏิบัติงานที่มากขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tripathy (2017, page 11) ที่ว่า คุณภาพชีวิตในงานที่เป็นเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่เอื้อในที่ทำงานจะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่จะทำให้เกิดความสำเร็จที่สามารถสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับเพิ่มสูงขึ้น ทั้งผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ ความรวดเร็ว และคุณภาพที่เกิดขึ้นให้กับองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนควรสร้างคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ และความพึงพอใจในงานให้ครอบคลุมทุกศูนย์ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างผลการปฏิบัติงานที่เป็นการเรียนรู้ในเรื่องการเรียนการสอนในอนาคตต่อไปให้แก่ครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนได้

2. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนควรนำผลการวิจัยมาใช้พิจารณา ตัดสินใจและชี้แนะ เพื่อการจัดทำนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของแผนงานการพัฒนาครูอาสาสมัครให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนควรวางแผนหาแนวทางในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะสามารถส่งผลดีต่อครูอาสาสมัครได้

2. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนควรสร้างสุขภาวะทางจิตใจให้เกิดกำลังใจแก่ครูอาสาสมัครให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของครูอาสาสมัคร และนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตการศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากในปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนก่อตั้งขึ้นมากมาย เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงด้านคุณภาพชีวิตในงาน ด้านสุขภาวะทางจิตใจ และด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กนกอร บุญมาเกิด, ธัญนันท์ บุญอยู่ และมนตรี พิริยะกุล. (2562). อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางพหุของการสร้างสรรค์ในงานในฐานะปัจจัยที่เชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร การสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(2), 100-110.

มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. (2562). ข้อมูลของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตหนองแขม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานและพัฒนการเรียนรู้.

อรพรรณ บัวอิน. (2560). การศึกษาปฐมวัยและพัฒนาการเด็กก่อนวัยเรียนในประเทศกำลังพัฒนา: หลักฐานเชิงประจักษ์จากประเทศไทย. วารสารพัฒนาการเศรษฐกิจปริทรรศน์, 11(1), 73-107.

Bhavani, M., & Jegadeeshwaran, M. (2014). Job satisfaction and quality of work life: A case study of women teachers in higher education. SDMIMD, 5, 1-12.

Caroli, M. E., & Sagone, E. (2016). Resilience and psychological well-being: Differences for affective profiles in Italian middle and late adolescents. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1(1), 149-160.

Hamad, L. H. (2018). The impact of quality of work life on employees' job performance. Retrieved January 15, 2020, from <http://eprints.koyauniversity.org/171/1/Lanja%20Hoshang%20Hamad-PG%20II%20201809016.pdf>.

Jayakumar, A., & Kalaiselv, K. (2012). Quality of work life an overview. International Journal of Marketing, financial Services & Management Research, 1(10), 140-151.

Kalinnikova, L., Shaplavska, J., & Zavidilov, A. (2016). Psychological well-being relation to individual orientation in early adulthood. Engineering for Rural Development, 25, 149-154.

- Leite, A., Ramires, A., Moura, A. D., Souto, T., & Maroco, J. (2019). Psychological well-being and health perception: Predictors for past, present and future. *Arch Clin Psychiatry*, 46(3), 53-60.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Porkalai, D., & Sivapriya, S. (2018). QWL existence and its impact on psychological well being in medium and large-scale manufacturing industries. *An International Journal of Management Studies*, 8(3), 240-246.
- Pourebahim, T., & Rasouli, R. (2019). Meaning of life and psychological well-being during adult, older adult and oldest old. *Elderly Health Journal*, 5(1), 40-46.
- Rahim, N. B., & Siti-Rohaida, M. Z. (2015). Career satisfaction and psychological well-being among professional engineers in Malaysia: The effect of career goal development. *Asian Academy of Management Journal*, 20(2), 127-146.
- Shiqian, L. W. (2018). Factors affecting the job performance of employees at work place in the higher education sector of China. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(1), 219-223.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
- Sree, R. N. B., & Satyavathi, R. (2017). Employee job satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5), 85-94.
- Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72.
- Teryima, S. J., Faajir, A., & John, E. (2016). Examining employee quality of work life (QWL) as a determinant of managerial effectiveness in business organizations: A study of Nigeria Breweries Plc, Lagos. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(5), 1-24.
- Tripathi, R., Jaiswal, N., Sharma, B. & Malhotra, S. K. (2015). Helminth infections mediated DNA damage: Mechanisms and consequences. *Single Cell Biol*, 4, 1-7.
- Tripathy, L. K. (2017). Impact of quality of work life on job performance. *International Journal of Business Marketing and Management*, 2(10), 11-14.
- Wadhawan, K. (2016). Psychological well-being as a predictor to job performance and job satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development*, 1(3), 1-3.
- Wamy, N. W., & Swamy, D. R. (2013). Quality of work life of employees in private technical institutions. *International for Quality Research*, 7(3), 431-442.
- Waters, L. (2012). Predicting job satisfaction: Contributions of individual gratitude and institutionalized gratitude. *Scientific Research*, 13(12), 1174-1176.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708-713.

### Translated Thai References

- Boonmakerd, K., Boonyoo, T., & Piriyaikal, M. (2019). The multiple mediation effects of job creativity on transferring organizational culture to job performance of the staff of the Thai Silk Industry in Bangkok. *Journal of the Association of Researchers*, 24(2), 100-110. (In Thai).
- Buain, O. (2017). Pre-primary education and child development outcomes in developing countries: Empirical evidences from Thailand. *Development Economic Review*, 11(1), 73-107. (In Thai).
- Nongkeam District, Bangkok. (2019). Information of Teacher volunteers in Pre-school Child Development Center in Nongkhaem, Bangkok. Bangkok: Nongkeam District. (In Thai).
- Office of the Education Council, Ministry of Education. (2019). National standard for early childhood care, development and education Thailand. Bangkok: Bureau of standards and Learning Development. (In Thai).
- Piriyaikul, M. (2010). Partial least square path modeling (PLS Path Modeling). Bangkok: Ramkhamhaeng University. (In Thai).