



รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Linear Structural Relationship Model of Factors Affecting the Quality of Work Life of Teachers in Phrapariyattidhamma School, General Education Department in the Northeast

ทิพย์ โอษฐงาม¹ วาโร เฟ็งสวัสดิ์² วลัยนิกา ฉลากบาง³ และ พรเทพ เสถียรนพเก้า⁴

Thip Ostngam,¹ Waro Phengsawat,² Wannika Chalabang³ and Pornthep Steannoppakao⁴

Article History

Received : september 7, 2019

Revised : April 24, 2020

Accepted : April 27, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 497 รูป/คน ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22 ถึง 0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่า Chi-square = 188.37, df = 161, p-value = 0.06, χ^2/df = 0.09, RMSEA = 0.01, GFI = 0.97, AGFI = 0.94 โดยบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 99.00 โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : รูปแบบ ; ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ; คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ; โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Doctor Student in Educational Administration and Development, Faculty of Education Sakonkakhon Rajabhat University

²⁻⁴ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Lecturer, Faculty of Education, Sakonkakhon Rajabhat University



ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to develop the linear structure relationship model of factors affecting the quality of working life of teachers in the Buddhist scripture school of General Education in the northeast region of Thailand 2) to check the consistency of the linear structural relationship model of the factors that affects the quality of working life of teachers in the Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department in the northeast. The research project was divided into 2 phases: the first phase was the development of model by studying documents, related research, interviewing experts. The second phase was to check the consistency of the data collection from the sample group of teachers, with 497 monkhood students in Phrapariyatidhamma School, General of Education Department in the northeast region, academic year 2018. The data were collected by using 5 likert scale questionnaire with discrimination value between 0.22 – 0.89 and reliability value was equal to .99. by analyzing data using statistical package program to find the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and analyze linear structural relationships.

The findings were as follows: 1) there are five factors that can be described the linear structural relationship model of factors affecting the quality of work life of teachers in Phrapariyatidhamma School, General of Education Department, including; organizational climate, organization culture, job satisfaction, organizational commitment and quality of work life. 2) The developed model was consistent with empirical data with Chi-square = 188.37, df = 161, p-value = 0.06, χ^2/df = 0.09, RMSEA = 0.01, GFI = 0.97, AGFI = 0.94. by organizational climate, organizational culture, job satisfaction, organizational commitment could explain the variance of quality of work life by 99.00%. The organizational climate direct influence on the quality of work life statistically significant at level of .01. and it had directly influence to in the job satisfaction statistically significant at level of .05. The organizational culture had directly influence to job satisfaction statistically significant at level of .01. and Job satisfaction had direct influence on the organizational commitment statistically significant at level of .01.

Keywords : Model ; Linear Structure Relations ; Quality of Work Life of Teachers ; Phrapariyattidhamma School, General Education Department

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้องค์กรต่างๆ ทุกประเทศทั่วโลกต้องแข่งขันกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลก จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมาย การผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบ

คุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาครูผู้สอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (Ministry of Education, 2017) ดังที่กล่าวมามนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ ดังนั้นองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน สอดคล้องกับ Cascio (1998) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเชื่อว่ามีผลสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรม เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง



จะเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและผลผลิตที่สูงขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาแม้ว่าระบบการจัดการเรียนการสอนมีการจัดโครงสร้างของการบริหารที่ชัดเจนแต่บุคลากรครูรับหน้าที่หลายตำแหน่งส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ในขณะที่ครูมักประสบกับปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การที่ครูได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดความมั่นคงในการทำงานเนื่องจากความกังวลว่าจะถูกออกจากงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมในวิชาชีพหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่ได้รับการยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร นอกจากนี้ ครูเป็นจำนวนมากยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้ง (sumrandee, 2012 อ้างถึงใน Pheasa, 2017) นอกจากนี้ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรครูมาทำงานตามต้องการได้ยากเพราะขาดสิ่งจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเนื่องจากได้เงินเดือนน้อยไม่เต็มตามวุฒิการศึกษา และไม่มีหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งงาน บุคคลที่จะเสียสละมาทำงานมีน้อยไม่เพียงพอกับตำแหน่งงาน ขาดสวัสดิการต่างๆ ตำแหน่งงานไม่มั่นคงได้เงินเดือนน้อยทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นการขาดความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องแสวงหาวิธีการเพื่อแก้ไข (Pheasa, 2017)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ตัวแปรเชิงสาเหตุจำนวน 4 ตัวแปร คือ บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล ในการส่งเสริมบุคลากรครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่การพัฒนา และโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

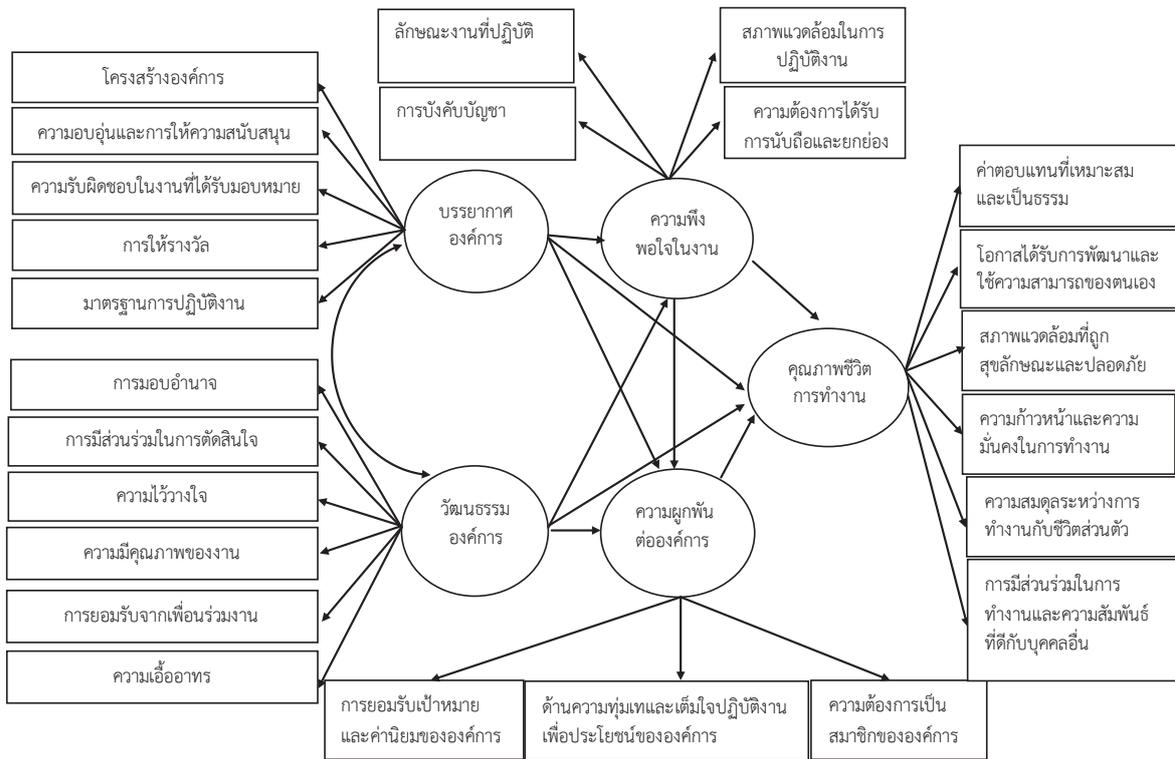
1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย คือ 1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากแนวคิดของ Bruce & Blackburn (1992); Desslers (2000); Suwannoy (2015) เป็นตัวแปรภายในเชิงผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ บรรยากาศองค์กร จากแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968); และวัฒนธรรมองค์กรจากแนวคิดของ Patterson, Purkey, Sewart & Parker (1986); Sergiovanni (1988) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน จากแนวคิดของ Pigors & Myers (1981); Sangoiem (2015); Koponrat (2015) และความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ Steers & Porter (1991); Pheasa (2017) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 รูป / คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบในระยะนี้ ทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,292 รูป / คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 497 รูป / คน ได้มาโดยการใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้ 1) ใช้จังหวัดเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากจำนวนทั้งหมด 20 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 จังหวัด 2) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม สุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้จังหวัดเป็นขั้นในการสุ่ม แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากโรงเรียนจากจังหวัดในข้อ 1) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนจำนวน 70 โรงเรียน 3) กลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ตามข้อ 2) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้กลุ่มตัวอย่างครุรวม จำนวน 497 รูป/คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประธานกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียน และครู โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีดัชนีความสอดคล้อง .80-1.00

ระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 497 คน มีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ จำแนกเป็น เพศชาย เพศหญิง และครูที่เป็นบรรพชิต และครูที่เป็นคฤหัสถ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อความจำนวน 28 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนก 0.22-0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อความจำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.36-0.89 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อความจำนวน 26 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.23-0.89 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อความจำนวน 18 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.34-0.84 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีข้อความจำนวน 14 ข้อค่าอำนาจจำแนก 0.22s-0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูลและได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2561

ระยะที่ 2 รวบรวมข้อมูล โดย แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วน นำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และติดตามด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 497 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

ระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่นำมาศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทุกปัจจัย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติที (t - test) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2561

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ = 188.37 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 161 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.06902 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.097 ค่า RMSEA = 0.019 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.94 โดยตัวแปรแฝงภายนอกด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

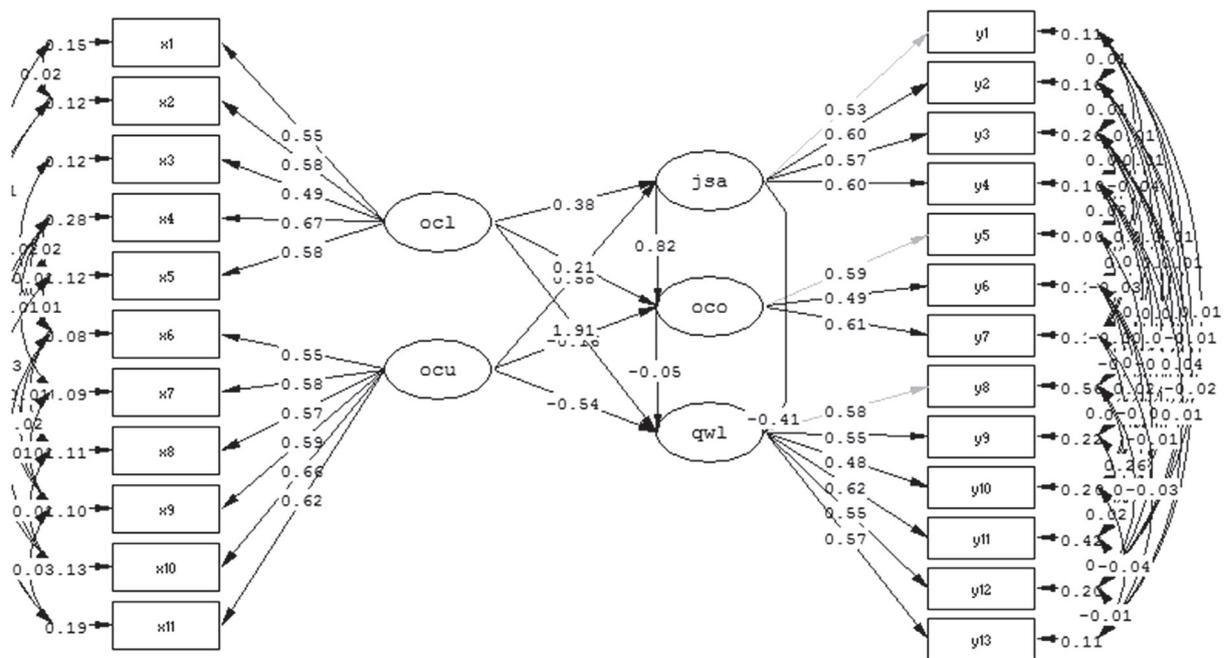
ของครู และด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงในแต่ละตัวได้ร้อยละ 99.00 และ 90.00 ตามลำดับ

2. อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 1.91 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.38 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพล

ทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.58 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ -0.79 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.82 มีอิทธิพลทางอ้อมและโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากที่กล่าวมา สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	$p > .05, df = 93$	$\chi^2 = 188.37, p = 0.06$	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	1.17	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.019	ผ่านเกณฑ์



Chi-Square=188.37, df=161, P-value=0.06902, RMSEA=0.019

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ



การอภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานร้อยละ 90 ความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 76 และคุณภาพชีวิตการทำงานของครুর้อยละ 99 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งการคงอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วยนอกจากนี้การสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับแรกคือบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับ Hoy (2008) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเองเช่นเดียวกับองค์การหรือหน่วยงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์การนั้น โรงเรียนมีการจัดวางครูให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ของโรงเรียน ตลอดจนทั้งผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับครูอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับ Dimmock and Walker (2005) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความคิดในลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาด้านโครงสร้างต่างๆ ที่จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำ เพื่อการตัดสินใจการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Pheasa (2017) พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 1.91 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์

พยากรณ์เท่ากับ 0.38 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนที่เอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน และแจ้งให้ครูทราบอย่างชัดเจน ตลอดจนทั้งผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือ แครพ และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมครูในการปฏิบัติงาน เช่น อำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทุกคนอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chotipramote (2016) พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเภสัชกรโดยตัวแปรบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการของเภสัชกรได้ร้อยละ 61.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 วัฒนธรรมองค์การพบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.58 มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ -0.79 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Champaiboon (2017) พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับ .838 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.82 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kopolrat (2015) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .738 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมและโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติและรับผลจากงานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความท้าทาย โดยเฉพาะครูที่เป็นฆราวาสไม่ถนัดในการจัดการเรียนการสอนให้แก่พระภิกษุ สามเณร ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนไม่มีเพียงพอ ตลอดจนทั้งอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมอาจไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และผู้บริหารขาดการกำกับ ติดตาม นิเทศงานที่มอบหมายให้อย่าง



ต่อเนื่อง จากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบว่า บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลมากที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นโรงเรียนต้องกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ การติดต่อสื่อสารภายในตามสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว ผู้บริหาร

มีความเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม

3. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องต้องเสนอให้มีกฎหมายพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาแล้วในงานวิจัยนี้อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยลักษณะบุคคล แรงจูงใจ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นต้น

2. ควรศึกษาแยกกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบรรพชิต กับคฤหัสถ์ เพื่อทราบว่าระหว่างกลุ่มมีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบหรือไม่อย่างไร และอาจศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ

3. ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วมหรือการวิจัยและพัฒนา หรือทฤษฎีฐานราก เนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกัน

References

- Bruce, W.M. and Blackburn. J.W. (1992). *Balancing job satisfaction & performance : A Guide for Human Resonrce Professionals*. Westport : Quorum Books.
- Cascio, W.F. (1998). *Managing human resource: Productivity, Quality of working life profits*. Boston: McGraw-Hill.
- Champaiboon, N. (2517). Watthanatham ‘ongkoḡi thī song phon toḡ khunnaphāp chīwit nai kān patibat ngān khōḡng Bulakorn theḡsabaḡ nai ‘amphoe bāng nam pḡieo chāngwat cha choeng the rā [Organizational Culture Effects to Quality of Life of the Municipal Personnel in Bang Nam Prieo of Chachoengsao Province]. (Unpublished master’s thesis). Rajabhat Rajanagarindra University, khonkaen, Thailand.
- Chotipramote, C. (2516). Banyakāt ‘ongkān kap khunnaphāp chīwit kānthamngān khōḡng phēsatchakoḡi nai sathān phayabān khōḡng rat chāngwat rat burī [Organizational Climate and Quality of Working Life amonf Pharmacists of Government Health Care Units in Ratchaburi Province]. (An independent Study). Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*. (8th ed.). New Jersey: Prentice - Hall.



- Dimmock, C., and Walker, A. (2005). *Educational leadership: Culture and Diversity*. Gateshead: Athenaem Press.
- Hoy, W.K. (2008). *Educational administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Kopolrat, U. (2015). Khwāmsamphan rawāng khwāmphungphōḥḥai nai ngān læ khwām phūkphan tō ‘ongkān khōng phanakngān rōngrām ‘imphīriān ḥangwat sakon ‘nakhōḥ [The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees of Imperial Hotel], Sakon nakhon Province. (Unpublished master’s thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Ministry of Education. (2017). Phāēnkān suksā hāēng ḥat PhōḥSoḥ [National Education Plan 2017 – 2036]. Bangkok. The Secretariat of the Council of Education.
- Patterson, J. Purkey, L. Sreewart C. and Parker, J. V. (1986). *Guiding of our school dictrict, productive school systems for nonrational world*. Arlington, Va: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Pheasa, E. (2017). Rūpbāēp khwāmsamphan chōēng sāhēt patchai thī song phon tō phruttkamkān pen samāchik thī dī khōng khūrū nai rōngriān phra pariyattitham phanāēk sāmān suksā sangkat mahā thēn samākhom [Causal Relationship Model of Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Teachers in General Buddhist Scripture School], General Education Division under Sangha Council. Nakhon Phanom University Journal, 7(2), 36-43.
- Pigors, P. and Mayers, C. A. (1981). *Personnel administrator*. (9th ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Sangoiem, P. (2015). Patchai thī mī phon tō khwāmphungphōḥḥai nai ngān læ khwām phūkphan tō ‘ongkān khōng bukkhalākōḥ sāi sanapsanun sathāban bandit phatthana bōḥihān sāt [Factors Affecting the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Academic Support Personnel at the Natoinal Institute of Development Adminitration]. (Unpublished master’s thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand.
- Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1988). *Supervision: human perspectives*. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. (5th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Sumrandee, B. (2012). Saphāp panhā læ nāōthāng phatthanākān ḥatkān suksā tām nāō kanpatirū kānsuksā khōng rōngriān phra pariyattitham phanāēk sāmān suksā nai ḥangwat Surin [A linear structural equation model of the effectiveness in an academic affairs administration of phrapariyattidhamma schools in general education section in the northeast of Thailand]. (Unpublished master’s thesis). Burapha University, Chon Buri, Thailand.
- Suwannoy, C. (2015). Khunnaphāp ḥiḥit kānthamngān khōng khārāḥchakān thahān ‘ākāt kōng bin yīsip ‘ēt nai khēt ‘amphōē mūāng ḥangwat ‘Ubon rāḥchathānī [Quality of Working Life of the Wing 21 Officials of the Royal Thai Air Force in Mueang Ditric]t, Ubon Ratchathani Province. (Unpublished master’s thesis). UbonRatchathanirajabhat University, Ubon Ratchathani, Thailand.