



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒

Factors Affecting Job Involvement of Teachers Under the Office of
Prachinburi Primary Educational Service Area 2

อรัทัย วงศ์เพ็ชร Orathai Wongphech^๑

คุณวุฒิ คนฉลาด Khunnawut Khonchalard^๒

สุเมธ งามนกน Sumeth Ngamkanok^๓

Received: May 30, 2019

Revised: August 6, 2019

Accepted: August 11, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ศึกษาปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ จากเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๗ จำนวน ๒๖๓ คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ทัศนคติหรือธรรมนุญในการทำงาน ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

^๑สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา orathaina0611@hotmail.com

^๒คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

^๓คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



๒. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านจะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน และท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

๓. ปัจจัยกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรดัมมี่เพศหญิง และด้านตัวแปรดัมมี่รายได้ สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมได้ร้อยละ ๗๑.๗๐ และพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 \\ + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความทุ่มเท, ข้าราชการครู

Abstract

The purposes of this research were to study the factors that affects the job involvement of the teachers under the office of Prachinburi Primary Educational Service Area II by studying the level of the quality of worklife and the job involvement of the government teachers. The reserch studied the levels of these factors; gender, educational qualification, income, school sizes, and quality of work life affecting the job involvement of the teachers. The research also aimed to create the predictive equation of the job involvement of teachers under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area II regarding gender, educational qualification, income, school sizes, and quality of work life. The research sample was 263 teachers under the office of Prachinburi Primary Educational Service Area II in the academic year 2015. The research instruments were a questionnaire on the teachers' status with a five level rating scales questionnaire. Statistics used in data analysis included mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (SD), Simple Correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The research results were:

1. The overall mean of the teachers' quality of work life was at a high level. When considering each aspect it was, found that each aspect was at a high



level. The three highest aspects were, Constitutionalism in work, Social relationship, Fair and sufficient compensation.

2. The overall mean of the job involvement of the teachers was at a high level. When Considered each aspect, it was found that each aspect was at a high level. The three highest aspects were, ‘they are pleased to help colleagues when problems occur.’, ‘they will work over-time to finish work, even if you they not paid.’, and ‘they never feel discouraged when they encounter problems and obstacles at work.

3. The job involvement of the teachers under the office of Prachinburi Primary Educational Service Area II in overall and each aspect were positively related statistically significant at .05 level.

4. The best factors of predictive equation of the job involvement of teachers was found to be the woman aspect variable and income aspect variable which can predict the job involvement of the government teachers in overall 71.70 percents and can predict the job involvement of the teachers statistically significant at 0.5 level. The raw acore equation was as follow.

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 \\ + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

Keywords: Quality of work life, Job involvement, Government teachers.



บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในการสำนักงานหรือที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับข้อกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่และเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวนปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จอันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวว่า “คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล” (สุรชัย แก้วพิกุล, ๒๕๒๕:๑)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคล คือ ผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็นทรัพยากร ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้นหรือในบางองค์กรมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือ มองเห็นว่าคนเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กรจึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน หรือการบริหารทุนมนุษย์ หรือ Human Capital Management (สีมา สีมานันท์, ๒๕๕๒:๓) การพัฒนาคนและพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง คือสิ่งสำคัญที่สุด เป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมนั้นต้องเริ่มต้นจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยมีกาย จิต ปัญญา และดำรงตนอย่างมีคุณค่า คือ เป้าหมายของสังคมให้ประเทศอย่างยั่งยืน (ชาญณรงค์ พร รุ่งโรจน์, ๒๕๕๗:๕) ซึ่งในองค์การภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการทุกคนนั่นเอง อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มีค่า เพราะข้าราชการเป็นผู้ทำงานรับใช้ประชาชนรับใช้ชาติบ้านเมืองโดยปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐ มีบทบาทหน้าที่หนุนน่านโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติร่วมกับประชาชนทุกภาคส่วน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลถึงประเทศเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคม ดังนั้น หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ยากเย็น

ข้าราชการครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของชาติในการด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน สังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาไปในทิศทางใดนั้น ก็ย่อมขึ้นกับคุณภาพและวิธีการของแต่ละบุคคลที่ได้รับการศึกษา ดังนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งสามารถทำให้บุคคลในสังคมและประเทศชาติเป็นผู้ที่มีคุณภาพได้ก็คือ ครู โดยเฉพาะครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างาม และมอบวิชาความรู้สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ครูประถมศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมตามความต้องการของสังคม และ



ครูมิใช่เป็นเพียงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสั่งสอนอบรมเพียงเท่านั้น แต่ครูจะต้องมีคุณธรรม ประจําใจเพื่อเป็นต้นแบบให้กับนักเรียนซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังที่สำคัญของประเทศอีกด้วย (สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์, ๒๕๔๘:๑)

การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการโดย ปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม ให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีคือ ชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความ ต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตัวเองและ ครอบครัวได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอัน ดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมโดยรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถ และสถานภาพของตนเอง และสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตของครูก็ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามบทบาทและหน้าที่หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งก็คือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจาก การดำเนินชีวิตประจำวันได้แนวคิดนี้จึงเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่าการงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึง รูปแบบงานที่ทำให้ครูมีการทำงานที่ดีมีความรู้สึกรู้สึองพอใจในการทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ดังนั้นถ้าครูมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้แต่ในปัจจุบัน พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องเผชิญ ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรุนแรงในหลายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งจากปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ส่งผลกระทบ คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการ เรียนการสอน ดังนั้น การมุ่งเน้นพัฒนาครูโดยเฉพาะครูประถมศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของการ พัฒนาการศึกษ เพราะโดยบทบาทและหน้าที่ของครูแล้ว ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาเด็ก และเยาวชน ทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้เจริญเติบโตเป็นคนดี มีทักษะในการดำรงชีวิตและประกอบวิชาชีพที่มี ประโยชน์ต่อประเทศชาติ ครูที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะช่วยพัฒนาเด็กตามพื้นฐานให้เต็ม ศักยภาพของเขาให้การศึกษาเพื่อให้เขาคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้จักตนเองอย่างถูกต้อง ใฝ่ก้าวหน้าสร้างสรรค์หันเข้าหาสังคม เป็นคนที่มีคุณภาพ และใช้ชีวิตที่มีคุณภาพในที่สุด (วิจิต กิจชอบ, ๒๕๕๓:๑)

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูยึดหลักการความคิดของ Walton (1974:12) ซึ่งประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้ ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ๒) สภาพแวดล้อม ที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ๓) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ๔) ความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน ๕) บุคลากรทางสังคม ๖) ลัทธิธรรมาภิบาลในการทำงาน ๗) ความสมดุลของชีวิตใน



ภาพรวม และ ๘) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมถึงแม้ว่า Walton จะกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้างๆ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานมากกว่าปัจจัยแวดล้อมของบุคคล เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถตรวจสอบและผู้บริหารสามารถทำกำหนดแนวทางในการแก้ไขและจัดการได้ขณะที่ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมขององค์กร อย่างไรก็ตาม ถึงแม้แนวความคิดของ Walton จะไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลได้ในทุกมิติ แต่เราก็สามารถใช้แนวแนวความคิดของเขาในการพัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูได้

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (job involvement) ของข้าราชการครู ได้อาศัยหลักการความคิดของ Lodahl & Kejner (1965:23-33) ที่ว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นการวัดระดับความสามารถของบุคคลที่จะทำงานโดยทุ่มเททั้งเวลา และพลังงาน ถือว่างานเป็นศูนย์กลางของชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นสมมติฐานที่ใช้วัดคุณภาพที่จะเรียนรู้กระบวนการทางสังคม ซึ่งทำได้หลายวิธี และผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นเรื่องของคุณภาพงาน และการทุ่มเท ยังหมายถึง สภาพภายในจิตใจของการประเมินค่าเกี่ยวกับความดีหรือผลดีของการปฏิบัติงาน หรือตัวงาน ความสำคัญของงานที่มีคุณค่าในตัวบุคคลคนรวมทั้งเป็นสิ่งวัดความง่ายที่บุคคลสามารถเข้ากับองค์กร เป็นระดับที่ผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะมีผลกระทบต่อการประสบความสำเร็จของชีวิต ตัวกำหนดที่สำคัญต่อความทุ่มเทงาน คือ แนวความคิดที่มุ่งเน้นคุณค่า (value - orientation) ต่องานซึ่งได้รับการเรียนรู้ในช่วงต้นกระบวนการทางสังคม (Socialization process) ตามหลักแนวคิดของ Rabinowitz & Hall (1977:265)

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการบริหารจัดการองค์กรและปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชาติต่ำลงในทุกระดับชั้น ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกระทรวงศึกษา พบว่า ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ยังมีคะแนนเฉลี่ยในรายวิชาที่อยู่ในระดับต่ำ และต่ำกว่าผลการประเมินที่ผ่านมา (วีระยุทธ ขาตะกาญจน์, ๒๕๕๑:๒๒ อ้างใน คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๒:๒๔-๔๕) ซึ่งโรงเรียนทุกโรงเรียนต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒ ว่าสภาพในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และมีความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา สภาพการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒ ต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒
๒. เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
๔. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ด้วยทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ๒) สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ๓) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ๔) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ๕) บุคลากรทางสังคม ๖) ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ๗) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ๘) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๗ จำนวน ๘๓๐ คน และมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๗ จำนวน ๒๖๓ คน

๒. ตัวแปร ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน คุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา รายได้และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำนวน ๔๐ ข้อ โดยเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจาก น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำนวน ๒๕ ข้อ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ โดยเรียงจาก น้อยที่สุด ปานกลาง มาก และมากที่สุด

๔. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเครื่องใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้



๔.๑ ศึกษาทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความทุ่มเทจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความทุ่มเททั้งในและต่างประเทศ นำมาพัฒนาและใช้ในการศึกษาครั้งนี้

๔.๒ สร้างแบบสอบถามโดยการนำแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดัดแปลงแบบสอบถาม เดิมที่ผู้สร้างไว้ให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ โดยสร้างให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ข้างต้น

๔.๓ นำแบบสอบถามเสนอประธานคณะกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาการตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

๔.๔ นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา

๔.๕ นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอต่อประธานคณะและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

๔.๖ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต ๒ จำนวน ๓๐ คน แล้วนำแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item – total correlation) หลังจากทำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครู จำนวน ๓๐ คน ปรากฏว่า แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .๓๕ ถึง .๕๗ สามารถนำไปใช้ได้จริง ๔๐ ข้อ ส่วนแบบสอบถามเรื่อง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .๕๒ ถึง .๙๖ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ ๒๕ ข้อ รายละเอียด ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้ง ๒ ฉบับ

๔.๗ แบบสอบถามที่ค่าอำนาจจำแนกตามข้อ ๖ ตั้งแต่ต่ำสุดที่รับได้ คือ .๒๐ ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่า แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ .๙๙ และแบบสอบถามเรื่องความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .๙๘ ตามลำดับ

๕. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

๕.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ ๑) นำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต ๒ มี ๒ อำเภอ คือ อำเภอนาดี และอำเภอกบินทร์บุรี ๒) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ จัดส่งแบบสอบถามจำนวน ๒๖๓ ฉบับ ไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยไปรับคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางจินบุรี เขต ๒

๕.๒ การจัดกระทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ๑) เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป ๒) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



๕.๓ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

๖. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows โดยการวิเคราะห์หาค่าสถิติดังต่อไปนี้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

๑. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

๒. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านจะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน และท่านไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

๓. ปัจจัยกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรต้นมีเพศหญิง และด้านตัวแปรต้นมีรายได้ สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมได้ร้อยละ ๗๑.๗๐ และพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยการอภิปรายผลการวิจัยที่สำคัญจากการศึกษาค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ อันดับหนึ่ง มี ๕ อันดับ คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อันดับที่มี ๑ อันดับคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อันดับที่มี ๒ อันดับคือด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้าน



ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ นั้น มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพสูงขึ้นเนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นและมีเงินวิทยะฐานะให้ ข้าราชการครูยังเป็น ที่ยอมรับนับถือของสังคมอีก ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม ย่อมเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นิพิพิงษ์ (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูเทศบาลอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน ๙๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ๘ ด้าน ปลอดภัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านปฏิบัติงานในสังคม ผลการวิจัย พบว่า ๑) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๓) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มียินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่เคยรู้สึกท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรค ปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิไล ภีบาลกุล (๒๕๔๗) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์น้อย ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวเรือง จงจิตร (๒๕๔๗) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานครูผู้สอนของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความทุ่มเทในการทำงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การอุทิศเวลาให้กับงานในวันทำงานปกติ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การใช้พลังงานกายเพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร วิชกุล (๒๕๔๙) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก พบว่า ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา มิ่งฉาย (๒๕๕๑) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความ



หุ้มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความหุ้มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนได้แก่ โรงเรียนเทศบาล ๒ โรงเรียนเทศบาล ๔ โรงเรียนเทศบาล ๕โรงเรียนเทศบาล ๓ และโรงเรียนเทศบาล ๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา กล่ำรัมย์ (๒๕๕๓) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความหุ้มเทในการทำงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความหุ้มเทในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๓. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความหุ้มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ มีความสัมพันธ์กับความหุ้มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ในทุกปัจจัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .๖๙๕ - .๘๔๗ โดยปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความหุ้มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีบทบาทอย่างยิ่งต่อความหุ้มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้จากการศึกษาของ Hewitt Associates (2004 : 8) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหุ้มเทประกอบด้วย คุณภาพชีวิต ผลตอบแทนโดยรวม บุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ เลหาการกร (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอ บางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑๗๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๔๕ ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .๒๙ - .๘๖ มีค่าความเชื่อมั่น .๙๖ สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ๑) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ๓) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความก้าวหน้าและ



มันคงในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

๔. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ที่ดีที่สุด ในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .726 + .168X_4 + .283X_{12} + .116X_2 + .091X_3 + .138X_7 + .104X_6 + .097X_5 + .022X_{10} - .178X_1 - .018X_8$$

โดยสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรดัมมีเพศหญิง และด้านตัวแปรดัมมีรายได้ สามารถทำนายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ได้ร้อยละ ๗๑.๗๐ นั้นแสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดของโรงเรียน และคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการครูสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรดัมมีเพศหญิง และด้านตัวแปรดัมมีรายได้เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดซึ่งเป็นผลจากการวิจัยของผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่าทุกปัจจัยนำไปสู่ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้โดยเฉพาะผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เพศ รายได้ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวพยากรณ์ได้ดีที่สุด สามารถส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้จากผลการศึกษาลดคล้อยกับงานวิจัยของลัดดา บุญมาเลิศ (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะและรายได้ ข้าราชการครูประถมศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามภูมิฐานะและรายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สอดคล้องกับงานวิจัยของลำพันธ์ ราษี (๒๕๕๖) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู จำนวน ๒๓ ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ มีจำนวนทั้งหมด ๒๗๖ คู่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู คือปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือบรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ ๐.๗๗๒ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ ๗๗.๒๐ สอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ ฉัตรทอง (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ



ทู่่มเทในการปฏิบัติงานของผูู้้แรงแรงงานในรู่องงานอู่ตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผูู้้แรงแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างผูู้้แรงแรงงานซึ่งมีเพศ และอายุต่างกัน พบว่า ผูู้้แรงแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผูู้้แรงแรงงานมีความทู่่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความทู่่มเทในการปฏิบัติงานของผูู้้แรงแรงงานซึ่งมีเพศและอายุต่างกัน พบว่า ความทู่่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผูู้้แรงแรงงานที่ปฏิบัติงานในรู่องงานที่มีขนาดแตกต่างกัน ความทู่่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความทู่่มเทในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑.๑ ผูู้้บริหารควรมีการพัฒนาด้้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑.๒ ผูู้้บริหารควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหภาระงานของข้าราชการครูโดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ

๒. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ตรวจสอบค้นคว้าวิจัยมาพอสมควร พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความทู่่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ได้ ๓ ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์เท่ากับ ๐.๘๔๗ สามารถพยากรณ์ความทู่่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ ได้ร้อยละ ๗๑.๗๐ ดังนั้นในการวิจัยต่อไปควรเพิ่มตัวแปรทำนายอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความทู่่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

๒.๒ ควรจะศึกษาวิจัยปัญหาและแนวทางการพัฒนาผลของความทู่่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๒). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรยา นิพิพจน์. (๒๕๕๐). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (๒๕๕๗). **ความคิดสร้างสรรค์ Creative Thinking**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาวเรือง จงจิตร. (๒๕๕๗). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานครูผู้สอนของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ เลหาการกร. (๒๕๕๐). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิไล ภิบาลกุล. (๒๕๕๗). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวีวรรณ ฉัตรทอง. (๒๕๕๓). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา บุญมาเลิศ. (๒๕๕๓). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๒**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำพันธ์ ราณี. (๒๕๕๖). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วาสนา กล้ารัมย์. (๒๕๕๓). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานกรณศึกษา : บริษัททอสงปีโตเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิต กิจชอบ. (๒๕๕๓). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.



- วีระยุทธ ชატะกาญจน์. (๒๕๕๑). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์. (๒๕๔๘). **เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สีมา สีมานนท์. (๒๕๕๒). **หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่**. เอกสารประกอบการการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (๒๕๕๒). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : ม.ป.ท.
- อรสา มิ่งฉาย. (๒๕๕๑). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมพร วิชกุล. (๒๕๔๙). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Lodahl & Kejner, (1965). **Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco. Calif : Jossey-Bass.
- Rabinowitz & Hall, (1977). **Management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Walton, R.E. (1974). "Improving the quality of work life". **Harvard Business Review**. (May-June) : 12-16.