

คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูประถมศึกษา

Quality of Life and Work Motivation Affecting Employee Performance of Service Elementary Teacher

คมทวน สอสอาด^{1*} และ กนกพร ชัยประสิทธิ์²

Komthurn Sosaard^{1*} and Kanokporn Chaiparsit²

*Corresponding author, e-mail: komthurn_s@mail.rmutt.ac.th

Received: March 12th, 2022; Revised: May 22th, 2022; Accepted: June 9th, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ข้าราชการครูประถมศึกษาในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 จำนวน 254 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to study the quality of life and job motivation influencing the performance of primary education teachers. The sample used in this study were the elementary Education teacher In Tha Maka District, Kanchanaburi Province, under the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2. The sample were 254. Questionnaires was as

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Student in Master of Business Administration Program in General Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Assistant Professor in Master of Business Administration Program in International Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

a tool to collect data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance. and multiple regression analysis.

The results showed that the demographic factor i.e age, monthly income affected the work performance of primary school teachers. Also quality of life in work influenced the work performance of primary school teacher government officials. Job motivation factors influenced the work performance of primary school teacher government officials statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Quality of work life, Work motivation, Performance

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงทุกวัยเป็นต้นทุนทางปัญญาในการพัฒนาทักษะและการดำเนินชีวิตในสังคม ประเทศไทยจึงเน้นให้ความสำคัญกับด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักของประเทศ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2579 เพื่อวางเป้าหมายและทิศทางการศึกษาของประเทศ การสนับสนุนและมีมาตรการให้เด็กและประชาชนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาให้มากขึ้นและด้านคุณภาพการศึกษาการพัฒนาอย่างไม่เป็นที่น่าพอใจเนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากและต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 33-37) จากที่ได้กล่าวมาสาเหตุที่ก่อให้เกิดการพัฒนาไม่เป็นที่น่าพอใจอาจเกิดมาจากครูผู้สอนหรือสภาพแวดล้อมของการศึกษา

บทบาทภาระหน้าที่ของข้าราชการครูนั้นการปฏิบัติตัวหรือการกระทำด้านจริยธรรมก็ย่อมขึ้นกับคุณภาพชีวิตและการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งสามารถทำให้ข้าราชการครูนั้นเป็นตัวอย่างที่ดีหรือต้นแบบที่ดีขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยปัจจัยขั้นพื้นฐานมีส่วนสำคัญในการช่วยในเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมอันดีของข้าราชการครู โดยมีปัจจัยพื้นฐาน คือ อยู่ดีกินดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีงานที่สามารถเลี้ยงชีพดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานได้ ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงจำเป็นต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 15) และเรื่องการแรงจูงใจที่มีความสำคัญมากเนื่องจากในปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มีค่อนข้างความขาดแคลน โดยสาเหตุหนึ่งที่สำคัญและเป็นปัญหาอย่างมากคือ การไม่ศรัทธาวิชาชีพครูและภาพลักษณ์ของข้าราชการครู ซึ่งมีค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการไม่เพียงพอ ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในอดีตอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีแต่การนับหน้าถือตา เคารพนับถือ ในการยกย่องเชิดชูและองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยหลายปัจจัย ซึ่งทั้งในเรื่องของเงินเดือน สภาพแวดล้อม และความมั่นคงในงาน ที่กล่าวมาจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาขาดแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558 : 74 – 77) คุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่นำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานกล่าวคือประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะนำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่างๆคือ (1) ด้านคุณภาพของงาน คือ ผลงานการเรียนการสอนเป็นที่พึงพอใจ งานมีคุณภาพตามมาตรฐาน เกิดความเป็นประโยชน์และคุ้มค่า

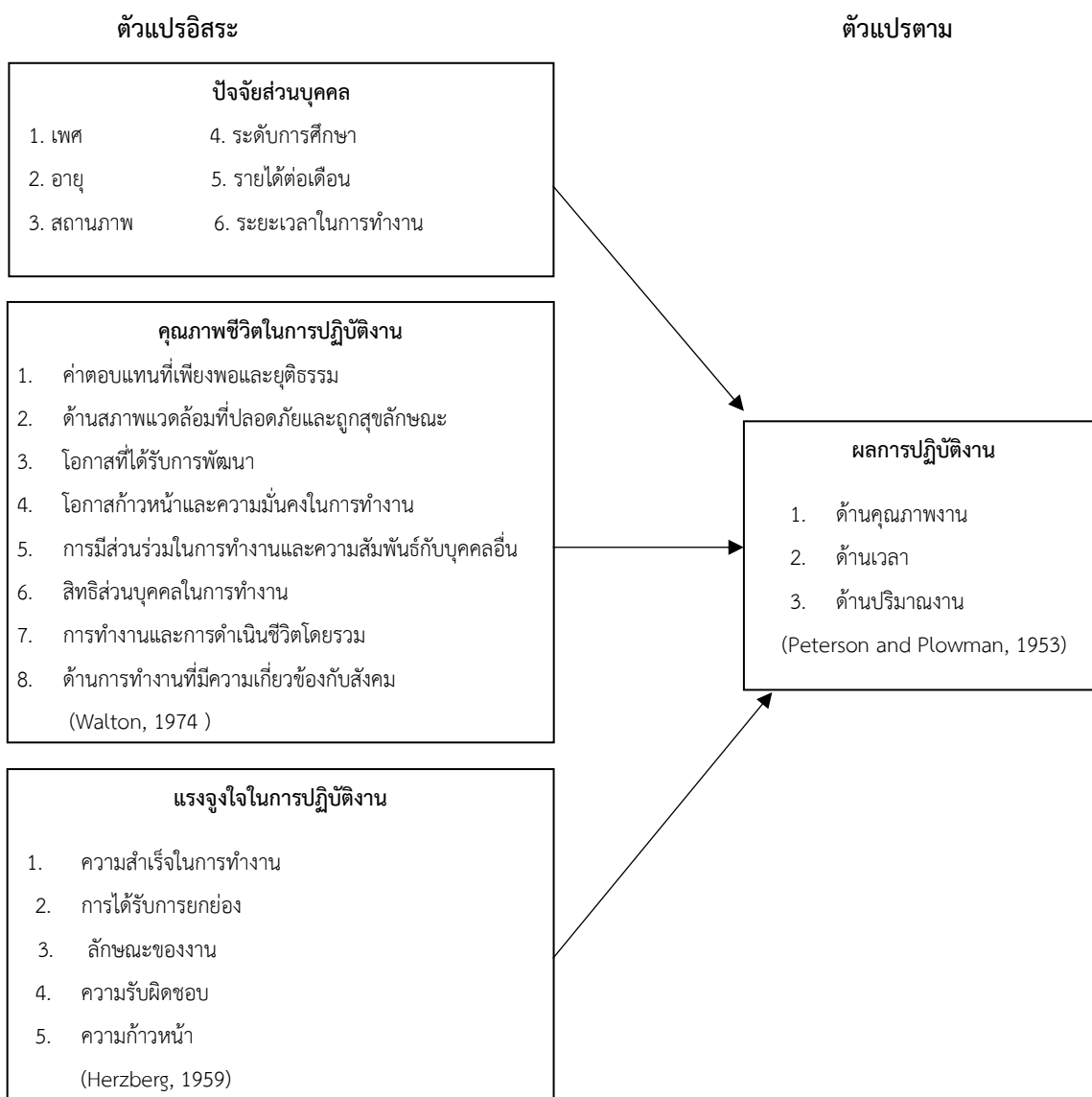
(2) ด้านเวลา คือ เวลาที่ใช้ในการทำงานอยู่ในหลักตามความเหมาะสมและมีการพัฒนาการทำงานให้ทันสมัยและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และ (3) ด้านปริมาณงาน คือ ปริมาณงานที่เกิดจากหน่วยงานตั้งเป้าหรือคาดหวังไว้ โดยจะกำหนดตามลักษณะหรือแผนงานที่ผู้อำนวยการโรงเรียนนั้นมอบหมาย (Peterson & Plowman, 1953 : 437-438) จากที่กล่าวมาผลการปฏิบัติงานของราชการครูหรือไม่ดีอาจขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของข้าราชการครูประถมศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น เพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพต่อตัวผู้เรียนและการก้าวหน้าทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอ ท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 จำนวน 696 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอ ท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 จำนวน 49 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู 696 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณตามแนวทางของ (Yamane, 1973 : 727-728) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 254 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องข้องกับงานวิจัยมาเป็นแนวคิดในการ ออกแบบสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลโดยจะมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (multiple choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดวอลตัน (Walton, 1975 : 12-16) ซึ่งลักษณะคำถามประกอบตามข้อบ่งชี้ 8 ด้าน โดยมีคำถามเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตรา ประเมินค่า (rating scale)

ตอนที่ 3แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ซึ่งลักษณะคำถามประกอบตามข้อบ่งชี้ 5 ด้าน โดยมีคำถามเป็นลักษณะ แบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (rating scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านผลการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเตอร์สันและโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953 : 433) ซึ่งลักษณะคำถามประกอบตามข้อบ่งชี้ 3 ด้าน โดยมีคำถามเป็นลักษณะ แบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (rating scale)

การสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยในด้าน ต่างๆที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา จากบทความวิชาการ หนังสือวิชาการ หรือนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาข้อคำถามแบบสอบถามจาก งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อความสอดคล้องและตรงประเด็นที่ศึกษาในเรื่องของคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาให้เป็นรูปแบบที่สามารถใช้งานสอดคล้องกับงานวิจัยได้ แล้วนำส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item – objective congruence หรือ IOC) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสอบ IOC โดยประเมินคำถามใน แต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงประเด็นหรือไม่ เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ทำ การประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละคำถาม โดยข้อคำถามแต่ละข้อ ต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.50จะถือว่าแบบสอบถามหรือข้อคำถามนั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้งานได้จริงซึ่งได้ค่า IOC ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการไปยังสถานศึกษาในเขตอำเภอท่ามะกา โดยวิธีการสุ่มจับฉลาก ได้จำนวน 8 โรงเรียน จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 254 ชุด เมื่อเก็บข้อมูล แบบสอบถามและตรวจทานความถูกต้องเรียบร้อยแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันใช้สถิติ one-way anova เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) ถ้าพบความแตกต่างของข้อมูลจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (least significant difference)

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณของงาน ใช้การทดสอบวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple regression) เพื่อหาอิทธิพลของข้อมูล

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณของงาน ใช้การทดสอบวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple regression) เพื่อหาอิทธิพลของข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษสามารถแบ่งได้เป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูประถมศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	69	27.20
หญิง	185	72.80
รวม	254	100.00
2. อายุ		
20 ปี – 30 ปี	85	33.50
31 ปี – 40 ปี	95	37.40
41 ปี – 50 ปี	38	15.00
อายุ 51 ปีขึ้นไป	36	14.10
รวม	254	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	131	51.60
สมรส / อยู่ด้วยกัน	102	40.20
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	21	8.20
รวม	254	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	191	75.20
ปริญญาโท	63	24.80
ปริญญาเอก	0	0
รวม	254	100.00

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
0-15,000	22	8.70
15,001-20,000	86	33.80
20,001-30,000	69	27.20
30,001-40,000	26	10.20
40,001-50,000	17	6.70
50,001ขึ้นไป	34	13.40
รวม	254	100.00
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	18	7.10
1 ปี - 3 ปี	69	27.20
3 ปี - 6 ปี	60	23.60
6 ปี - 9 ปี	27	10.60
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	80	31.50
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 254 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คิดเป็นร้อยละ 72.80 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 มีสถานภาพโสด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และ ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของราชการครูประถมศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและการกระจายตัวมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของราชการครูประถมศึกษา

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.39	0.46	มากที่สุด	7
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.46	0.47	มากที่สุด	4
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา	4.46	0.44	มากที่สุด	4
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.49	0.47	มากที่สุด	2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและการกระจายตัวมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของราชการครูประถมศึกษา (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.53	0.46	มากที่สุด	1
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4.42	0.45	มากที่สุด	5
ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	4.41	0.48	มากที่สุด	6
ด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม	4.47	0.45	มากที่สุด	3
รวม	4.45	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของราชการครูประถมศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและการกระจายตัวมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของราชการครูประถมศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.52	0.47	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับการยกย่อง	4.49	0.47	มากที่สุด	2
ด้านลักษณะของงาน	4.45	0.45	มากที่สุด	4
ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.44	มากที่สุดมาก	1
ด้านความก้าวหน้า	4.46	0.45	ที่สุด	3
รวม	4.48	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของราชการครูประถมศึกษา

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและการกระจายตัวมาตรฐานของด้านผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.49	0.45	มากที่สุด	2
ด้านเวลา	4.49	0.46	มากที่สุด	2
ด้านปริมาณงาน	4.54	0.48	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่าผลการปฏิบัติงานมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบ

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล	ด้านคุณภาพงาน	ด้านเวลา	ด้านปริมาณงาน	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	✓	-	-
รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓	✓
ระยะเวลาในการทำงาน	-	-	-	-

หมายเหตุ สัญลักษณ์ ✓ คือ คือส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

- คือ ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ผล multiple linear regression analysis ทดสอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.220	0.129		1.705	0.089
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.122	0.049	0.134	2.521	0.012*
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.111	0.053	0.124	2.100	0.037*
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา	0.123	0.050	0.129	2.479	0.014*
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.098	0.051	0.108	1.923	0.056
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.320	0.060	0.346	5.342	0.000*
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.200	0.057	0.215	3.520	0.001*
ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.097	0.050	0.109	1.917	0.056
ด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม	0.113	0.045	0.122	2.484	0.014*
R = 0.907; R ² = 0.823; Adjusted R ² = 0.817; SE _{Est} = 0.18091; F = 142.344; Sig = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.320 รองลงมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.200 รองลงมาคือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา มีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.123 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.122 รองลงมาคือ ด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.113 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เท่ากับ 0.111ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ผล multiple linear regression analysis ทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.089	0.045		1.969	0.050*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.184	0.019	0.205	9.715	0.000*
ด้านการได้รับการยกย่อง	0.125	0.024	0.140	5.304	0.000*
ด้านลักษณะของงาน	0.101	0.022	0.108	4.625	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ	0.367	0.026	0.382	14.064	0.000*
ด้านความก้าวหน้า	0.205	0.024	0.217	8.731	0.000*

R = 0.960; R² = 0.988; Adjusted R² = 0.975; SE_{Est} = 0.06721; F = 1955.295; Sig = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายได้ว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.367 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้ามีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.205 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.184 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยกย่องมีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.125 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.101 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สามารถนำสรุปและอภิปรายผล ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีระดับอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ระดับอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะครูต้องติดต่อกับบุคลากรหลายฝ่าย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อร่วมงาน หรือบุคลากรจากหน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งในด้านนี้ส่งผลดีและผลเสียต่อครู กรณีที่ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นก็ย่อมมีความสุขในการทำงานจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาได้ดี แต่กลับกันครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ค่อนข้างน้อย ก็จะไม่ปฏิบัติงานได้โดยไม่สะทกสะท้านเท่าที่ควร จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นติดขัดหรือออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับกิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2564 : 125) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีระดับอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดนั้น อาจเกิดมาจากผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย การไว้วางใจต่อการสั่งงานที่ปฏิบัติหรือรวมถึงเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่นๆที่ไว้วางใจ ให้การยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษาได้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562 :123-124) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิจัยคือ 1.คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ของข้าราชการครูประถมศึกษา 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ทางผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โอกาสที่ได้รับการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วม สิทธิส่วนบุคคล และการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม เช่นการพิจารณาขึ้นเงินเดือน การปรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานในทุกๆด้านของโรงเรียน ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของครู ตลอดจนกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำเร็จในการทำงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร และลักษณะการทำงาน รวมถึงการไว้วางใจในการปฏิบัติงานอีกทั้งการก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน หรือหาตัวแปรอื่นๆเพื่อให้ครอบคลุมต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาองค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน หรือหาตัวแปรอื่นๆเพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นและยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(2), 118-128.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก . หน้า 1-26.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด. 187 หน้า
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี. (2563). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2563* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก <https://www.kanpeo.go.th>.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Peterson, E. and Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Illinois : Irwin.
- Walton, R. E. (1974). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business Review. Whitefish: Literary Licensing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.