

The relationship between teachers' the quality of work life and teachers' work motivation. Under the Office of Phitsanulok Primary Educational Service Area 2

Nuttapol Mekkluen^{1*} Pinya Kitiarsa¹ Namfon Yapan¹ Thanaphon Khongdara¹
Kittidet Thammarattanametha¹ and Sathiraporn Chaowachai¹

¹ Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: nuttapolm66@nu.ac.th

ABSTRACT

This research purposes were (1) to study the quality of work life among teachers under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2, (2) to examine the work motivation of teachers in the same area, and (3) to investigate the relationship between the quality of work life and work motivation of these teachers. The sample consisted of 285 teachers from educational institutions within the Office of Phitsanulok Primary Educational Service Area 2 during the academic year 2023. Stratified random sampling was applied to proportionally select teachers from each district. The statistics employed for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The result of the study found that: 1) The overall quality of work life among teachers was at a high level. The aspect with the highest average score was fair and adequate compensation, followed by teamwork and good relationships with others. The aspect with the lowest average score was work-life balance. 2) The overall work motivation of teachers was also at a high level. The highest average score was found in the aspect of job achievement, followed by recognition and respect, while the lowest was in career advancement. 3) There was a moderate positive correlation between the quality of work life and work motivation among teachers in the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Quality of Life, Teachers' Work, Teachers' Motivation

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

นัฐพล เมฆเคลื่อน^{1*} ปริญญากิตติอาษา¹ น้ำฝน ยะปัน¹ ธนพล คงดารา¹ กฤติเดช ธรรมรัตนเมธา¹

และ สติกรพร เขาวนชัย¹

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: nuttolm66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 (2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 285 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีสหสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การทำงานของครู, แรงจูงใจในการทำงานของครู

© 2024 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

ในปัจจุบันพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ การที่องค์กรจะรักษาคนที่มีศักยภาพไว้นั้น เป็นเรื่องสำคัญ โดยที่ปัจจัยหลักมาจากเรื่องของผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ควรจะเป็น ถึงแม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะมุ่งเน้นไปที่อัตราผลตอบแทนที่สูง เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้น ในการทำงาน ในแต่ละองค์กรจะต้องหาแนวทางหาวิธีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่างตัวพนักงานและองค์กรเพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ได้ ผจญ เณิมสาร (2557) อ้างถึงใน ธนากร ชันธพัต (2557) การทำงานของคนในองค์กรมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกัน ลดความขัดแย้ง และการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุ ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพของทีมจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ดังในงานวิจัยของ Othman, Abdullah & Ahmad (2009) พบว่า แรงจูงใจ ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผล ของทีมงานและงานวิจัยของ กานตันลิน คงศักดิ์ (2554) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จใน การทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เกวลี พ่วงศรี (2557) เมื่อทำงานมาอย่างยาวนาน จะมีอาการที่เรียกว่า “เปื่องาน” Burnout Syndrome หรือ ภาวะหมดไฟ เป็นภาวะของการอ่อนล้าทาง องค์กรอนามัยโลก ได้ให้อาการหลัก 3 อาการ คือ รู้สึกสูญเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย, มีความรู้สึกต่อต้านและมอง งานของตนเองในทางลบ เป็นอาการของ อาการเปื่องาน หรือภาวะหมดไฟ หรือ Burnout Syndrome (โรงพยาบาลราชวิถี, online) คุณภาพชีวิต ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ศิริเชษฐ์ สังขมาน (2554) อ้างถึงใน นพพร ทิแก้วศรี (2555) ได้นิยามคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ระดับคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้ วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้า ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป วรรณ อารณ (2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาครอบคลุม จำนวน 3 อำเภอ จำนวน 122 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอบางกระทุ่ม จำนวน 28 โรงเรียน อำเภอวังทอง จำนวน 62 โรงเรียน อำเภอเนินมะปราง จำนวน 32 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 55 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, 2566) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “องค์กร คุณธรรม นำสู่คุณภาพ”

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและแรงจูงใจใน การทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ซึ่งจะเป็นโยบายช่ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ และนโยบาย ที่ตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมดียิ่งขึ้นและยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะ แนวทาง ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูและบุคลากร สามารถปฏิบัติงานเป็นทีม สร้างผลผลิตนักเรียน และผลงานทาง วิชาการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันทั้งในประเทศและนานาชาติได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 122 โรงเรียน มีครู จำนวน 1,078 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 285 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กำหนดกรอบแนวคิด และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.67 – 1.00

4) ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.97

6) นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ และ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 42 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่สามารถใช้ได้จำนวน 61 ข้อ จากนั้นดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) แล้วส่งไปกลุ่มไลน์ของครูในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

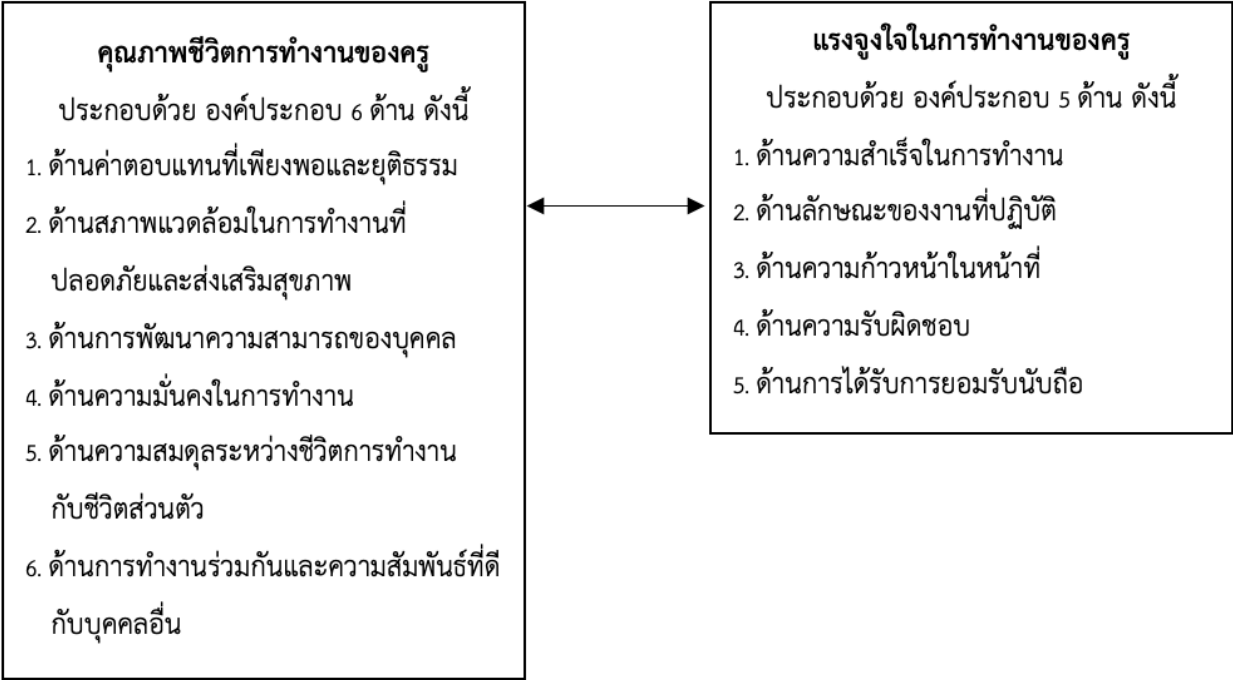
3.2 นำแบบสอบถามที่มีผู้ตอบครบจำนวน 285 ชุด มาตรวจสอบความครบถ้วนเรียบร้อย

ลงรหัสในแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.83	0.65	มาก	1
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.79	0.65	มาก	3
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของครู	3.77	0.69	มาก	4
4	ด้านความมั่นคงในการงาน	3.76	0.66	มาก	5
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.75	0.68	มาก	6
6	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	3.81	0.65	มาก	2
รวม		3.79	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.68)

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.63) ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ที่	แรงจูงใจในการทำงานของครู	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.65	มาก	1
2	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.79	0.67	มาก	3
3	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.76	0.63	มาก	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.63	มาก	4
5	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.81	0.65	มาก	2
รวม		3.79	0.56	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .885$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .753$) ตามตารางที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมระดับปานกลาง ($r = .692$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($r = .722$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมระดับปานกลาง ($r = .714$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = .753$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมระดับปานกลาง ($r = .655$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = .675$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมระดับปานกลาง ($r = .648$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = .667$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมระดับปานกลาง ($r = .677$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($r = .713$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมระดับปานกลาง ($r = .664$) โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = .690$)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู (X)	แรงจูงใจในการทำงานของครู (Y)					แรงจูงใจในการทำงานของครู ในภาพรวม ($Y_{รวม}$)
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_1)	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2)	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (Y_3)	ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_5)	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	.635**	.714**	.722**	.688**	.700**	.692**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	.718**	.691**	.686**	.720**	.753**	.714**
ด้านการพัฒนาความสามารถของครู (X_3)	.675**	.661**	.671**	.627**	.640**	.655**
ด้านความมั่นคงในงาน (X_4)	.667**	.667**	.650**	.630**	.628**	.648**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_5)	.649**	.659**	.713**	.687**	.676**	.677**
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (X_6)	.685**	.650**	.650**	.646**	.690**	.664**
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ($X_{รวม}$)	.672**	.674**	.682**	.666**	.681**	.885**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับสูง ครูมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้ทำงานในอาชีพที่ตนชอบ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีค่าตอบแทนเหมาะสม และมีความพอใจในสภาพแวดล้อม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิ ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและความปลอดภัยที่ช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Han, J., & Yin, H. (2021) ยังสนับสนุนว่าค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

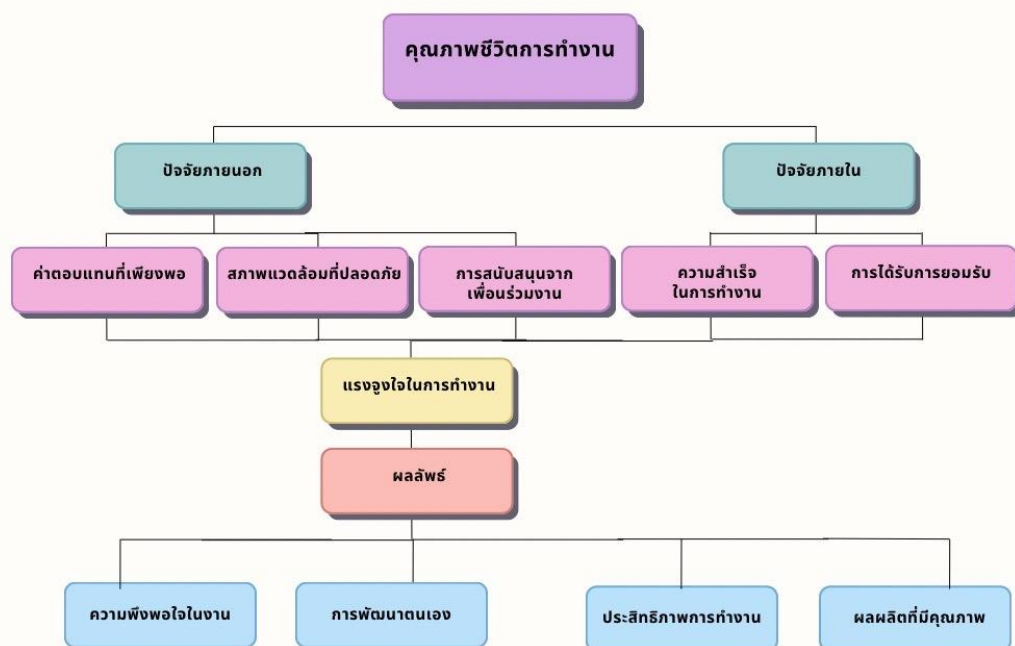
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยครูมีแรงจูงใจจากความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีโอกาสได้ทำงานเลื่อนวิทยฐานะ ครูมีเกียรติในยุคนปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Daniels, E. (2023) ที่อธิบายว่า ความสำเร็จและการ

ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกพึงพอใจและมุ่งมั่นในการพัฒนางานของตนเอง นอกจากนี้ Gustafsson, J. E., Nilsen, T., & Hansen, K. Y. (2018) ยังสนับสนุนความคิดที่ว่าแรงจูงใจภายใน เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจ ของครูมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร ตามงานวิจัยของ Daniels, E. (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างแรงจูงใจและลดความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ยังกล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาในงานวิจัยนี้ พบว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อแรงจูงใจของครู คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในงานและทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ส่วนในเรื่องของแรงจูงใจภายในและภายนอกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครูชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมาจากทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และในเรื่องของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน มีการยืนยันจากผลการศึกษาในบทความว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงานและแรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งเสริมซึ่งกันและกัน เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อแรงจูงใจของครู

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .885$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจะมีแรงจูงใจสูงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการปรับปรุงนโยบายด้านค่าตอบแทนและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการสร้างโอกาสให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ครูสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและแรงจูงใจที่ยั่งยืนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยโดยขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมครูจากหลายเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและแรงจูงใจในแต่ละเขต ซึ่งจะช่วยให้ได้ภาพรวมที่กว้างขึ้นและเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในแต่ละพื้นที่ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการที่สามารถส่งเสริมความสมดุลนี้ได้ รวมถึงวิธีการลดความเครียดจากการทำงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- เกวลี ตระกูลสุทรัพย์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขัง*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- เกวลี พ่วงศรี. (2557). *การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินักเรียน แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ปิยะนันท์ สายัณห์ปทุม. (2565). แรงจูงใจในการทำงานของครูในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 45(3), 78-92.
- พระมหาพิชัย โอบุชงาม. (2563). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ภัทรกานต์ บุญฤทธิ์. (2566). *ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- โรงพยาบาลราชวิถี. (2564). *สัญญาณ Burnout Syndrome อาการของคน เบื่องาน หมดไฟ และวิถีจัดการ*. สืบค้น 9 กรกฎาคม 2567. จาก <https://www.rajavithi.go.th/rj/?p=16953>.

- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของครูในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 8(2), 190-203.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครู: ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 1-14.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 10(2), 117-130.
- สุภัศรณ พนมไพรพถกษา. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อนันต์ ชลเขตต์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- Daniels, E. (2023). Understanding teacher motivation: What makes teachers tick? *Educational Psychology Review*, 35(2), 45-62.
- Gustafsson, J. E., Nilsen, T., & Hansen, K. Y. (2018). School characteristics moderating the relation between student socio-economic status and mathematics achievement in grade 8. Evidence from 50 countries in TIMSS 2011. *Studies in Educational Evaluation*, 57, 16-30.
- Han, J., & Yin, H. (2021). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 8(1), 1892958.