

แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
MOTIVATION TO WORK QUALITY OF LIFE AT WORK AND
ORGANIZATIONAL CULTURE THAT AFFECTS THE WORK
EFFICIENCY OF TEACHERS UNDER THE LAMPANG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



¹วีระชัย แก้วดี และ ²นิตยา วงศ์ยศ

¹Weerachai kaewdee and ²Nittaya Wongyos

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย

Lampang Rajabhat University, Thailand

¹byestop@gmail.com

Received: May 12, 2023; **Revised:** June 25, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (สพป.ลำปาง เขต 3) และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่างจะเป็นครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 จำนวน 226 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เกลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของครูในสังกัด สพป.ลำปาง

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

เขต 3 มีความสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

Abstract

The purposes of this research are 1) to study work motivation; Quality of life at work organizational culture and efficiency in the work of teachers under the Office of Lampang Primary Educational Service Area 3 and 2) to study factors affecting the efficiency of work of teachers under the Office of the Lampang Primary Educational Service Area 3. The sample group will be 226 teachers under the Lampang Primary Educational Service Area Office, Area 3. The tool used is a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. and inferential statistics Enter multiple regression analysis. The results of the research found that 1) The level of opinions regarding organizational culture of teachers under the Lampang Primary Educational Service Area Office, Area 3 was at the highest level of importance. Next is work motivation. It is important at the highest level. And 2) the results of the Enter multiple regression analysis found that organizational culture motivation to work and quality of life at work It has an effect on the work efficiency of teachers under the Lampang Primary Educational Service Area Office, Area 3, with a statistical significance at the .05 level.

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้การสนับสนุนความสำคัญของเด็กและเยาวชนซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะต้องเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต รัฐบาลมุ่งหมายให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพในทุกมิติ โดยรัฐบาลจะทำหน้าที่อย่างเต็มที่ทั้งการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานในเรื่องการศึกษา เรื่องโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าถึง

ความจำเป็นขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

สพป.ลำปาง เขต 3 เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินงานสถานศึกษาในเขตอำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน ตั้งอยู่เลขที่ 359 ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 92 โรงเรียน 1 สาขา มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 58 ราย และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 665 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2567) โดยมีพันธกิจที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพและส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา และจุดเน้นที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลและ จุดเน้นที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์กร ที่มีสมรรถนะ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน และบริการทางการศึกษา มีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพได้นั้น ย่อมเกิดจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และเติบโตไปเป็นประชากรที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ สพป.ลำปาง เขต 3 ตั้งอยู่อำเภอแจ้ห่ม ซึ่งเป็นอำเภอขนาดเล็ก อยู่ห่างจากจังหวัดลำปางขึ้นไปทางทิศเหนือ ประมาณ 54 กิโลเมตร มีโรงเรียนในสังกัดที่ตั้งอยู่ในลักษณะพิเศษ (พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร) จำนวน 30 โรงเรียน แบ่งเป็นระดับความสูงยาก 25 โรงเรียน สูงยากมาก 4 โรงเรียน และสูงยากมากที่สุด 1 โรงเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บางโรงเรียนไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง ทำให้มีการขอโอนย้ายของครูในสังกัดไปยังหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก ประกอบกับครูที่ต้องการโอนย้ายมาปฏิบัติงานยัง สพป.ลำปาง เขต 3 มีน้อย ทำให้ สพป.ลำปาง เขต 3 ประสบปัญหาขาดแคลนครูทำให้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง อันเป็นผลให้คะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีคะแนนติดลบ โดยในปี พ.ศ.2565 ในระดับ สพฐ.ค่าเฉลี่ย -0.10 ระดับประเทศ ค่าเฉลี่ย -0.20 คะแนนในปี โดยคะแนนในปี พ.ศ. 2565 ลดลงจากปี พ.ศ. 2564 ร้อยละ -5.97 รวมถึงคะแนนผลการทดสอบความสามารถในการอ่าน ได้แก่ การอ่านออกเสียงและการอ่านรู้เรื่อง โดยในปี พ.ศ.2565ในระดับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย -4.44 ระดับประเทศค่าเฉลี่ย -4.50

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ โดยการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจ การได้ยกย่องชมเชยให้รางวัล เช่น ครูพานักเรียนไปแข่งขันโอลิมปิก แข่งขันทักษะคณิตศาสตร์ แข่งขันทักษะวิทยาศาสตร์ ภาษาไทย แข่งขันศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการให้ครูไปฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพช่วงปิดภาคเรียน หรือศึกษาดูงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (โชษิตา ไพโรจน์ และธนกร สิริสุคันธา, 2564) นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จึงเป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูดครูที่มีความสามารถให้อยากมาปฏิบัติงานที่ สพป.ลำปาง เขต 3 และทำให้ครูที่มีอยู่เดิมมีความภาคภูมิใจต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อันจะทำให้นักเรียนในสังกัดมีคุณภาพ ทั้งในระดับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในระดับประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นที่มาในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานว่ามีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 อย่างไร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 อย่างไร และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 อย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และเติบโตไปเป็นประชากรที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ เพื่อให้ประเทศพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน จำนวน 92 โรงเรียน 1 สาขา (โรงเรียนในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 74.34 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.78 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.46 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 69.91 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 70.35 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอำเภอแจ้ห่ม จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79 รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.27 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79

2. ระดับความสำคัญแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ภาพรวมค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 ดังนี้

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. แรงจูงใจในการทำงาน	4.70	.359	มากที่สุด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.61	.415	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์กร	4.77	.402	มากที่สุด
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.86	.277	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสำคัญในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นค่าที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.86 เป็นค่าที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .277 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 เป็นค่าที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .402 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เป็นค่าที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .359 และลำดับสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.61 เป็นค่าที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .415 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Beta	t	p-value	VIF
	B	S.E.				
ค่าคงที่ (a)	2.310	.177		13.018	.001***	
แรงจูงใจในการทำงาน	.166	.065	.215	2.568	.011**	3.102
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.154	.059	.276	2.610	.046*	3.493
วัฒนธรรมองค์กร	.376	.057	.544	6.604	.001***	3.012
F = 75.728 p-value = 0.000 ^b AdjR ² = .711 R ² = .713						

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่าวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .376 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .057 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน .544 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .166 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .065 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน .216 ลำดับสุดท้ายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .154 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .059 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน .276 ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 ได้ร้อยละ 71.3

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 โดยมีค่า t เท่ากับ 2.568 ค่า p -value เท่ากับ 0.011 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 โดยมีค่า t เท่ากับ 2.610 ค่า p -value เท่ากับ 0.046 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 โดยมีค่า t เท่ากับ 6.604 ค่า p -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป.ลำปาง เขต 3 โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ .166 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับสำคัญมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำท่านักทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ บุญสันต์ (2565) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญิกานต์ จินศรี (2564) วิจัยเรื่องแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการการยกย่องส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา ส่วนความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี ภูวงษ์, ธัญนันท์ บุญอยู่, ภาวรินทร์ ธนทวีกุล, สุชาวัฒน์ บุญอยู่ และน้ำผึ้ง ปัตติ (2563) วิจัยเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับอิทธิพลการรับรู้ การสนับสนุนขององค์การสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับที่มาเชื่อมโยงสัมพันธ์เส้นทางการรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเข้ามากำกับสัมพันธ์เส้นทางการรับรู้การสนับสนุนขององค์การสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานเพราะมีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแนะนำการเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และตรวจสอบว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสพป.ลำปาง เขต 3 โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ .154 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับสำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิขรา พรสุริวงษ์ (2563) ที่วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และ ชินโสณ วิสิฐนิกิจา (2564) ที่วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยึดถือธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความอิสระจาก

งานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อพาหมัดบินเฮด (2565) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัด ว่าเหตุใดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันหรือไม่

3. วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สพป. ลำปาง เขต 3 โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ .376 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับสำคัญมากที่สุด คือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัมย์ประภา บุญทะระ และ สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ (2565) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($p < .01$) และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่งผลกระทบเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ($p < .05$) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านเอกลักษณ์ และด้านการร่วมมือ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.928 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติสุข พิทักษ์ศิริและพัชรหทัย จารุทวิผลบุญกุล (2565) วิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน ปัจจัยสมรรถนะในการทำงานในด้านความมีวินัยและเสียสละ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ และ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารควรริ่กษาวัฒนธรรมองค์การที่ดีของ สพป.ลำปาง เขต 3 เพื่อเป็นแบบอย่างให้ครูรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานสืบทอดวัฒนธรรมองค์การที่ดีให้ครูรุ่นต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

กิตติศักดิ์ ทองหล้าและชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, ปีที่ 15(2), 118-128.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2565.

โชษิตา ไพรโรจน์ และ ธนกร สิริสุคันธา. (2564). หลักสูตรฝึกอบรมการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 3(1) 17-40.

นิลวรรณ บุญสันต์. (2565) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6). 99-110.

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิขรา พรสุริวงษ์. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่เศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัล. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

รัฐบาลไทย. (2563). *ข่าวทำเนียบรัฐบาล*.

<https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/25720>

มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รัมย์ประภา บุญทะระ และ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 7(2), 213-226.

สพป.ลำปาง เขต 3. (2563). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี ระยะที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565*

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สันติสุข พิทักษ์ศิริ, พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล. (2565). *รูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การและสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(11). 222-245.

สุปราณี ภูวงษ์, ธีณันท์ บุญอยู่, ภารินทร์ ธนทวีกุล, สุชารัตน์ บุญอยู่ และน้ำผึ้ง ปิณี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรกำกับอิทธิพลการรับรู้ การสนับสนุนขององค์การสู่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(2). 207-217.

อัญธิกานต์ จินศรี. (2564). *แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ofบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1). 69-78.

