

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงที (t-Distribution).
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F-Distribution)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
b_0	แทน	ค่าคงที่ในการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β_i	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน
S.E.b.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์
X_1	แทน	เพศหญิง (เป็นตัวแปรต้นมี)
X_2	แทน	อายุ

X_3	แทน	รายได้
X_4	แทน	สถานภาพสมรส (เป็นตัวแปรดัมมี่)
X_5	แทน	วุฒิการศึกษา
X_6	แทน	กลุ่มอำนาจการ(เป็นตัวแปรดัมมี่)
X_7	แทน	กลุ่มบริหารงานบุคคล(เป็นตัวแปรดัมมี่)
X_8	แทน	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา(เป็นตัวแปรดัมมี่)
X_9	แทน	กลุ่มนโยบายและแผน(เป็นตัวแปรดัมมี่)
X_{10}	แทน	กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา(เป็นตัวแปรดัมมี่)
X_{11}	แทน	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (เป็นตัวแปรดัมมี่)
X_{12}	แทน	ค่าตอบแทนที่เป็นเพียงพอและยุติธรรม
X_{13}	แทน	สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
X_{14}	แทน	การพัฒนาความสามารถของบุคคล
X_{15}	แทน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
X_{16}	แทน	การบูรณาการทางสังคม
X_{17}	แทน	ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย
X_{18}	แทน	ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม
X_{19}	แทน	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
Y	แทน	ความทุ่มเทในการทำงาน
$\hat{Y}$	แทน	ความทุ่มเทในการทำงานที่ได้จากการพยากรณ์

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา และสำหรับลักษณะงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความทุ่มเทในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ส่วนที่ 6 สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จากปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยแสดงจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านชีวิตสังคมของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา และลักษณะงาน

	ปัจจัยชีวิตสังคม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
- ชาย		93	31.40
- หญิง		203	68.60
อายุ			
- มาก (40 ปีขึ้นไป)		237	80.10
- น้อย (น้อยกว่า 40 ปีลงมา)		59	19.90

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยชีวิตสังคม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
- แต่งงาน	206	69.60
- โสด	90	30.40
รายได้		
- มาก (16,750 บาท ขึ้นไป)	223	75.30
- น้อย(น้อยกว่า 16,750 บาท)	73	24.70
วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	6.10
- ปริญญาตรีขึ้นไป	278	93.90
ลักษณะงาน		
- กลุ่มอำนวยการ	83	28.00
- กลุ่มบริหารงานบุคคล	59	19.90
- กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	63	21.30
- กลุ่มนโยบายและแผน	37	12.50
- กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา	22	7.40
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัด	32	10.80
การศึกษา		
รวม	296	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.60 เพศชายร้อยละ 31.40 อายุของข้าราชการส่วนมากมีอายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 80.10 และมีอายุน้อยกว่า 40 ปี

ร้อยละ 19.90 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 69.60 สถานภาพโสด ร้อยละ 30.40 ข้าราชการส่วนมากมีรายได้ 16,750 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 75.30 และน้อยกว่า 16,750 บาท ร้อยละ 24.70 ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 93.90 ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี ร้อยละ 6.10 และลักษณะงานที่มีข้าราชการปฏิบัติอยู่มาก คือ กลุ่มอำนวยการ ร้อยละ 28.00 และกลุ่มงานที่มีข้าราชการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ร้อยละ 7.40

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ภาคตะวันออก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

n = 296					
ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ	อันดับที่
1	ค่าตอบแทนที่เป็นเพียงพอและยุติธรรม	3.40	.71	ปานกลาง	7
2	สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกดูแลลักษณะและปลอดภัย	3.59	.71	มาก	3
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.53	.70	มาก	4
4	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.45	.72	ปานกลาง	6
5	การบูรณาการทางสังคม	3.62	.62	มาก	2
6	ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย	3.50	.81	ปานกลาง	5
7	ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	3.82	.85	มาก	1
8	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.32	.73	ปานกลาง	8
รวม		3.53	.55	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยการแสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ	n = 296		
	$\bar{X}$	S	ระดับ
ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก	3.91	0.46	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา และลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา และลักษณะงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กับ เพศ

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
- ชาย	93	3.89	0.44	294	-.48	.632
- หญิง	203	3.92	0.48			

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กับอายุ

อายุ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
- มาก(40 ปีขึ้นไป)	237	3.94	0.46	294	2.53*	.013
- น้อย(น้อยกว่า 40 ปี ลงมา)	59	3.77	0.46			

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุมาก มีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ “ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีอายุต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน ”

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กับสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S	df	t	p
- สมรส	206	3.95	0.47	294	2.21*	.028
- โสด	90	3.82	0.45			

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีสถานภาพต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ “ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน ”

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กับรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	S	df	t	p
- มาก(ตั้งแต่ 16,750 บาท ขึ้นไป)	223	3.95	0.45	294	2.38*	.018
- น้อย (น้อยกว่า 16,750 บาท)	73	3.80	0.48			

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีรายได้ต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้มาก มีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ น้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ “ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีรายได้ต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน ”

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กับวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.84	0.56	294	0.69	.490
- ปริญญาตรีขึ้นไป	278	3.91	0.46			

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความทุ่มเท ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ตามลักษณะงาน

ความทุ่มเทในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	1.398	0.280	1.30	.262
	ภายในกลุ่ม	290	62.190	0.214		
	รวม	295	63.589			

จากตารางที่ 10 พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ภาคตะวันออก ตามลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ภาคตะวันออก ปรากฏเรียงตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน กับ ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยได้ ตั้งสมมุติฐานที่ 2 ว่า "คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเท ในการทำงาน" ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ภาคตะวันออก ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน กับ ความทุ่มเท ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความทุ่มเทในการทำงาน	
	r_{xy}	p
1. ค่าตอบแทนที่เป็นเพียงพอและยุติธรรม	.36*	.000
2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.31*	.000
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.48*	.000
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.47*	.000
5. การบูรณาการทางสังคม	.44*	.000
6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย	.32*	.000
7. ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม	.25*	.000
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.42*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 6 สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากด้านต่าง ๆ ของปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ การคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจการพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 12 อำนาจพยากรณ์จากตัวแปรของปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
X_{14}	.479	.230	23.00
$X_{14} X_{19}$	.512	.262	26.20
$X_{14} X_{19} X_7$	.533	.284	28.40
$X_{14} X_{19} X_7 X_{12}$	.542	.294	29.40
$X_{14} X_{19} X_7 X_{12} X_4$	.551	.304	30.40
$X_{14} X_{19} X_7 X_{12} X_4 X_1$	.560	.313	31.30

จากตารางที่ 12 พบว่า ตัวแปรปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอำนาจการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาคตะวันออก มากที่สุด เรียงจาก คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_{14}) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_{19}) กลุ่มงานบริหารบุคคล (X_7) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{12}) สถานภาพสมรส (X_4) และ เพศหญิง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 6 ด้าน เท่ากับ .560 และ ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน รวมกันสามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้เท่ากับ 31.30 เปอร์เซนต์

2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จากตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยด้านภูมิหลัง 3 ด้าน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต 3 ด้าน จึงได้เสนอ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนน จากตัวเกณฑ์และจากตัวพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F-test ดังตารางที่ 13 และตารางที่ 14

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (b, β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวพยากรณ์ (S.E.b) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est) และค่าคงที่ (b_0) ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ($\bar{Z}$)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	p
X_{14}	0.191	0.043	0.288	4.422*	.000
X_{19}	0.147	0.039	0.229	3.775*	.000
X_7	0.171	0.057	0.148	2.994*	.003
X_{12}	0.082	0.038	0.125	2.135*	.034
X_4	0.125	0.051	0.124	2.455*	.015
X_1	0.101	0.051	0.102	2.002*	.046
ค่าคงที่ (b_0)	2.282	0.150		15.242*	.000

* $P < .05$

S.E.est = .3887

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยชีวสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ตัว ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_{14}) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_{19}) ด้านกลุ่มงานบริหารบุคคล (X_7) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{12}) ด้านสถานภาพสมรส (X_4) และ เพศหญิง (X_1) และค่าคงที่ (b_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.282 + .191(X_{14}) + .147(X_{19}) + .171(X_7) + .082(X_{12}) + .125(X_4) + .101(X_1)$$

และในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = .288 Z_{x_{14}} + .229 Z_{x_{19}} + .148 Z_{x_7} + .125 Z_{x_{12}} + .124 Z_{x_4} + .102 Z_{x_1}$$

2. การทดสอบ ความสามารถในการทำนายของตัวแปรทั้ง 6 ตัว ต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ โดยการหาค่าความแปรปรวน ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	6	19.926	3.321	21.981*	.000
ความคลาดเคลื่อน	289	43.663	.151		
รวม	295	63.589			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ที่ดี จากตารางที่ 14 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดงว่า ตัวแปรเกนซ์หรือตัวแปรตาม คือ ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตัวพยากรณ์ คือ

ปัจจัยชีวิตสังคม 3 ตัว และคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ตัว รวม 6 ตัว นี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ปัจจัยชีวิตสังคม 3 ตัว ได้แก่ เพศหญิง (X_1) สถานภาพสมรส (X_4) และลักษณะงาน (X_7) และคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ตัว ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_{14}) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_{19}) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{12}) สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้ แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกได้ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_{14}) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_{19}) ลักษณะงาน (X_7) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{12}) สถานภาพสมรส (X_4) และ เพศหญิง (X_1) เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกที่ดีที่สุด