

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ใน มาตรา 43 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” ด้วยเหตุดังกล่าว จึงได้ตราเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมุ่งหวังที่จะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารราชการและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนของการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, บทนำ) ส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารครั้งใหญ่ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เนื่องจากเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

ดังนั้น โครงสร้างใหม่ก็จะเป็นระดับกระทรวง และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในระดับกระทรวงเกิดส่วนราชการใหม่ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล 5 ส่วนราชการ ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 5) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) และในระดับพื้นที่ ก็มี การหลอมรวมจาก 1,750 สำนักในส่วนภูมิภาค เป็น 175 เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ลงนามประกาศจัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่

ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น การวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ การกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา การกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย การดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, บทนำ)

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) รูปแบบของการบริหารกำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตแล้ว ในการบริหารจัดการให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กำหนดอำนาจหน้าที่ ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะการใช้อำนาจ และการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วยในสำนักงานให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชารองจาก ผู้อำนวยการ เพื่อช่วยปฏิบัติราชการ โดยรองผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในสำนักงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมายในส่วนสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนดให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มี 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้อำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ ศึกษา และกำหนดให้กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษายุบเลิกภายใน 3 ปี นับแต่ออก กฎกระทรวง จากการหลอมรวมส่วนราชการและงานทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของบุคลากรมีน้อย เนื่องจากบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเดิมถูกตัดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปสังกัดกระทรวง วัฒนธรรม ส่วนหนึ่งขอย้ายไปเป็นครูผู้สอน และลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ เมื่อหลอม รวมหน่วยงานแล้ว ทำให้บุคลากรที่จะทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอัตรากำลังไม่ เพียงพอ อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานไม่มีคุณภาพและไม่เพียงพอ เพราะบางส่วนเป็นของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และได้โอนให้กับโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จากโครงสร้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น 6 กลุ่มงาน จึงต้องสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ตามกลุ่มงานจากบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ ที่มีอยู่ส่วนน้อยซึ่งเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน อาจก่อให้เกิดความ ไม่เข้าใจไม่ตรงกันส่งผลให้เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

อย่างไรก็ตามจากการการบริหารงานที่ผ่านมา ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนทำให้การ บริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก สำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายตาม นโยบายของรัฐบาล ถึงแม้ว่าจะมีอยู่ส่วนน้อยก็ตามต่างก็รู้จักที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลภายใน องค์การ มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้อื่นสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ (พิชฌาลักษณ์ ภาณุมาศ, 2547)

ซึ่งสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่างจะมีความไม่แน่นอน แฝงอยู่ก็ตามข้าราชการก็มีขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจของคนทำงานที่อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจของตนเพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์กร (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 228) การมีงานทำให้เป็นการ เสริมสร้างรายได้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน พัฒนาการกินดีอยู่ดีมีสุข การปรับปรุงและ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยและความมั่นคงในชีวิต ถือเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานได้เต็มศักยภาพ ข้าราชการเกิดความเสียสละทุ่มเทกับองค์กรทำให้ส่งผล ต่อประสิทธิภาพผลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (พิชฌาลักษณ์ ภานุมาส, 2547, หน้า 3)

ฉะนั้น ในการทำงานของข้าราชการในปัจจุบันมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมาก เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ต่างให้ความสนใจปัจจัยในด้านคุณภาพชีวิตของการทำงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ประสบผล สำเร็จ ถ้าข้าราชการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความมั่นใจในการทำงานสูง ได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เน้นการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ให้ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีการบูรณาการทางสังคม มีลักษณะ การทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย มีความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับทางสังคม ตามความคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980, pp. 235 - 238) ที่ว่าในการทำงานถ้ามีคุณภาพชีวิต ที่ดี จิตใจดี มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของข้าราชการ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีและการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีโอกาสตัดสินใจและเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุง การทำงานได้ คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ก็จะส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงขึ้นไปด้วย

สภาพปัญหาในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ส่วนมากที่พบคือปัญหาการขาดอัตรากำลังของข้าราชการ เนื่องจากหลังจากมีการหลอมรวม ส่วนราชการและหน่วยงานในส่วนภูมิภาคแล้ว มีข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอ ถูกตัดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ไปสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม หลังจากนั้น ข้าราชการที่มีอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็มีการขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม

บางคนลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ บางคนขอย้ายไปเป็นผู้บริหารโรงเรียน บางคนก็ขอย้ายไปเป็นครูผู้สอน และสุดท้ายคือผู้ที่เกษียณอายุราชการตามปกติ ยังมีปัญหาสถานที่ทำงานคับแคบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2546) ซึ่งมยุรี สาริบุตร (2532, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ข้าราชการที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพจิต เช่น ขาดความปลอดภัย ขาดความสะอาดสบาย การติดต่อสื่อสารไม่สะดวก ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งเป็นเรื่องไม่พึงปรารถนาแต่ในการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการ ที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนั้น การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่ง และบทบาทของบุคคลในสังคมรวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตด้วย ในปัจจุบัน นักวิชาการ ผู้นำสภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งความสนใจเหล่านี้ ปัจจุบันเรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Work Life) (สุทิน สายสงวน, 2533, หน้า 1 – 3)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ” เพราะเมื่อบุคคล มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของการทำงานแล้ว บุคคลก็สามารถทุ่มเททั้งเวลา พลังความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นศูนย์กลางของชีวิต และเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ทำให้องค์การดำเนินกิจกรรมขององค์การให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ของการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก หรือไม่ และอยู่ในระดับใด โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน สถานศึกษา ประชาชนและชุมชนมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับปัจจัยชีวิตสังคม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะนำไปปรับปรุงพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ผู้บริหารของเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำผลการศึกษาค้นคว้าไปปรับใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ เพื่องานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น คำถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน แตกต่างกันมีความทุ่มเท

ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกหรือไม่

4. ปัจจัยชีวิตสังคม ของข้าราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้หรือไม่

สมมุติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

1. ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และลักษณะงานต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน

3. ปัจจัยชีวิตสังคมของข้าราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้

กรอบความคิดในการวิจัย

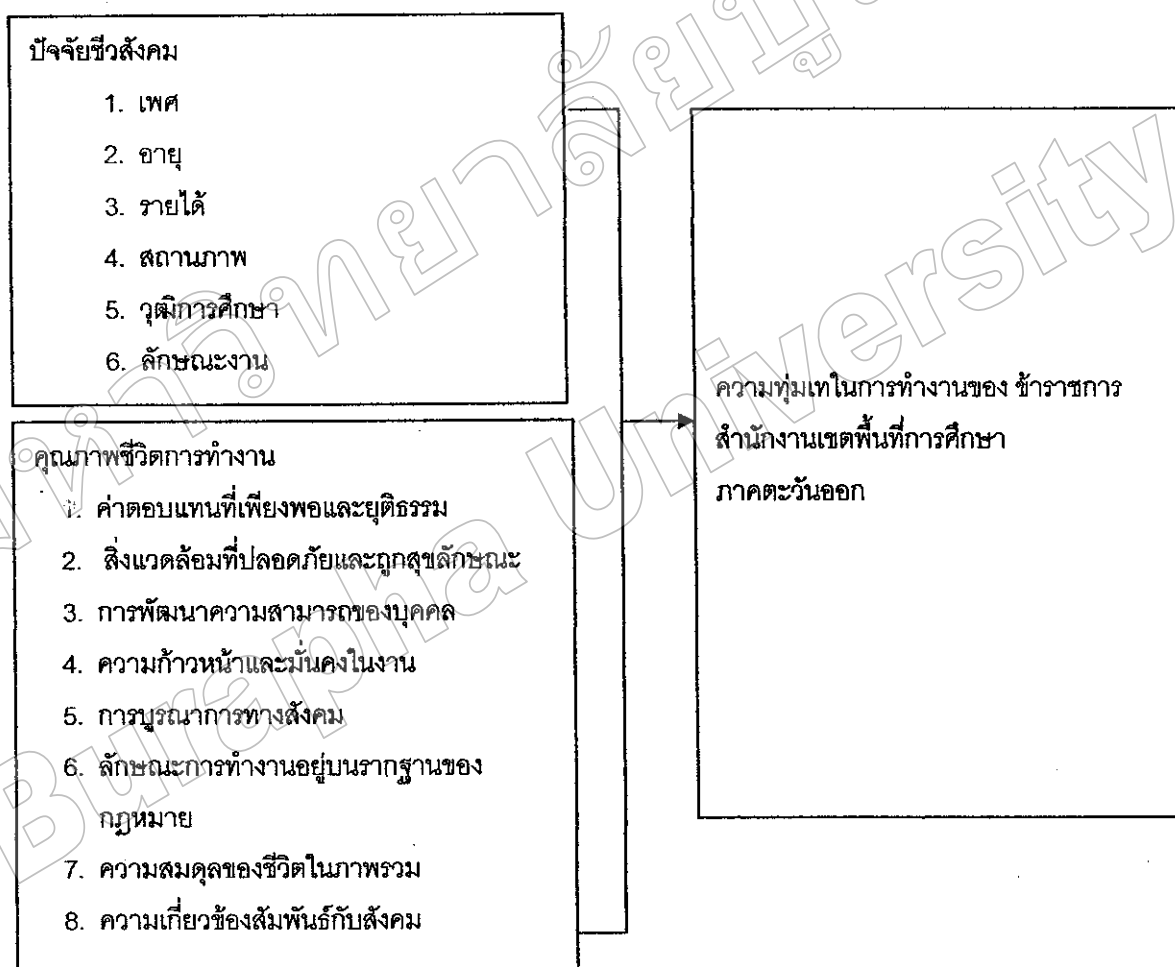
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้อาศัยแนวคิดของ โลดาห์ล และเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, pp. 24 -33) ที่กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นการวัดระดับความสามารถของบุคคลที่จะทำงานโดยทุ่มเททั้งเวลา พลังงานพลังความคิดและพลังใจ ถือว่างานคือศูนย์กลางของชีวิต เป็นส่วนสำคัญที่สุด ส่วนแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980, pp. 235-238) ที่ให้ทัศนะว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของบุคคลในองค์การ ได้แก่ ปัจจัย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

และถูกสุขลักษณะ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย
7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างกรอบความคิด ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่
ส่งผลต่อการทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก
ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดของ ฮิวและคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980, pp. 235-238) ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) 5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) 6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย (Constitutionalism) 7) ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม (The Total Life Space) 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กับความทุ่มเทในการทำงาน ผู้วิจัยแนวคิดของ โลดาห์ล และ เคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, p. 25)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 8 จังหวัด คือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก จันทบุรี ระยอง ตราด ปราจีนบุรี และสระแก้ว รวม 1,240 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ตามตารางกำหนดจำนวนประชากรของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยชีวสังคมของข้าราชการ ประกอบด้วย

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 รายได้

3.1.1.4 สถานภาพ

3.1.1.5 วุฒิการศึกษา

3.1.1.6 ลักษณะงาน

3.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3.1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3.1.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.1.2.5 การบูรณาการทางสังคม

3.1.2.6 ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย

3.1.2.7 ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม

3.1.2.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดผลและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นของข้าราชการ โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของโลดาร์ลและเคจเนอร์ ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ นำมาพัฒนา และปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ ที่มีการรับรู้ในขณะที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความพอใจ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นถือว่าเป็นจำเป็นพื้นฐานของข้าราชการ มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิต เมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่นที่ลักษณะคล้ายกัน

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ความคล่องตัวในการทำงาน สภาพแวดล้อมถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน และทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากที่สุด

3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจต่อการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและจากสังคม

3.6 ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานตามนโยบาย และระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน มีความเป็นธรรม มีการยอมรับเคารพในสิทธิ และศักดิ์ศรีของผู้ทำงาน การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

3.7 ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม หมายถึง ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว ส่วนตัว สังคม และการทำงาน ที่มีสภาพจิตใจที่ปราศจากความกดดัน

3.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อการทำงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ และต่อสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อผลประโยชน์ของราชการและสังคมร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงานของข้าราชการ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

4. ปัจจัยชีวิตสังคมของข้าราชการ หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และลักษณะงาน

4.1 เพศ หมายถึง ปัจจัยทางภูมิหลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในการศึกษาวิจัยนี้ประกอบด้วยข้าราชการชาย และข้าราชการหญิง

4.2 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกกลุ่มอายุโดยใช้ค่าเฉลี่ยของ

อายุเป็นเกณฑ์แบ่ง คือ

4.2.1 อายุมาก หมายถึง อายุเท่ากับค่าเฉลี่ยและสูงกว่า คือ อายุ 40 ปี ขึ้นไป

4.2.2อายุน้อย หมายถึง อายุที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คืออายุ 40 ปี

4.3 รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนในรูปเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

4.3.1 รายได้มาก หมายถึง ผู้ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าค่าเฉลี่ย คือ มากกว่า 16,750 บาท

4.3.2 รายได้น้อย หมายถึง ผู้ที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย คือ ต่ำกว่า 16,750 บาท

4.4 สถานภาพ หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล แบ่งเป็นการแต่งงาน และ โสด

4.5 วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับสูงสุดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรีขึ้นไป

4.5.1 ปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอก

4.5.2 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4.6 ลักษณะงาน หมายถึง สภาพของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การปฏิบัติงาน กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และกลุ่มการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5. ข้าราชการ หมายถึง หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่ทำงานทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก จันทบุรี ระยอง ตราด ปราจีนบุรี และสระแก้ว