

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.1 โครงสร้างบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงาน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดว่าการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว จำนวน 175 เขต โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ในการนี้จึงต้องมีการกำหนดแนวทางและทิศทางการบริหารและจัดการ (<http://www.sobkroo.com/ms-2.htm> p. 1)

ในการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้อง กับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กร เอกชน ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคม ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคม ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ส่วนจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและ กรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา (อินเทอร์เน็ต, http://WWW.sobkroo.com/ms_2.htm. p.1)

การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องสร้างทีมงานบริหารจัดการในรูปแบบ คณะกรรมการ ต้องสร้างความเข้าใจปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้ตรงกัน ต้องการจัดการข้อมูล สารสนเทศเชิงการบริหารให้เป็นข้อมูลเป็นข้อเท็จจริง และผู้บริหารเขตพื้นที่ต้องมีความเข้มแข็ง และ มั่นใจในการทำงานให้เป็นที่พึงของสถานศึกษาได้ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและ รับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้ เป็นตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้เป็นการเฉพาะการใช้ อำนาจ และการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนด อนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย และรองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชารองจากผู้อำนวยการ เพื่อช่วยปฏิบัติราชการ โดย รองผู้อำนวยการหรือ ผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงาน มีอำนาจหน้าที่ตามที่ ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมาย (อินเทอร์เน็ต, http://WWW.sobkroo.com/ms_2.htm.p.1) ซึ่งดร.วิระชัย เสมากักดี (2548) กล่าวว่า นักบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะนำทฤษฎี การบริหาร (TQM) มาใช้ในการบริหาร ซึ่งหัวใจของการบริหารแบบนี้ คือ การบริหารและจัดการ คุณภาพทั่วทั้งองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. การเน้นการบริหารลูกค้า (Customer Focus) ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการการดำเนินงานคือหัวใจสำคัญของการบริหาร ถ้าเป็นในวงการศึกษา ลูกค้าคือนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน หรือที่เรียกว่า Stakeholder

2. การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) และการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการทำงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องทำงานอยู่ในองค์กรและแสดงภาวะผู้นำโดยเฉพาะในเรื่องของการตัดสินใจให้ชัดเจนและเป็นมืออาชีพ ศึกษากฎหมายและรู้เจตนารมณ์ของกฎหมาย กำหนดนโยบายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์

3. การมอบอำนาจและการทำงานเป็นทีม (Empowerment Teamwork) เรื่องนี้ควรตระหนักในการใช้ ถ้าไม่ระมัดระวังอาจเป็นผลร้ายมากกว่าผลดี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีความรู้ หรือมีที่ปรึกษาทางกฎหมายที่เป็นมืออาชีพ ในการช่วยดำเนินงานในด้านกฎหมาย ในเรื่องของการใช้อำนาจตัดสินใจสั่งการ ควรใช้อำนาจในทางที่ถูกต้อง โดยผ่านการพิจารณาของทีมงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมเดิม โดยมอบอำนาจให้กับผู้บริหารรองลงมา โดยให้การบริหารงานทุกระดับทำงานเป็นทีมงาน

4. การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เมื่อโครงสร้างของระบบผลิตภัณฑ์แล้ว ต้องมีการทำให้ต่อเนื่องควรให้ความสำคัญกับทฤษฎีการวิจัยเขตพื้นที่การศึกษา จึงจะบรรลุเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา การประเมินอย่างต่อเนื่องก็เป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะจะเป็นตัวตรวจสอบการดำเนินการที่ทำอยู่ทั้งหมด

(<http://www.sobkroo.com/ct-2.htm> วันที่ 22 มกราคม 2548 หน้า 3)

นโยบายการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ (http://www.sobkroo.com/ms_2.htm)

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกคน ต้องมีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience Worker) ต้องรู้คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ เพราะเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องเป็นนักวิเคราะห์ วิเคราะห์ภารกิจ และนโยบายของหน่วยเหนือให้ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

นอกจากนี้แล้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี ใช้อำนาจให้ถูกต้อง จะต้องมีการถ่วงดุล (Check and Balance) ต้องรู้การใช้อำนาจที่แท้จริงและควรใช้หลักดังนี้(http://www.sobkroo.com/ms_2.htm)

1. R & R (Rules and Regulations) หมายถึง การสอดส่องดูแลให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบขององค์การ

2. M & E (Monitoring and Evaluation) หมายถึง การกำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานประสบความสำเร็จตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้

3. CA (Corrective Action) หมายถึง การปรับแก้ไขพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การเพื่อให้มีการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

สัมพันธ์ พันธุ์พฤษ (http://www.sobkroo.com/ms_2.htm, 2548, หน้า 4) กล่าวว่าอนาคตของเขตพื้นที่การศึกษาจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะทำให้เจตนาธรรมบรรลุวัตถุประสงค์ ควรนำสถาบันอุดมศึกษาเข้ามาร่วมคิดร่วมทำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นรุ่นแรกต้องรู้ดี มีศักยภาพที่สุด จะต้องรู้ทิศทางการศึกษาที่ชัดเจน ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ต้องเป็น Paradigm Ship เป็นข้อเสนอที่ควรดำเนินการ คือ

1. ต้องจัดสรรทรัพยากรบางส่วนไปยังเขต 2 3 4 หรือ 5 ใน 3 หน่วยเดิม ต้องบริหารคนที่มีวัฒนธรรมต่างกันที่สามารถทำงานแบบบูรณาการกันเป็นองค์การใหม่ได้

2. ในเขต 2 หรือเขตรอบนอก ต้องไปบริหารหน่วยงานในระดับอำเภอ การจัดกลุ่มงานใหม่หลายกลุ่มหลายลักษณะงาน จะต้องจัดบุคลากรที่มีความชำนาญการเฉพาะ เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน หรือเจ้าหน้าที่แผนงาน โดยเฉพาะการวิเคราะห์นโยบายและแผน จะต้องวิเคราะห์ให้ได้ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความต้องการของพื้นที่ จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ ซึ่งมีตัวชี้วัดคือ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมดนี้เป็นหัวใจของการกระจายอำนาจ

3. สิ่งที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องรับดำเนินการ คือ

3.1 บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อน บุคลากรต้องให้ขวัญกำลังใจ และละลายพฤติกรรมเดิม ตัวชี้วัดจะบอกคุณภาพของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

คือ สถานศึกษามีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคล่องตัว รวดเร็ว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ วัดโดยดูคุณภาพนักเรียน ซึ่งวัดตามมาตรฐาน วัดที่ตัวครูทำอะไรให้ครูมีความรู้สึกอีกเข็ม เป็นปฐนียบบุคคลโดยการปฏิรูปครูให้มีใบประกอบวิชาชีพครู พัฒนาครูประจำการให้สมศักดิ์ศรีเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทำให้สังคม ยอมรับ

3.2 ทำ Swot จุดอ่อน – จุดแข็ง ในกลุ่มงานทั้ง 6 โดยเอาพันธกิจเป็นตัวตั้ง

3.3 รวมทรัพยากร ประสานภารกิจในระดับเขต สถานศึกษา (ลงทุนน้อยได้ผลมาก)

3.4 งบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไป จัดสรรให้สถานศึกษาต้องเปลี่ยนวิธีการคิด

วิธีการทำงานจากเดิม

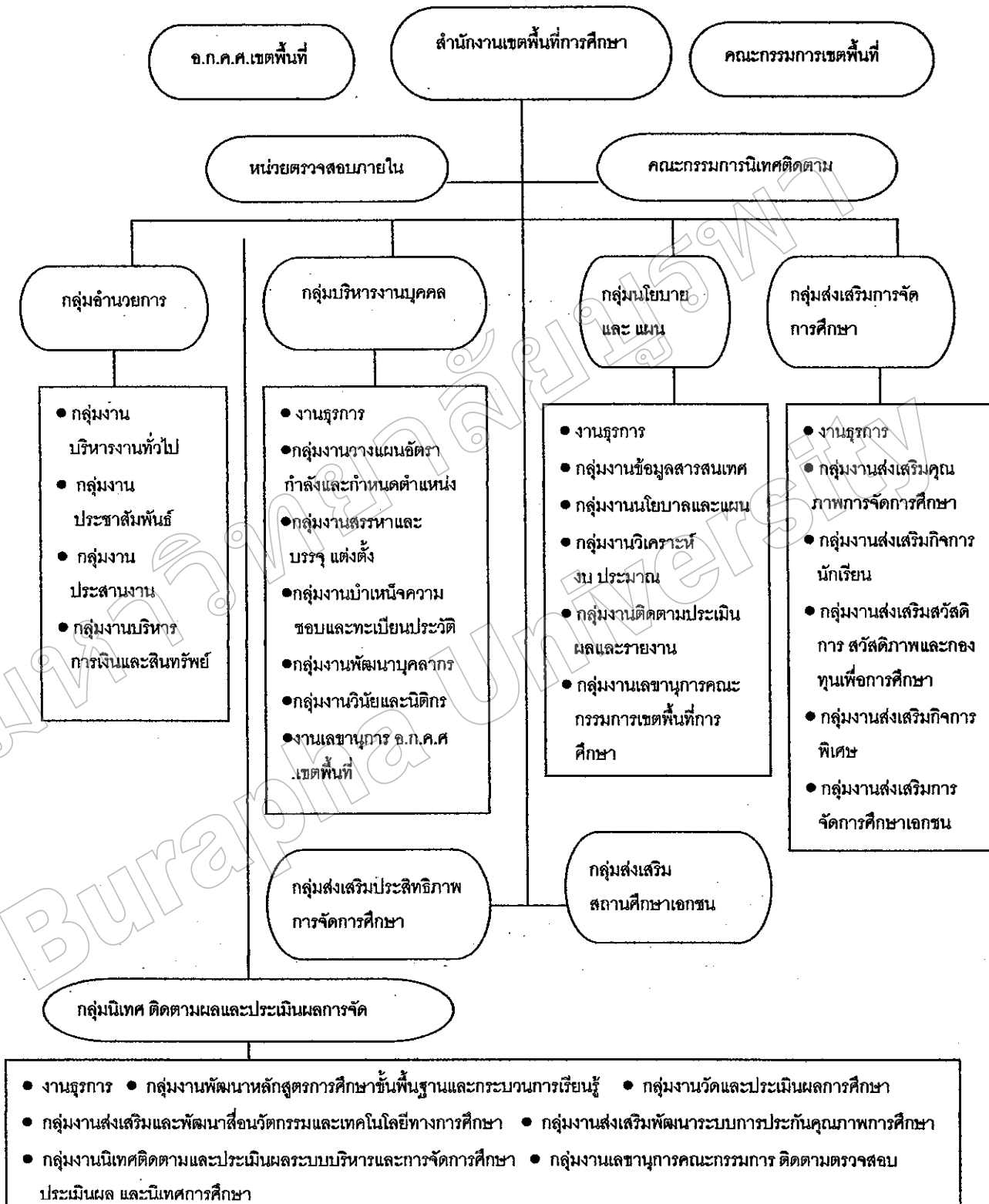
ข้อดีของการกระจายอำนาจ คือ หัวใจของการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การประสานระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ดำเนินการแล้วนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพ ผู้ปกครองและชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมกันสร้างเครือข่ายที่จะทำให้การพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มี 6 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริม

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ดังภาพที่ 2 (<http://www.sobkroo.com/ms2.htm>, 2548, หน้า 4)



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

จากแผนภูมิโครงสร้างและระบบบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเห็นได้ว่ามีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ประกาศจัดแล้ว จำนวน 175 เขต และได้แบ่งกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 6 กลุ่มงาน ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานมีอัตรากำลังน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มงาน ถึงแม้ว่าอัตรากำลังมีไม่เพียงพอก็ตาม แต่ในการดำเนินงานและการบริหารงานก็ไม่ได้มีอุปสรรคอะไร เพราะข้าราชการทุกคนต่างก็ตระหนักและเห็นความสำคัญของงานในหน้าที่และของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีกลุ่มงานและงาน ดังนี้

1.1 กลุ่มงานบริหารทั่วไป

1.1.1 งานธุรการ

1.1.2 งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

1.1.3 งานยานพาหนะ

1.1.4 งานจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร

1.2 กลุ่มงานประชาสัมพันธ์

1.2.1 งานการสร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์

1.2.2 งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่อสาธารณชน

1.2.3 งานบริการด้านข้อมูลข่าวสาร

1.3 กลุ่มงานประสานงาน

1.3.1 งานประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขต

พื้นที่การศึกษา

1.3.2 งานประสานการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

1.3.3 งานการประสานงานเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

ในระดับต่าง ๆ

1.4 กลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์

1.4.1 งานบริหารการเงิน

1.4.2 งานบริหารบัญชี

1.4.3 งานบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2. กลุ่มบริหารบุคคล

2.1 งานธุรการ

2.2 กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.2.1 งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง80

2.2.2 งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

2.3 กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.1 งานสรรหาและบรรจุ

2.3.2 งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3 งานออกจากราชการ

2.4 กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

2.4.1 งานบำเหน็จความชอบ

2.4.2 งานทะเบียนประวัติ

2.4.3 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4.4 งานบริการบุคลากร

2.5 กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

2.5.1 งานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ

2.5.2 งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.5.3 งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

2.5.4 งานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

2.6 กลุ่มงานวินัยและนิติการ

2.6.1 งานวินัย

2.6.2 งานอุทธรณ์และร้องทุกข์

2.6.3 งานกฎหมายและการดำเนินคดีของรัฐ

2.7 กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

3.1 งานธุรการ

3.2 กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา

3.2.1 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษา

ตามอัธยาศัยและการศึกษาดูดชีวิต

3.2.2 งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2.3 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ ฯลฯ

3.2.4 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.5 งานส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.6 งานส่งเสริมการเทียบโอนผลการเรียน

3.2.7 งานส่งเสริมการจัดการศึกษาเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความ

ความสามารถพิเศษ

3.3 กลุ่มงานส่งเสริมกิจการนักเรียน

3.3.1 งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย

3.3.2 งานส่งเสริมกิจการแนะแนวในสถานศึกษา

3.3.3 งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

3.3.4 งานส่งเสริมกิจการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์

นักศึกษาวิชาทหาร (นศท.)

3.3.5 งานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย

3.4 กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการ

3.4.1 งานส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.4.2 งานส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ ในสถานศึกษา

3.4.3 งานส่งเสริมการพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน

3.5 กลุ่มงานส่งเสริมกิจการพิเศษ

3.5.1 งานอันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ

3.5.2 งานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

3.5.3 งานตามโครงการเลมาพัฒนาชีวิต

3.5.4 งานความมั่นคงของชาติ

3.5.5 งานวิเทศสัมพันธ์

3.5.6 งานการป้องกันโรคเอดส์

3.5.7 งานสารวัตรนักเรียน

3.6 กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชน

3.6.1 งานส่งเสริมข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเอกชน

3.6.2 งานส่งเสริมและดำเนินการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนเอกชน

3.6.3 งานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

3.6.4 งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน

4. กลุ่มนโยบายและแผน

4.1 งานธุรการ

4.2 กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ

4.2.1 งานข้อมูลสารสนเทศ

4.2.2 งานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2.3 งานประสานเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(ICT)

4.3 กลุ่มงานนโยบายและแผน

4.3.1 งานวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

4.3.2 งานแผนและพัฒนากิจการศึกษาระดับพื้นฐาน

4.3.3 งานจัดตั้ง ยุบรวม เลิกและโอนสถานศึกษา

4.3.4 งานแผนการจัดที่เรียนให้นักเรียน นักศึกษา

4.4 กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ

4.4.1 งานวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

4.4.2 งานจัดทำและจัดสรรงบประมาณ

4.4.3 งานบริหารงบประมาณ

4.5 กลุ่มงานติดตาม ประเมินผลและรายงาน

4.5.1 งานติดตามการดำเนินงานตามนโยบายและแผน

4.5.2 งานประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน

4.5.3 งานรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน

4.6 กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

5.1 งานการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แสวงหาและพัฒนานวัตกรรมการบริหาร

5.2 งานระบบข้อมูลสารสนเทศ

5.3 งานการประสานการตรวจราชการ

5.4 งานการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา

5.5 งานส่งเสริม สนับสนุน การสร้างองค์ความรู้ และเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

6.1 งานธุรการ

6.2 กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

6.2.1 งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ

ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

6.2.2 งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2.3 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ

เรียนรู้

6.3 กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

6.3.1 งานส่งเสริมการวัดและประเมินผลการศึกษา

6.3.2 งานส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา

6.3.3 งานติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการวัดและประเมินผลการศึกษา

6.3.4 งานทดสอบทางการศึกษา

6.4 กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6.4.1 งานส่งเสริม พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6.4.2 งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ทางการศึกษา

6.5 กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

6.5.1 งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

6.5.2 งานส่งเสริมสนับสนุน เครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน

6.5.3 งานนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

6.5.4 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา

6.6 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

6.6.1 งานส่งเสริมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.6.2 งานตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.6.3 งานส่งเสริมและประสานงานการประกันคุณภาพภายในและภายนอก

สถานศึกษา

6.6.4 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพ

การศึกษา

6.7 กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ

การศึกษา

6.7.1 งานพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

6.7.2 งานวางแผนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา

6.7.3 งานรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา

จากสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่ผ่านมามีข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ตามโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกำหนดงานเป็น 6 กลุ่มงาน มีไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่จะต้องรับผิดชอบในแต่ละกลุ่มงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีไม่เพียงพอ แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสรรหาข้าราชการเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มงานจากบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน อาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า และขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้จัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการวัดผลความสำเร็จของงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบได้ ทำให้ผู้มาใช้บริการได้รับบริการที่ดีและมีคุณภาพ เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานนี้มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้ระบุอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (<http://www.sobkroo.com/ms-2.htm>)

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจมีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เมื่อพิจารณาบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะเห็นว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหลายประการ ซึ่งต้องถือปฏิบัติตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผู้นิยามไว้มากมาย ดังนี้

คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่งว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโม่งการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2532, หน้า 154)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความสุขใจที่เกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ (ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์, 2540, หน้า 16)

คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจ (ชาญชัย อาจิสมาจาร, ม.ป.ป, หน้า 38)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างก็มีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไป (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 6)

เดวิส (Davis, 1977, p. 53) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมได้รวมในการทำงานโดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบทำงาน

บลูสโตน (Bluestone, 1977, p. 44) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้น

การเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาลำคัญขององค์การจึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือ ได้รับความหมายถึง การปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้เสนอแนวความคิดของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แต่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่กฎหมายค่าตอบแทนแรงงานและการรับรองการทำงาน คุณภาพการจ้างงานที่จะไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของมนุษย์ดีขึ้น

ดูบริน (Dubrin, 1984, p. 376) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ ในสิ่งที่สำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขานในองค์กรนั้น ๆ

ยูเนสโก (UNESCO, 1978, p. 89) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขมีความพอใจ ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

เกสต์ (Guest, 1979, p. 76) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ในชีวิตของบุคคล

เดลามอตเต้ และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1964, pp. 2 – 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน จึงได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมาย เทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of The Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ "Hatarakidai" ในญี่ปุ่นซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือ เทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 35 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2530, หน้า 125) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงาน และองค์กรซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร

2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานให้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2532, หน้า 15) ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองของความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการ พอสรุป ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวความคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เป็นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยต่าง ๆ และในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้มาใช้บริการและสามารถแสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ ส่งผลให้การทำงานในหน่วยงานประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินโบนัสประจำปีที่ผ่านมา

แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีเกณฑ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980, pp. 235-238) โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับค่าจ้างในรูปเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นที่เพียงพอและพอเหมาะกับการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

ณัฐพันธุ์ เขจรันท์ (2542, หน้า 238 – 240) ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่า “ค่าตอบแทน” หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล ซึ่งต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน เป็นค่าตอบแทนตามปกติให้แก่บุคคล เนื่องจากผลการปฏิบัติงานโดยตรงที่บุคคลกระทำให้องค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

1.2 ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนส่วนนี้ให้แก่บุคคล เพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทน เมื่อสิ้นปี หรือที่เรียกว่า “โบนัส (Bonus)” ส่วนแบ่งกำไร ส่วนแบ่งผลผลิต

1.3 ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นค่าตอบแทนที่ให้แก่บุคคลที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมานาน หรือเงินตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานบางประเภท

1.4 ผลประโยชน์อื่น เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรให้แก่บุคลากร เช่น การให้

ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิต การสนับสนุนกิจกรรมสันติภาพการของบุคลากร การจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 261-262) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายจ่ายผลตอบแทน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญมีประสิทธิภาพ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำและค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้

2. จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าข้าราชการทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายามความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่รับจากการอบรมและอื่น ๆ

3. จะต้องจ่ายอย่างสมดุล หมายถึง การจ่ายตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไปทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

5. ต้องมีความมั่นคง หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของข้าราชการ ซึ่งต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการด้านความมั่นคง และ ความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายจะต้องสามารถใจจูงใจได้ หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจปนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายและรู้ดีว่าระบบการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์การและผลประโยชน์ของตัวเองด้วย

ถ้าหากการจ่ายค่าตอบแทนนี้ มีการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็จะมีผลในการใช้จูงใจข้าราชการให้ทุ่มเททำงานอย่างดี ทั้งนี้ ค่าตอบแทนนี้เองจะสามารถเป็นตัวที่มีผลโดยตรงต่อความคาดหวังของคนกับผลงานที่ทำออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นการวัดและประเมินผลงานที่เป็นเครื่องมือจูงใจคนให้พัฒนาความสามารถ โดยให้ข้าราชการเองทราบข้อมูลผลงานที่ทำไป และหากมีการให้รางวัลเป็นค่าตอบแทนก็ยิ่งเป็นการเสริมขวัญกำลังใจที่ข้าราชการจะพัฒนาทักษะความสามารถในงานให้สูงยิ่งขึ้นไปอีก และที่สำคัญคือ จะเป็นเครื่องมือที่จะใช้จูงใจและรักษาข้าราชการที่มีความสามารถให้คงอยู่กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

(ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 93)

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ต้องมีโครงสร้างการจ่ายที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคู่แข่งแล้วอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ชำราขการที่มีคุณค่าสำคัญหรือทำงานที่ยากกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทั้งนี้ จะต้องมีการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยเพื่อให้ชำระการมีความพึงพอใจและอุทิศตนเพื่องานได้อย่างเต็มความสามารถ และเพื่อเป็นการรักษาคนดีไว้ในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ชำราขการที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ การทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย และความสะอาดของสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การระบายอากาศ ความร้อน แสงสว่าง และที่สำคัญคือการสร้างบรรยากาศให้คนทำงานเป็นการเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กร และปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ชำระการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดเพื่อความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 223) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่พนักงานว่าการทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายดีเมื่ออวัยวะต่าง ๆ ของระบบภายในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ไม่มีการเจ็บป่วย เป็นโรค ส่วนสุขภาพจิตดี เป็นการสามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นของที่ควบคู่กัน ถ้าสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ตีเยาว์ (2532, หน้า 325 – 331) กล่าวว่า ภาวะแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล และการดำรงชีวิตของคน อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในงาน แม้จะเพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็อาจกระทบกระเทือนถึงผลผลิตขององค์กรนั้นได้ ภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานอาจทำให้คนงานทำงานด้วยความพอใจหรือไม่พอใจได้ หรืออาจทำให้ผลงานดีหรือไม่ดีได้ เช่น อากาศร้อนเกินไปทำให้เหนื่อยเร็ว โกรธง่าย ถ้ามีเสียงรบกวนมากทำให้ไม่มีสมาธิ การจัดสถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวน จะทำให้คนรักงาน และตั้งใจทำงานดีขึ้น การจัดให้มีเสียงดนตรีในขณะที่ทำงานก็มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิตอย่างมากมาย ทำให้ความเหน็ดเหนื่อยน้อยลง ทำให้มีชีวิตชีวาและมีความสุขด้วย เหตุนี้ในสถานที่ทำงานทั้งหลายจึงได้พยายามตกแต่งบรรยากาศให้ดูอยู่เสมอเพื่อช่วยให้คนยากทำงานโดยไม่เบื่อหน่าย

การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการป้องกันการสูญเสียอันอาจเกิดกับงานขององค์กร และในขณะเดียวกันก็ป้องกันไม่ให้พนักงานขององค์กรบาดเจ็บหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน การสร้างความปลอดภัยจะต้องเริ่มตั้งแต่การมีนโยบายที่ชัดเจนไปจนถึงการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการป้องกันและจัดอันตราย ซึ่งอาจจัดเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัยและปราศจากอันตรายต่าง ๆ

ดังนั้น ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัยให้กับข้าราชการที่ทำงาน เป็นการช่วยให้ข้าราชการเกิดความสบายใจ รู้สึกปลอดภัย และมีความรักต่อสถานที่ทำงานและความรู้สึกการเป็นเจ้าของสถานที่ซึ่งก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และกำลังความคิดเพื่อความสำเร็จของงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ที่ทำงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะ ความรู้ความชำนาญของผู้ทำงานซึ่งจะมีผลต่อส่วนร่วมและรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้าทายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ของตน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535, หน้า 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะ วิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531, หน้า 11) กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2537, หน้า 21) ได้แสดงทัศนะเพื่อเป็นกลวิธีและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ โดยมีหัวใจของการรักษาและพัฒนา คือ

1. การจัดวางความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานบุคลิภาพและความรับผิดชอบที่แท้จริง

2. การใช้ในระดับที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เมื่อเทียบกับปริมาณงาน และเวลาทำงานเต็มที่ มีการจัดสรรงานอย่างยุติธรรมตามกำลังความสามารถและปริมาณที่มีอยู่

3. การมอบหมายโครงการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ท้าทาย โดยตรงจำนวนปริมาณงานไว้ ดังนั้น การพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นสิ่งที่มีควมจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ตรงตามความต้องการของสังคม และข้าราชการเองก็จะมีควมก้าวหน้า จึงได้มีการวางมาตรการเสริมสร้างให้ข้าราชการทุกคนมีศักยภาพพร้อมที่จะทำงานอย่างทุ่มเทพล้งกาย พลังจิตใจ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อคุณภาพ และความสำเร็จของงานที่ปรากฏออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวัดและประเมินผลได้

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า และความมั่นคงด้วย จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีการพัฒนาตนเองและการใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน และรายได้ในอนาคต

นิภาพร ใจจิตร (2537, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงานเป็นความมั่นใจในการทำงานด้วยความสมัครใจ โดยแน่ใจว่าจะไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย และจะมีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนผลตอบแทนที่ดีที่จะได้รับการการทำงาน

ระพีพร พูลสวัสดิ์ (2536, หน้า 34) ได้กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงานว่า ในการ ทำงานจะต้องมีหลักประกันความมั่นคงที่ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถผลงานถึง มาตรฐานและโอกาสความก้าวหน้า หมายถึงงานที่ทำเป็นงานที่โอกาสก้าวหน้า ราบใดที่คนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมจะมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ทำงาน มีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน

ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน คือ โอกาสที่จะได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อไต่ระดับหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีอนาคตที่จะ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และงานนั้น ๆ สามารถสร้างความมั่นคงให้กับบุคคลนั้นได้

กริบบอน และลอนส์ (Gribbons & Lohnes, 1965 อ้างถึงใน สุชีราภรณ์ สุวานนท์, 2534 หน้า 39) กล่าวถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงว่า คือ โอกาสที่จะรุ่งเรืองในการทำงาน มีอนาคต สามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์การและสามารถที่จะทำงานโดยได้ไต่จากระดับ

ต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูงได้

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ และมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอนาคตที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างดียิ่ง

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่บุคคลจะทำงานได้ประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด บุคคลจะมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสำคัญ เมื่อได้รับการยอมรับจากสังคมจะเปิดเผยตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าสังคมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและผลการ ทำงานจากจากสภาพเศรษฐกิจและการเมือง สังคมในปัจจุบัน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมหรือในหน่วยงานทั้งในด้านส่วนตัวและตามบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการโดยธรรมชาติของคนประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียวแต่ยังมีปัจจัยอื่นอีกเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หากผู้ทำงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการมีความยุติธรรม และมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดี

นิพนธ์ คันทะเวี (2525, หน้า 1) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความสำเร็จในการบริหารการจัดการนั้นบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการชี้วัดความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จึงมีส่วนช่วยในการเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันให้มีความราบรื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานนั้นสามารถต่อประโยชน์ให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการนี้จะช่วยให้ระบบการทำงานและการปฏิบัติตนมีความคล่องตัวสูงขึ้น เป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมทั้งในด้านส่วนตัว ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และด้านบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานทั้งแรงกาย กำลังความสามารถและกำลังจิต ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้เกิดเป็นผลดีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม

(Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลมากน้อยเพียงใด รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ยังหมายถึง เกียรติ และความนับถือต่อคนงาน และการที่คนงานนั้นจะออกความคิดเห็นตรงไปตรงมา หรือ ซื่อสัตย์และถูกปฏิบัติเยี่ยงผู้ใหญ่

เสนะ ตีเยวาร์ (2539, หน้า 323) ได้กล่าวว่า ระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุม การปฏิบัติงาน เพื่อให้คนอยู่ในขอบเขตที่ดี คือเป็นเครื่องมือของผู้นำในการควบคุมพฤติกรรม ของคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลจึงควรเคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับ การมีระเบียบวินัยที่ดีของบุคคลในองค์กร ไม่เพียงแต่อาศัยลักษณะ ระเบียบบริษัทอย่างเดียว แต่ต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจด้วยกันทั้งฝ่ายควบคุม และฝ่าย ถูกควบคุม ระเบียบวินัยจึงกำหนดพฤติกรรมของคนโดยอาศัย การให้การลงโทษ จึงเห็นได้ว่า การรักษาระเบียบวินัยของกลุ่มเป็นได้ทั้งการส่งเสริมให้ปฏิบัติ แต่ถ้าหากประพฤติดิตตามระเบียบ วินัยก็จะได้รับการลงโทษเพื่อป้องกันมิให้มีการฝ่าฝืนอีกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการมีระเบียบวินัย

1. เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมของคนอื่นก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นการวัดการปฏิบัติงานสำหรับนำไปใช้ในการให้รางวัล และการลงโทษต่อ

พนักงาน

ดังนั้น คนที่มีพฤติกรรมเหมาะสมจะได้รับผลตอบแทน และคนที่มีพฤติกรรมที่ไม่ สอดคล้องกับเกณฑ์ขององค์กรก็ต้องแก้ไข ปรับปรุง การกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับงานและ กฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมักจะทำให้สามารถกำหนดระดับของเป้าหมายผลงานขั้นต่อไป เพื่อยึดถือโดยเฉพาะกฎเกี่ยวกับพฤติกรรมมักจะระบุเกี่ยวกับข้อห้ามต่าง ๆ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 352)

ฉะนั้น ในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมของ องค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของบุคคลอื่นจะมีผลกระทบต่อ การบริหารงานหรือพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรและสามารถ ใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้วก็จะส่งผลให้การบริหารงานของ องค์กรประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 126) เป็นการเปิดโอกาส

ให้บุคคลกล้าแสดงออก และได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงาน บรรยากาศขององค์การที่เป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในองค์การการสร้างขวัญในการทำงาน การให้รางวัลที่ยุติธรรม ทำให้เกิดความมั่นคงภายในองค์การ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

แอลเวสสัน (Alvesson, 1987, pp. 4 – 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะดังนี้

1. พฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารพิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์การ เป็นความเชื่อขององค์การในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
5. มีระเบียบ ข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผนแบบอย่าง มีการปฏิบัติซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและนอกองค์การด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การกำหนดกฎ ระเบียบซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในการอยู่ร่วมกันของคนในหน่วยงาน เพื่อสร้างความระบอบระเบียบก่อให้เกิดความสงบ ร่าเริงในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2521, หน้า 64) ที่กล่าวว่า ในองค์การซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม (The Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานโดยรวม การปราศจากหรือการมีอยู่น้อยของความเครียดในการทำงาน และภาวะจิตใจของคนงาน ยังหมายรวมถึง ความอิสระจากความกดดัน ความหุดหิดในการปฏิบัติงานและหลังการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า บุคคลควรมีโอกาสเลือกวิธีดำเนินชีวิตของตนเอง และได้รับการวางแผนอย่างสมดุล ระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงานในภาพรวม

ถึงแม้ว่างานจะเป็นปัจจัยที่ห้าของชีวิต และทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น งานก็ยังคงมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิตของบุคคล

คมกฤษ รัตนกร (2541, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำเร็จในชีวิตการทำงานก็ยังคงเป็นความต้องการของบุคคลอยู่ แต่บุคคลก็ย่อมต้องการการมีชีวิตส่วนตัว ต้องการเวลาว่างให้กับชีวิต เพื่อให้เป็นเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมสำหรับครอบครัว เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่งที่สำคัญมาก หากบุคคลสามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งชีวิตการทำงานในด้านการสามารถทำงานสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้

ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม หมายถึง ลักษณะงานหรือปริมาณงานเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เราจึงต้องสามารถทำงานได้ และให้โอกาสตัวเอง ครอบครัว ในการแสวงหาความสุขในการดำเนินชีวิต ถ้าหากเราทุ่มเทหรือ อุทิศให้กับงานหนึ่งงานใดมากเกินไปอาจทำให้งานอื่นเสียหายได้

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันทำกิจกรรมขึ้นในนามของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่บุคคลจะทำงานร่วมกับชุมชนให้ได้ผลดีนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ความสำเร็จของหน่วยงานกับความพอใจในหน่วยงานจะต้องมีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกันจึงจะทำให้ทั้งหน่วยงาน และบุคคลเจริญก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จที่ดีทั้งสองฝ่ายภายในองค์การบุคคลจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแต่ละคนก็จะปฏิบัติตามหน้าที่ของตนและสัมพันธ์ติดต่อกันในหน้าที่งานตามความจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวพันกัน ซึ่งเป็นไปตามแบบแผน ผู้บริหารได้กำหนดขึ้นเป็นทางการเอาไว้ เพื่อให้งานต่าง ๆ ลุล่วงด้วยดี แต่โดยเหตุที่ตามสัญชาตญาณของมนุษย์ทุกคนต่างก็มีความรู้สึกทางจิตใจ และมีความต้องการทางสังคมอยู่ด้วยทุกคนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจึงมีความเกี่ยวพันทางสังคมระหว่างกันจะมีการติดต่อสื่อสารและมีกิจกรรมทางสังคมที่ไม่เกี่ยวกับงานร่วมกัน ลักษณะความสัมพันธ์กันในทางสังคมนี้คือ ส่วนที่เป็นองค์การที่ไม่เป็นทางการนั่นเอง ความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และประสิทธิภาพนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมนั้น ๆ (ธงชัย สันติวงษ์, 2530) ความรับผิดชอบต่อสังคม จะมีผลทำให้สังคมยอมรับองค์การ และองค์การนั้นก็จะดำเนินได้อย่างดีต่อไป (ศิริอร ชันธหัตถ์, 2539, หน้า 25)

ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถือว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และ

มีภูมิรัฐภูมิธรรมที่คนในสังคมยกย่อง เคารพนับถือ แม้แต่การทำงานอยู่ในสำนักงานของตนเองก็เช่นกัน ต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จึงจะสร้างความพอใจและความสุขในชีวิตการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำกิจกรรมและประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และกระทำการสิ่งสำคัญที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จะเห็นได้ว่าตัวแปรด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ย่อมส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

สภาพการทำงานและความทุ่มเทในการทำงาน ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมทำงานในหน่วยงานนั้น (พนัส หันนาคินทร์, 2530) ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการทำงานที่ทำอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน (อารี เพชรผุด, 2530) และผู้ที่ทำงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้น เพราะการจูงใจในการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน ต้องการที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่องานหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งดาร์โยโน (Daryono, 1996, pp. 2076) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของบุคคลอันส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจส่วนบุคคล ความลงรอยกันในการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ และความรู้ มีความสัมพันธ์ในการคาดเดาความลงรอยกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตรจะทำให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จิออน (Guion, 1958, pp. 59-61 cited in Robinowithz & Hall, 1997, pp. 265 – 288) ได้อธิบายถึงบุคคลที่ทุ่มเทงาน (Job – Involved Person) ว่าเป็นบุคคลซึ่งงานและการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนสำคัญมากของชีวิต และรวมถึงบุคคลผู้ซึ่งถูกระทบโดยส่วนตัวอย่างมากจากสถานการณ์ของงานทั้งหมดของเขา เช่น ตัวงาน ผู้ร่วมงาน องค์การหรือบริษัท ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ม.ป.ป., หน้า 129) กล่าวว่า พลังที่เกิดจากปัจจัยภายในของตัวพนักงานสามารถสร้างความกระตือรือร้น หรือกระตุ้นการแสดงออกมาเป็นความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานอย่างเต็มกำลัง ให้ความสำคัญกับงานพิเศษ และถือว่างานเป็น

ศูนย์กลางของชีวิต จึงมีการแสดงออกอย่างทุ่มเท ทั้งเวลา พลังงานและเป็นการกระทำอันพิเศษ ต่องานที่ปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์ที่ออกมาอย่างมีคุณภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน แล้วก็จะมีความพยายามในการเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน ต้องการทุ่มเทความสามารถเพื่องาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และจากการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน ในรอบปีที่ผ่านมาของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน อายุ เวลาในการดำรงตำแหน่ง อายุราชการ ความเพียงพอของ รายได้ เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป – กลับ การเดินทางโดยรถยนต์ ระดับการศึกษา และรายได้ พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่า ข้าราชการ พลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง เห็นว่าปัจจัย 5 ประการ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนี้

- 1) ความก้าวหน้า 2) ค่าตอบแทน 3) การพัฒนาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน
- 4) สวัสดิการ 5) ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทองคำ สรวมลสิริ (2546) พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้ากลุ่มงาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทในการ ทำงานของพยาบาลประจำการ เมื่อเรียงตามลำดับภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะ ผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย ขนาดของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สถานภาพสมรสโสดของ พยาบาลประจำ และภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทใน การทำงานของพยาบาล โดยมีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 17.70 ระวีวรรณ จัตรทอง (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน อุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง

ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานของ ข้าราชการครูประถมศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตาม สถานภาพ ภูมิลำเนา และรายได้ เสนาะ มนต์วิเศษ (2542) พบว่า ลักษณะงานกับความทุ่มเทใน การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อรทัย คุณะสาระพันธ์ (2542) พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทใน การทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขต การศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การ

ทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน สุขภาพองค์การด้านความผูกพัน ของครู การมุ่งเน้นวิชาการ และบุรณภาพของสถาบัน สามารถใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 22.96

จากผลการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เกี่ยวข้องกับปัจจัยภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา และลักษณะงาน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยภูมิหลังและปัจจัยคุณภาพชีวิต เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกหรือไม่

ความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน

ความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

โลดัล และเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, p. 25) ให้ความหมายว่า เป็นการวัดระดับความสามารถของบุคคลที่จะทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน ถือว่างาน คือ ศูนย์กลางของชีวิตเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต เป็นสมมติฐานที่ใช้วัดคุณภาพที่จะเรียนรู้กระบวนการทางสังคมซึ่งทำได้หลายวิธี และผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นเรื่องของคุณภาพของงาน ความพึงพอใจ การบรรลุจุดหมาย และการมีประสิทธิภาพของงาน

จิออน (Guion, 1958, pp. 59-61 cited in Robinowitz & Hall, 1997, pp. 265 – 288) ได้อธิบายถึงบุคคลที่ทุ่มเทงาน (Job –Involved Person) ว่าเป็นบุคคลซึ่งงานและการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนสำคัญมากของชีวิต และรวมถึงบุคคลผู้ซึ่งถูกกระทบโดยส่วนตัวอย่างมากจากสถานการณ์ของงานทั้งหมดของเขา เช่น ตัวงาน ผู้ร่วมงาน องค์การหรือบริษัท

เฟรช และคานัน (French & Khan, 1962, 25; citing by Lodahl & Kejner, 1965) ให้ความหมายว่า ความสามารถในแต่ละระดับของบุคคลมีผลมาจากการทำงานอย่างเต็มกำลัง ถ้างานนั้นเป็นศูนย์กลางของชีวิต เขาจะทุ่มเทในงานด้วยการกระทำ

ฮอลพอร์ท (Allport, 1947, 25; citing by Lodahl & Kejner, 1965) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานว่า เป็นการนำเอาจิตวิทยา มาประกอบการมีส่วนร่วม ความกระตือรือร้นของคนและกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานโดยแสดงออกของตนเอง

ราบินowitz และ ฮอลล์ (Rabinowitz & Hall, 1977, p. 265) ได้ให้ความหมายของความ
ทุ่มเทในการทำงานไว้ 2 ระดับ คือ

- 1) ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ตนได้รับการยกย่อง และ
- 2) ความทุ่มเทเป็นความมุ่งหวังต่อภาพลักษณ์ของตนเอง

ราบินowitz (Rabinowitz, 1975, p. 268) ได้จำแนกทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงาน
ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความทุ่มเทในการทำงานเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งถือว่าการ
ทุ่มเทในการทำงานขึ้นอยู่กับบุคคล จะมีบุคลิกรู้สึกกับผิดชอบ มีความพอใจในงานและพิจารณา
ผลงานที่ปรากฏ

2. ความทุ่มเทในการทำงาน องค์ประกอบของสถานการณ์ โดยเน้นสถานการณ์ที่มี
อิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน เช่น โอกาสในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงความสำคัญ
ความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาตนเอง อิสระในการเป็นเจ้าของงานนั้น เมื่อบุคลากรสามารถ
ปรับตัวตามสถานการณ์ องค์การจะประสบผลสำเร็จ

3. ความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวข้องกับระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลกับ
สถานการณ์ โดยให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์

จากทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานข้างต้น ซาฮาล (Saal, 1978, pp. 53 – 54) สรุป
เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความทุ่มเทในการทำงานมี 3 ระดับ คือ

1.1 บุคลิกของบุคคล

1.2 คุณลักษณะของสถานการณ์

1.3 ผลลัพธ์ที่ออกมา

ซึ่งทั้ง 3 ระดับไม่มีระดับใดที่แสดงออกมากกว่ากัน

2. เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความคงทน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล

3. สามารถเปลี่ยนแปลงโดยไม่สามารถอธิบายได้

4. เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงการกระทำที่แสดงออกด้วยความเต็มใจ

5. เป็นผลสะท้อนบอกเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงาน

6. บุคลากรและสถานการณ์มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

7. สถานการณ์เปลี่ยนไปมีผลต่อทัศนคติการทำงานของคน

ฟองส์ (Faunce, 1959, p. 265 citing by Robinowitz & Hall, 1977) ได้กล่าวถึงความหมายของความทุ่มเทในอาชีพว่า เป็นการกระทำอันพิเศษต่องานในหน้าที่ชอบเขตของตน ให้ประสบผลสำเร็จในบทบาทที่แสดงออกของตนเอง ไม่ใช่บทบาทของผู้อื่น เป็นการใช้กำลังที่ผ่านการทดสอบทางการแสดงออกในบทบาทอาชีพ เป็นการประเมินผลภายในมากกว่าภายนอก

อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่องาน โดยมีการใช้เวลา พลังงานอย่างเต็มที่ และถือว่างานคือสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต ตลอดจนการวัดถึงคุณภาพของงานที่มีผลลัพธ์ออกมา

การวัดความทุ่มเทในการทำงาน เป็นการวัดระดับความทุ่มเทแทนการทำงานของข้าราชการที่เป็นแยกแยะตามจิตวิทยาในการทำงานหรือความสำคัญของงานในจินตนาการของตน ทศนคติในการทำงานแสดงออกได้น้อยก็ตาม ได้มีผู้ทำการศึกษาว่าประกอบด้วย ตัวแปรของบุคคล ประกอบด้วย อายุ การศึกษา และการตัดสินใจ อาจหมายรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

การวัดความทุ่มเทจากการศึกษาของ โลดาห์ลและเคจเนอร์ (1968) ได้สร้างเครื่องมือวัดความทุ่มเทในการทำงานโดยใช้วิธีการถามและให้ตอบในแต่ละข้อ และได้วัดความทุ่มเทจากหน้าและความร่วมมือในการทำงาน โดยใช้ตัวแปรการศึกษาประกอบด้วย

1. ข้อมูลบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิก รายได้ การเลี้ยงชีพ เชื้อชาติ ภูมิลำเนา ลักษณะชุมชนที่อาศัย
2. ข้อมูลสถานการณ์ เช่น ความหลากหลาย ความคล่องตัว หน้าที่ ผลสะท้อนกลับ มิตรภาพ การสื่อสารกับผู้อื่น การแนะนำงาน การรับผิดชอบ และจำนวนปีที่ทำงาน
3. ผลของงาน เช่น ความพึงพอใจ ทำงานเอง แนะนำงาน การจ่ายเงิน การเลื่อนขั้น เพื่อนร่วมงาน การลา เป็นต้น
4. การกระทำ เช่น การตัดสินใจ พฤติกรรม การจัดการ ผลลัพธ์

เฮอร์เชย์ และบรานชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, pp. 445-446 อ้างถึงใน อรรถัย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 2) ได้แสดงถึงขั้นตอนของความทุ่มเทในการทำงานว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. อนุญาตให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน
2. อนุญาตให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ
3. อนุญาตให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

4. เน้นในเรื่องของการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ ในการทำงานทั้งในระบบและนอกระบบ อาทิ การให้รางวัล สติน้ำใจ เป็นต้น

จากความหมายของความทุ่มเทในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการทำงาน คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยการนำเอาจิตวิทยา การมีส่วนร่วม ความกระตือรือร้น การได้รับการยกย่องที่แสดงออกมาในการทำงาน และที่สำคัญ คือ ความสำเร็จของงานและคุณภาพงาน ความพึงพอใจ การบรรลุจุดหมายของงาน และประสิทธิผลของงานซึ่งเป็นศูนย์กลางของชีวิต

สรุป ความทุ่มเทในการทำงาน คือ การทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่ถ้าข้าราชการทุกคนในหน่วยงานนั้นร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ และพลังความคิด งานในหน่วยงานนั้นก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน จากแนวคิดที่ว่าความทุ่มเทในการทำงาน คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยการนำเอาจิตวิทยา ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การได้รับการยกย่องที่แสดงออกมากในการทำงาน และที่สำคัญคือความสำเร็จของงานและคุณภาพงาน ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชีวิต

ราบินowitz และฮอลล์ (Rabinowitz & Hall, 1975, pp. 267 – 269) ได้จำแนกทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล (Job Involvement as an Individual Difference Variable Theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับบุคคลจะรู้สึกประทับใจ มีบุคลิกภาพแบบใด มีความพอใจในงาน และพิจารณาผลงานที่ปรากฏ

2. ทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบของสถานการณ์ (Job Involvement as a Function of the Situation Theory) กลุ่มนี้จะเน้นสถานการณ์มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อาทิ โอกาสในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงความสำคัญ ความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาตนเอง อีโก้ในการเป็นเจ้าของงานนั้น เมื่อบุคคลสามารถปฏิบัติตาม สถานการณ์องค์การจะประสบผลสำเร็จ

3. ทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Job Involvement as an Individual Situation Interaction) กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงในการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทในการทำงาน

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ ซาฮาล (Saal, 1978, pp. 53-54)

1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงาน 3 ระดับ

1.1 บุคลิกของบุคคล

1.2 คุณลักษณะของสถานการณ์

1.3 ผลงานที่ออกมา

ทั้ง 3 ระดับ ไม่มีระดับใดที่แสดงออกอย่างมาก กว่าอีกอย่างหนึ่ง

2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความคงทนซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล

3. การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความทุ่มเทนั้น ไม่สามารถอธิบายได้

4. ข้อมูลที่กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งแสดงออกด้วยความเต็มใจของตนในการทำงาน แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงการกระทำและกำลังคนที่แสดงออก

5. ความทุ่มเทเป็นผลสะท้อนกลับ บอกสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงาน

6. บุคลากร และสถานการณ์ มีผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

7. สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จะมีผลต่อทัศนคติการทำงานของคนที่จะสูง

หรือต่ำ

สรุปได้ว่า ในการทำงานของข้าราชการเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนั้น ต้องอาศัยปัจจัยประการ แต่ที่สำคัญก็คือ ถ้าผู้ทำงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความสามารถ ที่ทุกคนร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานก็จะประสบความสำเร็จได้

การวัดความทุ่มเทในการทำงาน จากการศึกษาของ โลดาห์ลและเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, pp. 29-30) เครื่องมือทั้งชุดประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีข้อคำถามแบบนិเสธ 7 ข้อ คือ ข้อ 10,13,14,16,17,18, 19 สำหรับการประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วย ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 4 คะแนน

ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม 20 ข้อ = .87

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. ข้อมูลบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิก รายได้ การเลี้ยงชีพ เชื้อชาติ ภูมิสำเนา ลักษณะชุมชนที่อาศัย
2. ข้อมูลสถานการณ์ เช่น ความหลากหลาย ความคล่องตัว หน้าที่ ผลสะท้อนกลับ มิตรภาพ การสื่อสารกับผู้อื่น การแนะนำ การรับผิดชอบและจำนวนปีที่ทำงาน
3. ผลของงาน เช่น ความพึงพอใจ ทำงานเอง แนะนำงาน การจ่ายเงิน การเลื่อนขั้น เพื่อนร่วมงาน การลา เป็นต้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน โดยมีการใช้เวลา พลังความรู้ความสามารถ โดยการนำเอาจิตวิทยา ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การมีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพและครอบครัว และที่สำคัญยิ่งก็คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม และถือว่าเป็นศูนย์กลางของชีวิต ผู้วิจัยจึงได้นำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังของข้าราชการ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก หรือไม่

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ตัวแปรต้นเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และลักษณะงาน รายละเอียดดังนี้

เพศ

เพศ เป็นปัจจัยภูมิหลังที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยมีงานวิจัยด้านต่าง ๆ ที่ได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรเพศ และพบว่า เพศต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน ซึ่ง แดเนียล (Daniel, 1986, pp. 61A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ และการศึกษาความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น ตำแหน่ง อำนาจการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ มีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของ เพศชายซึ่งจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง ถึงแม้ว่าความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลง แต่ตัวแปรเพศก็ยังส่งผล

ต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม เพราะเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การแต่งกาย ของเล่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ (Krasner & ULLman, 1974, pp. 342) สอดคล้องกับประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งพบว่า ลักษณะของบุคคล เช่น เพศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 126) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต พบว่า ครูเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศหญิง อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 144) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูเพศชาย และเพศหญิงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายจะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิไลภิบาลกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก พบว่า ครูชายและครูหญิงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูหญิงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิเกล (Siegel, 1969, pp. 273-274) ได้ศึกษาบทบาทเพศของคนในสังคม ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศชายจะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนเพศหญิงยังมีงานอื่น ๆ อีกมากจะต้องทำ สอดคล้องกับการศึกษาของ ราบินอวิท (Rabinowitz, 1975, pp. 274 อ้างอิงใน อรทัย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 58) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของเพศชายที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีมากกว่าเพศหญิง กลุ่มที่ศึกษา คือ ผู้ที่ทำงานภาครัฐของประเทศแคนาดา แต่เมื่อตำแหน่งหน้าที่การงานและประสบการณ์ในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เพศที่ต่างกันก็ไม่มีผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น เพศ จึงเป็นตัวที่มีความสำคัญที่ควรจะนำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

อายุ

อายุ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต

(Productivity) สูงได้และที่สำคัญอายุยิ่งมาก จะไม่ลาออกหรือย้ายงาน เพราะได้รับค่าตอบแทน หรือค่าจ้างมากขึ้น ตลอดจนสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี อาชีพเจริญ (2539) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของผู้บริหาร สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุน้อยกว่า 47 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุ 47 ปี ขึ้นไปและ ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความตั้งใจที่จะ เปลี่ยนงานสูงกว่าผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ลักษณะ งาน อายุและความสำคัญของภารกิจ เป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของผู้บริหาร สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 19.46 เปอร์เซนต์ สอดคล้องกับ บุญมา ตั้งสุจริตกุล (2536, หน้า 39) ที่พบว่า กลุ่มคนที่เหมาะสมในภาคธุรกิจ คือ กลุ่มคนที่มี อายุระหว่าง 27-40 ปี เพราะเป็นวัยที่พร้อมด้วยกำลังกาย กำลังสมอง ภารกิจครบครันยังมีไม่ มาก มีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ และ ฮาจิ (Haji, 1986, pp. 1971A อ้างถึงใน นัยนา มั่งคั่ง, 2539, หน้า 53) ที่พบว่า อายุมีผลทำให้ความพึงพอใจในการ ทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์หา วีรปฏิญา (2537) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคน ด้านสาธารณสุข มีความเห็นตรงกันว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการ พัฒนาการและระดับวุฒิภาวะในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย บุคลิกภาพทั้งด้านความคิดและการกระทำ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ได้ปฏิบัติงานหลายอย่าง มองโลกไกล และลึกซึ้งมากขึ้น ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จและมีโอกาสผิดพลาดน้อย ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณี ทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติด กรุงเทพมหานครที่สรุปไว้ว่า ช่วงอายุที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นทีม สูงสุด คือ 41 – 59 ปีประทุม ฤกษ์กลาง (2539, หน้า 104-107) ได้ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากขึ้น และทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทุ่มเทกับงาน มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงาน น้อยและให้ความสามารถอย่างสูงในการทำงาน ฮีร์บินีแอค และอัลตโต (Herbiniak & Alutto, 1972, pp. 555-573) ได้ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กร

มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย เพราะอายุมากจะมีประสบการณ์และความถนัดในงานมาก ทำให้ผลสำเร็จตามมาก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันตามมา ดาร์โยโน (Daryono, 1996, pp. 2076) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของบุคคลอันส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจส่วนบุคคล ความลงรอยกันในการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ และความรู้ มีความสัมพันธ์ในการคาดเดาความลงรอยกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตรจะทำให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น ตัวแปรด้านอายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญที่ควรนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

รายได้

รายได้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก หากผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยใจรักก็มีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะเป็นแรงเสริมให้ข้าราชการผู้นั้นตั้งใจ อุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มกำลัง และ ทำอย่างดีที่สุดซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานในสิ่งที่พอใจและสนใจ สำหรับพนักงานบางคนที่มีความต้องการที่จะมีรายได้เป็นตัวเงินมากกว่าสิ่งอื่น ๆ แล้ว พนักงานเหล่านั้นก็มักจะทุ่มเทความพยายาม และยอมเสียสละทุกอย่างเพื่อให้ได้รายได้ (เพิ่มขึ้น) ตามที่ต้องการกรณีเช่นนี้ จำนวนรายได้ที่พนักงานต้องการมีมากน้อยต่างกัน ก็ย่อมจะมีคุณค่าหรือน้ำหนัก ในทางการจูงใจต่างกัน กล่าวคือ ระบบการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจมากสามารถมีคุณค่าหรือน้ำหนักที่จะจูงใจได้มากถ้าพนักงานผู้นั้นมีความต้องการที่จะมีรายได้สูงขึ้นเป็นสองเท่า ย่อมต่างกับผู้ที่ต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียง 25 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งคุณค่าของการจูงใจจะมีน้อยกว่า (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 297) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ภูมิลำเนา และรายได้ และข้าราชการครูที่มีรายได้มาก และรายได้น้อย มีความทุ่มเทอยู่ในระดับมาก และสุทิน สายสงวน (2532) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้น ปัจจัยด้านรายได้ ผู้วิจัยเห็นว่ามีส่วนสำคัญต่อความทุ่มเทในการทำงาน จึงได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สถานภาพ

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของข้าราชการที่แต่งงานแล้วและเป็นโสด จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนว่า สถานภาพสมรสมีผลต่องาน แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าข้าราชการที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turn - over) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงาน จากการศึกษาของนิคอลลส์ (Nichols, 1974, pp. 239-241 อ้างถึงใน รัชนี้ นรากร, 2541, หน้า 49) ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่อไปหรือการตัดสินใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลทหาร พบว่า พยาบาลหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันและความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานและน่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยตัวแปรด้านสถานภาพสมรสของข้าราชการ ซึ่งมีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการในครั้งนี้

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา เป็นวุฒิการศึกษาที่ข้าราชการได้รับ หรือสำเร็จการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังที่ สมปอง ชารีศรี (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ลักษณะงานต่างกัน จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาสูงอาจจะมีความรู้ลึกที่ดีต่องาน และมีความชัดเจนต่องานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง หากได้รับการยกย่องและยอมรับในผลงานแล้ว เขาจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีเกียรติ และพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หากบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงเพียงใดก็ตาม เมื่อไม่ได้รับความไว้วางใจ และไม่มีโอกาสปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดแล้ว จะทำให้ความทุ่มเทในการทำงานมีน้อย และยิ่งรวมไปถึงการไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ชาติรี อาชีพเจริญ (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของผู้บริหาร สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงาน

ศึกษาธิการอำเภอ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี และ ดินปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจและวิถีปฏิบัติทางการบริหารบุคคลในความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงานพบว่า การศึกษาของหัวหน้าภาควิชามีผลต่อการบริหารหรือการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลเป็นอย่างดี

ดังนั้น ตัวแปรวุฒิการศึกษา มีความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ ผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้

ลักษณะงาน

ลักษณะงาน เป็นงานที่ผู้บริหารต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือภารกิจที่หลากหลายที่ครอบคลุมถึง 6 งาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มงานนโยบายและแผน กลุ่มงานส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และกลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับชุมชน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเข้าใจลักษณะงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน เพื่อความสำเร็จของงาน ซึ่งตัวแปรลักษณะงานเกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะทำงานนั้นโดยตรง เป็นความรู้ที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานในหน่วยงาน (สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์, 2533, หน้า 36) ซึ่งปัจจัยลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพศาลหวังพานิช (1987) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามแนวคิดของ สมิธ (Smith) จากองค์ประกอบของงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะและรายได้เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิบูลย์ แมนสถิต (2529 อ้างถึงใน ชาตรี อาชีพรเจริญ, 2539, หน้า 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

มาลี บะวงษ์ (2534 อ้างถึงใน ชาตรี อาชีพเจริญ, 2539, หน้า 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนอีก 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ และการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

โรสซาโน (Rossano, 1985, pp. 2630-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรในศูนย์ความร่วมมือในเขตเทศบาล รัฐโอไฮโอ พบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูง และยังพบว่า ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับรายได้ ลักษณะของงานและเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น ตัวแปรลักษณะงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่ามีผลสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จึงได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ตัวแปรต้นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ตัวแปรต้นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เป็นเพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เป็นเพียงพอและยุติธรรม ในสภาพปัจจุบันชีวิตความเป็นอยู่ขึ้นอยู่กับ การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลปรารถนาที่จะทำงานในการบริหารงานของหน่วยงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการได้รับค่าตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้างและสิ่งตอบแทนอื่น ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังจิต และพลังความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้าหากได้รับค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมแล้ว บุคลากรผู้นั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น อาจทำงานเฉื่อยชาลง ทำให้คุณภาพงานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ผลผลิตลดลงก็เป็นสาเหตุให้ถอนตัวหรือลาออกจากงาน (พิชฌาลักษณ์ ภาณุมาศ, 2549) การที่บุคลากรส่วนมากจะทุ่มเทความพยายามของตนมากขึ้นถ้าหากได้รับการจ่าย

ผลตอบแทนในอัตราที่สูงใจสูงขึ้น และได้พัฒนาการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจที่เรียกว่า Differential piece rate ค่าตอบแทนอัตราต่อชิ้น ถ้าหากผลผลิตของเขาสามารถทำให้เกินกว่ามาตรฐาน การใช้วิธีการดังกล่าวทำให้มีผลในทางกระตุ้นให้คำนึงถึงผลสำเร็จ หรือจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ เพราะตนมีส่วนร่วมและมีความรู้ลึกกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเทเลอร์ (Taylor, 2000)

ในงาน ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 296 – 297) ได้เสนอสาเหตุที่ทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคคล เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความล้าหลังของบุคลากร เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถของบุคลากร จึงต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล 2) เทคโนโลยีก้าวหน้า เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อการผลิต หรือเครื่องจักรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3) การลาออกของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อการทดแทนบุคลากรที่ลาออก

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผล เพราะว่าถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถแล้ว จะก่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และทำงานด้วยความมั่นใจซึ่งส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ในการทำงานของบุคลากรไม่ได้มุ่งแต่การได้รับ ค่าตอบแทน หรือความพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังและประสงค์ที่ได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรที่ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในหน้าที่การงานของบุคลากรให้สูงขึ้นหรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงาน วอลตัน (Walton, 1975, p. 95) กล่าวว่า ในการทำงาน บุคลากรมีความปรารถนา 4 ประการ ดังนี้ 1) ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ 2) เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้ว จะนำเอาความรู้เหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน ในอนาคตต่อไป 3) ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นในสังคม 4) ปรารถนาจะมีรายได้ที่มั่นคงและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำงานอยู่

จากงานวิจัยดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การที่บุคลากรมีโอกาสที่จะได้แสดงความรู้ความสามารถเพื่อไต่ระดับหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีอนาคตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ผู้วิจัยเห็นด้วย เพราะในเมื่อตำแหน่งหน้าที่การงานมีความก้าวหน้าและสูงขึ้นแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจแล้วย่อมส่งผลต่อ

ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นไปด้วย

บูรณาการทางสังคม

ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคมรูปแบบต่าง ๆ อยู่ที่ลักษณะของการแบ่งงาน ซึ่งผลของระบบการแบ่งงานอย่างซับซ้อนทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กล่าวคือ ความชำนาญเฉพาะด้านในหน้าที่การงานรวมถึง บทบาททางสังคม ทำให้เกิดการขึ้นต่อกันที่ยึดเหนี่ยวผู้คนเอาไว้ด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้คนไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยการกระทำทุกอย่างด้วยตัวคนเดียว และในการทำงานบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญ เมื่อได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์กับสังคมเป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นสังคมในหน่วยงานหรือองค์การเองก็ตาม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เข้ามามีบทบาทในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย ตลอดเวลา ความต้องการค่านิยมในการบริหารงาน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางพัฒนาการ ให้บริการมากขึ้น ซึ่งนิพนธ์ คันธเสวี (2525, หน้า 1) ได้ให้แนวคิดว่า ความสำเร็จในการบริหาร การจัดการนั้น บุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการชีวิตความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ จึงมีส่วนช่วยในการเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันให้มีความราบรื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานนั้น สามารถก่อประโยชน์ให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้จะช่วยให้ระบบการทำงานและการปฏิบัติตนมีความคล่องตัวสูงขึ้น เป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมในองค์การได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ วอลตัน (Walton, 1975, pp. 95 – 96) กล่าวว่า บูรณาการทางสังคมจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์การ เพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ทำให้ เกิดความเท่าเทียมกันในองค์การ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ นอกจากนั้นทำให้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ดังนั้น การบูรณาการทางสังคม เกิดจากการที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน จึงมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานโดยตรงในองค์การหรือหน่วยงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากผลงานของการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารจะต้องมีความสามารถลดความขัดแย้งและการต่อต้านของบุคลากรให้ลดน้อยลง ซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ พฤติกรรม ทัศนคติ และความรู้สึกที่มีความสลับซับซ้อน เป็น อันมาก ถือว่าเป็นความสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และการทำงานระหว่างกัน ในเมื่อทุกฝ่ายในองค์การมีความสัมพันธ์กัน ยอมรับซึ่งกันและกัน มี

เป้าหมายในทางเดียวกัน ส่งผลต่อความทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และพลังจิต เพื่อการทำงานในหน่วยงาน ให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย

ในการทำงานร่วมกันในองค์การหรือหน่วยงานเดียวกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระดับใดซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมขององค์การในการถือปฏิบัติของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของบุคคลอื่นจะมีผลกระทบต่อการบริหารงานหรือพัฒนาองค์การได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์การและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว ก็ส่งผลให้การบริหารงานขององค์การประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 126) และการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้คนที่อยู่ในองค์การมีส่วนร่วมในองค์การสูง เพราะทุกคนกล้าแสดงออก กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความมั่นคงภายในองค์การและการให้รางวัลที่ยุติธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานด้วย ซึ่งแอสสัน (Alvesson, 1987, pp. 4 – 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมขององค์การ ดังนี้ 1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ 2) มีบรรทัดฐาน ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 3) ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น บุคคลในองค์การส่วนใหญ่ยอมรับ 4) มีปรัชญาขององค์การในการปฏิบัติงาน 5) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผน 6) มีบรรยากาศขององค์การ มีการปฏิสัมพันธ์ทั้งในและนอกองค์การ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ถือเป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันในหมู่คนจำนวนมาก เพื่อสร้างความ เป็นระเบียบเรียบร้อย ก่อให้เกิดความสงบ ร่าเริงและผู้บริหารเองก็ไม่เลือกที่จะปฏิบัติ หากองค์การใดถือปฏิบัติแล้ว จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความมั่นใจและตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ

ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม

เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต้องมีความสมดุลกัน จึงต้องมีการวางแผนการดำเนินชีวิตและการทำงานจะต้องมีสัดส่วนที่พอเหมาะไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ในการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ และในการทำงานจะต้องมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย โดยใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่ง วอลตัน (Walton,

1974, p. 12) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว อารี พันธุ์ณี (2538, หน้า 27) ได้เสนอปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จ ดังนี้ 1) ความรู้ทางวิชาชีพ 2) คุณสมบัติส่วนตัว 3) การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน 4) ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 5) ความเชื่อมั่นศรัทธาในตนเอง ในอาชีพองค์การ 6) ความเป็นมิตรกับผู้อื่น 7) ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น 8) ความกล้า 9) ความคิดสร้างสรรค์ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือในชีวิตเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งงานก็เป็นส่วนสำคัญของชีวิต แต่สิ่งหนึ่งที่จะลืมไม่ได้ คือ การใช้เวลาวางในการพักผ่อนเพื่อชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลกัน

ดังนั้นจากกล่าวได้ว่า ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม เป็นลักษณะของปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงพอใจของบุคลากรทั้งชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และเป็นสิ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

องค์การเป็นหน่วยงานที่แวดล้อมด้วยสังคมทั้งภายในและภายนอก การจัดการและการดำเนินงานขององค์การต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสังคมนั้น ๆ เพื่อการมีกิจกรรมร่วมกันเป็นไปในทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของกิจกรรม สังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและองค์การ ซึ่งผู้มีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุในสิ่งที่ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำที่เป็นส่วนผลักดันให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่ง วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในการทำงาน ถ้างานนั้นทำให้เขามีชื่อเสียง มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานบริหาร ชุมชน หรือบริการสังคม อีกทั้งบุคคลต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม ถ้าลักษณะกิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ดังที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาก็คือการทำประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน โดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อกิจกรรมของสังคม ชุมชน ในการพัฒนาให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎี ดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาคตะวันออก จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและมีความสำคัญในการนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อุษณีย์ รักซ้อน (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ประสิทธิผลโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 126) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต พบว่า ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก รวมทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแต่ละภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ ต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิสุทธิ์ อุตะมะ (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 6 พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .001

คมกฤษ รัตนคร (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานใน

ทุกเขตการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 10 มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น และผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น

2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

3) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษา มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์มากและที่มีประสบการณ์น้อย มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย 5) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง

พรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3) ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4) ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 5) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก 6) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_8) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X_4) ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม (X_7) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ (X_2) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_1) และด้านบูรณาการ ทางสังคม (X_5) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 68 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 86 + .47(X_6) + .12(X_4) + .24(X_7) + .19(X_3) + .11(X_2) + .10(X_1) + .05(X_5)$$

สุทิน สายสงวน (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ (ประมาณ 65 – 70 %) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงาน

พรพรรณ ศรีทอง (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่า คุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงร้อยละ 61.10 และเมื่อจำแนกตามคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามสภาพที่แท้จริงมากน้อยตามลำดับคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คือ ร้อยละ 95.9, 83.3, 43.3 และ 38.3 ตามลำดับ คุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ของผลรวมทุกปัจจัยของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริง และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ ภูมิอำเภอดั้งเดิม พบว่า ตัวแปรด้านรายได้และจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้คุณภาพชีวิตของครูแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต

มานะ สันธูรชานนท์ (2534) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญของงานและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมตามลำดับและพบว่าที่อยู่ในระดับน้อย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540 อ้างถึงใน กริช เพชร ชัยช่วย, 2544, หน้า 17) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สังกัดส่วนกลาง) ตามแนวคิดของเคอซ์และเควเลย์ (Kerck & Kewley, 1993) ที่เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน ความพึงพอใจโดยรวม

ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า 1) ข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน รายด้านโดยรวม และการรับรู้ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าในงานและสัมฤทธิ์ผลของงานในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการพลเรือนรับรู้ว่ามีผลดีมีความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางและรับรู้ว่ามีสัมฤทธิ์ผลของงานในระดับมาก 2) ข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลางที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน อายุ เวลาในการดำรงตำแหน่ง อายุราชการ ความเพียงพอของรายได้ เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป – กลับ การเดินทางโดยรถยนต์ ระดับการศึกษา และรายได้พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือน 4) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมซึ่งพบว่า ข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง เห็นว่าปัจจัย 5 ประการ คือ 1) ความก้าวหน้า 2) ค่าตอบแทน 3) การพัฒนาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน 4)สวัสดิการ 5) ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา และพบว่ามีปัจจัยเสริมอีก 13 ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง ได้แก่ ระดับตำแหน่ง อายุ ตำแหน่งหน้าที่ทั่วไป ตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ความเพียงพอของรายได้ จำนวนบุตร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เพศ การเดินทางโดยรถยนต์ อุปการะผู้อื่น ระยะเดินทางไป – กลับ และรายได้พิเศษต่อเดือน 5) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของข้าราชการพลเรือน นั้น การสร้างระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง ให้มีความชัดเจนน่าเชื่อถือได้ เพิ่มค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ปรับปรุงสวัสดิการ พัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และผู้ปกครองควรปกครองอย่างเป็นธรรม

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอเบิร์ต (Herbert, 1974, p. 572 อ้างถึงใน คมกฤษ รัตนกร, 2541, หน้า 62) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมนิ 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

ยูเนสโก (UNESCO; 1981, pp. 11 – 12 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ, 2543, หน้า 42) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ ประชากรในเอเชียใต้ พบว่า มีปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผล

ต่อคุณภาพชีวิตของประชากรว่า ปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วย อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตของประชากร

นอร์ลีน (Norleen, 1977, p. 1155) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน กับสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงของครอบครัวที่มีต่อ คุณภาพชีวิต พบว่า การมีรายได้ที่เพียงพอของครอบครัวทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมเป็น ความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการมีชีวิตที่ดี

วู้ด (Wood, 1981) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาค การศึกษา พบว่า มีประเด็นสำคัญ 8 ประการ ที่สมควรได้รับการปรับปรุงพิจารณา ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเสมอภาคยุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงินควรมีการจัดหาให้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะเรื่องของรายวิชาที่เรียน 2) สภาพในการทำงานที่ ปลอดภัย มีการปฏิบัติงานหรือทางเลือกในการทำงานที่มีสภาพยืดหยุ่นได้ 3. โอกาสในการใช้และ พัฒนาความสามารถของตนเอง และครู เพื่อให้ครูได้รับความเป็นอิสระและมีมุมมองที่กว้างขวาง ขึ้น โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสายงานอาชีพและ โอกาสในความก้าวหน้า 5) การบูรณาการทางสังคม 6) การมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการ ตัดสินใจ 7) การสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นกับงาน กับชีวิต และความต้องการมีงานอดิเรกและ การพักผ่อน 8) การทำให้เกิดความมั่นใจว่ามีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน เพื่อ ที่ว่าความต้องการทางสังคมและงานที่ทำในโรงเรียนไม่กระจัดกระจาย โดยเป็นไปในทิศทาง เดียวกันในแต่ละประเด็น วู้ดได้ชี้ให้เห็นถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์ และนักการศึกษาอื่น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

วิชัย คำสำภา (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสถานีดำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสถานีดำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา มีความ ทุ่มเทในการทำงานระดับมาก และครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สุขภาพองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สุขภาพองค์การด้านความผูกพันของครู การมุ่งเน้น วิชาการ และบูรณาการของสถาบัน สามารถใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 22.96

ทองคำ สรวมศิริ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการ ทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก พบว่าพยาบาล ประจำการ มีระดับความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาล ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{10}) ด้านการ บริหารแบบวางเฉย (X_{14}) ขนาดของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ (X_6) สถานภาพสมรส โสด (X_1) และภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี (X_9) และใช้เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 17.70 สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.760 + .210(X_{10}) + .080(X_{14}) + .102(X_6) - .065(X_1) - .124(X_9)$$

มิดเดิลตัน (Middelton, 1994, p. 1706 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ, 2543, หน้า 43) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน โดยการศึกษาเปรียบเทียบ ใน 4 สาขาอาชีพ คือ ผู้จัดการ เสมียน พนักงานบริหาร และผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพมีความแตกต่างกัน

อัล-ฮัจรี (AL-Hajri, 1995, p. 3007-A) ได้ศึกษาลักษณะงาน ความพอใจในงาน ค่านิยมที่เกี่ยวข้องในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

ดาร์โยโน (Daryono, 1996, p. 2076) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ลักษณะของบุคคล อันส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจส่วนบุคคล ความลงรอยกันในการทำงานและ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ และความรู้ มีความสัมพันธ์ในการคาดเดาความลงรอย

กับ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตรจะทำให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ซมิท (Schmidt, 1994, p. 1077) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ศึกษากับลูกจ้าง 86 คน ในบริษัท California division of a leading aerospace ตัวแปรต้น คือ ฐานะของพนักงานและตัวแปรตาม คือ ความผูกพัน ผลปรากฏว่า เมื่อพิจารณาความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแต่ละด้านมีผลต่อการถูกให้ออก และเมื่อทั้ง 3 ด้าน ได้รับความใส่ใจจะทำให้การถูกให้ออกจากงานน้อยลง

ปาปามาคอส (Papamarcos, 1996, p. 4043-A อ้างถึงใน อรทัย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความแตกต่างของแต่ละบุคคล และลักษณะของงาน : ความเกี่ยวเนื่องต่อความทุ่มเทในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โอกาสที่บุคคลได้ทำและควบคุมดูแลงานของตนจะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

โลดาห์ล (Lodahl, 1968, p. 26) ได้ศึกษาวิธีพิจารณางานจากการสัมภาษณ์มีข้อมูลทางทัศนคติ จำนวน 21 คน เพศหญิงที่ทำงานด้านอิเล็กทรอนิกส์ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความทุ่มเทในการทำงาน ความกระตือรือร้น การผลิต ความรู้ และเวลางาน ตัวแปรคือ ความพึงพอใจ แรงดึงดูด เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานและมีข้อเสนอแนะคือ ความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวข้องกับการกระทำที่เปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อม

ดอทว (Deutsch, 1996, p. 4044-A) ได้ศึกษาเรื่อง การทดสอบโมเดลของการฝึกที่มีประสิทธิภาพของโบล: การปรับปรุงและการขยาย (อาร์.เอ.โบล, แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน) ผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุป จากเอกสารที่กล่าวมาความทุ่มเทในการทำงาน เกี่ยวข้องกับตัวแปรของปัจจัยภูมิหลังของข้าราชการ ด้านอายุ เพศ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ