

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (ปี พ.ศ. 2545-2549) ได้ระบุว่าการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต 20 ปี มีจุดมุ่งหมายที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้เกิดการพัฒนายั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย สร้างค่านิยมร่วมให้คนไทยตระหนักถึงความจำเป็นและปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด ทักษะคิด และกระบวนการทำงาน โดยยึด “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการประเทศแนวใหม่ที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพ คุณภาพ และก้าวตามโลกได้อย่างรู้เท่าทัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544, หน้า 2) แสดงให้เห็นว่า รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญเรื่องความรู้สึกเป็นสุขของประชากรเป็นอย่างมาก ซึ่งความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานนับว่า เป็นส่วนที่สำคัญในการดำรงชีวิตของประชากรในประเทศด้วยเช่นกัน เพราะประชากรที่อยู่ในวัยทำงานส่วนมากจะใช้ชีวิตส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยูร ธมฺมปญฺโญ) (2552) ได้อธิบายในเรื่องสาเหตุของความทุกข์และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า เมื่อคนรู้จักกับความรู้สึกเป็นสุขมันง่ายที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ กลมกลืน แต่ถ้าเป้าหมายในใจคนกับเป้าหมายของโลกภายนอกมีความขัดแย้งกัน คนผู้นั้นจะมีความทุกข์ เพราะคนผู้นั้นจะเกิดความกดดันภายในใจ และจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเฉพาะในด้านการทำงาน เนื่องจากการที่จะทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 326) ที่ได้กล่าวถึงการรับรู้ความรู้สึกเป็นสุขของบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานแสวงหาความเสมอภาคจากรางวัลที่พวกเขาคาดหวังจากผลการทำงาน โดย Adams เชื่อว่า การจูงใจในการทำงาน จะเป็นไปในเรื่องของสังคมไม่ใช่

เรื่องของสภาพทางชีววิทยา และเมื่อบุคคลเชื่อว่า พวกเขาจะไม่ได้รางวัลอย่างเสมอภาคแล้ว ขวัญและประสิทธิภาพของพวกเขาจะตกต่ำลง ไม่ใช่แค่อยู่บนพื้นฐานของความลำเอียง ส่วนบุคคลเท่านั้น แต่จะมีความเกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกบริษัท

จากข้อความข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ถ้าการบริหารงานที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่เกิดความไม่เสมอภาคกัน ก็จะเกิดความทุกข์ในใจ ซึ่งจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลงไปด้วย ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็น่าจะย่อมจะต้องเป็นผลงานที่ได้จากการทุ่มเทแรงกาย แรงใจของพนักงานอย่างเต็มที่ จะทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

ความรู้สึกมีความสุขนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก ดังที่ วิทยากร เชียงกุล (2548, หน้า 12) ได้กล่าวถึงคำกล่าวของ ศรีบูรพา ว่า “อันความสุขที่แท้จริงนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใดนอกไปจากกุศลกรรม ซึ่งความโลภ และความหลงในทรัพย์ มิแต่จะปั่นดวงจิตให้ตั้งอยู่ในความไม่สงบ ชีวิตที่เคยมั่งคั่งมาแล้วจะมาเปรียบกับชีวิตอันยาวนานแต่ไร้ نرمย์ไปด้วยความสงบเห็นว่างเปล่า” และคำกล่าวของ Montesquieu (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2548, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า “ความสุขจอมปลอมทำให้คนเครียด และยิ่ง ความสุขเช่นนั้นจะไม่สื่อสารถึงใคร ความสุขที่แท้จริงทำให้คนมีเมตตา และมีเหตุผล และความสุขนั้นมักจะแบ่งปันให้คนอื่น” และ Aurelius (อ้างถึงใน ดิลก พูนสวัสดิ์, 2548, หน้า 38-39) ได้กล่าวไว้ว่า “ถ้าหากคุณทุกข์โศกด้วยอะไรก็ตามที่มาจากภายนอก ความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากสิ่งนั้น โดยตรงแต่มาจากการที่คุณประเมินค่ามัน และสิ่งนั้นคุณมีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงมันเมื่อไหร่ก็ได้” จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขที่แท้จริงเป็นความรู้สึกเป็นสุขที่ไม่วุ่นวาย ไม่ค้ำครั้น ไร้ซึ่งปัญหาหนักอึ้งใจ ไร้ความขัดแย้ง เป็นความร่มเย็นใจ ไม่เร่าร้อนหรือถูกกดดัน ซึ่งอาจเรียกอีกอย่างว่า วิเวก หรือสันติก็ได้ ความสงบเป็นความรู้สึกเป็นสุขที่มีอยู่ในตัวเราทุก ๆ คน ความรู้สึกเป็นสุขอันเกิดจากความสงบนั้นเกือบจะไม่ต้องพึ่งพิงอาศัยสิ่งภายนอกเป็นปัจจัยเลย เราสามารถทำได้เองโดยไม่ต้องอาศัยผู้ใด เราสามารถทำให้มันเกิดขึ้นในจิตใจของเราเองเป็นความสุขอันลึกซึ้ง และเมื่อความสงบในจิตใจเราพัฒนาขึ้น สูงขึ้น ละเอียดขึ้น ก็ยังทำให้จิตใจเราโปร่งเบา ฉลาดแหลมคม ไม่หนักหน่วงมีดมน สามารถมองเห็นสภาพทุกอย่าง

ตามความเป็นจริงได้โดยง่าย และความสงบยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความผ่อนคลาย โดยสิ้นเชิงอีกด้วย

จากการศึกษาของ ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยด้านความสุข และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีด้วยกันหลายประการ เช่น ความสุขด้านจิตใจ ความสุขด้านปัญญา และความสุขด้านจิตวิญญาณ เป็นต้น โดยความรู้สึกเป็นสุขในการดำรงชีวิตของบุคคลนั้นจะประกอบไปด้วย ความรู้สึกเป็นสุขในชีวิตทั่ว ๆ ไป และความรู้สึกในชีวิตการทำงาน ซึ่งความรู้สึกเป็นสุขในประเด็นดังกล่าวนี้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะการมีความรู้สึกเป็นสุขในชีวิตทั่ว ๆ ไป และความรู้สึกในชีวิตการทำงานนั้นจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขในด้านจิตใจ โดยมีผลงานทางวิชาการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงด้วย ดังนั้น ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานประกอบไปด้วย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกดังกล่าว มีการศึกษาพบในงานวิจัยของ พรรณี ไพศาลทักษิณ (2540), สุเทพ ชูระพันธ์ (2548), สุนันทา ศรีดากุล (2546) และ อาริรัตน์ วิจิตรพัชรผล (2549) ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานทั้งจากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งสิ้น

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการทำงานยังมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุการทำงาน สถานภาพสมรส การศึกษา เป็นต้น เช่น งานวิจัยของ ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551), สุนันทา ศรีดากุล (2546) และ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาพบว่า อายุการทำงาน สถานภาพสมรสและการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

การทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีในปัจจุบันนั้น เป็นการทำงานที่ถือได้ว่าต้องใช้ความทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งลักษณะงานจะต้องพบปัญหาในการทำงานต่าง ๆ มากมาย เช่น ความประพฤตินักเรียนที่ไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบของทางโรงเรียน การเตรียมความพร้อมในการสอน การพัฒนารูปแบบและเนื้อหาในการสอน

และการปรับปรุงพัฒนาการจัดการภายในของวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่ยากและลำบากมาก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงานได้ ความเครียดหรือความทุกข์นั้นอาจจะทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงานของครุณั้ลดลง และอาจส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยดังกล่าว คือ ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ไปใช้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรี ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุงาน การศึกษา และสถานภาพสมรส
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี
4. ศึกษาตัวทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายประสิทธิภาพการทำงานจากปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน โดยมี 3 สมมติฐาน ดังนี้
 - 1.1 บุคลากรที่มีอายุงานมาก มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย

1.2 บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูง มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำ

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสดหรือหย่าร้าง

2. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาสระบุรี

4. ประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

5. ประสิทธิภาพการทำงานสามารถทำนายได้จากความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตประชากร

บุคลากรที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำของวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 อายุการทำงาน

1.2 การศึกษา

1.3 สถานภาพสมรส

2. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตใจ
 - 2.2 ความรู้สึกเป็นสุขด้านปัญญา
 - 2.3 ความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตวิญญาณ
 3. แรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.1 แรงจูงใจภายใน
 - 3.2 แรงจูงใจภายนอก
- ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมาย และการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกัน การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. กรมอาชีวศึกษาสระบุรี หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี และวิทยาลัยอาชีวสระบุรี
2. บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี หมายถึง ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
3. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วน ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับกำหนดเวลาที่บีบบังคับ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผลการงานคุ้มกับค่าตอบแทนที่ได้รับ
4. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะของจิตใจที่มีความสงบ ไม่มี ความทุกข์ใจ และเป็นสภาวะความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตการทำงานหรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าอารมณ์ในทางลบ โดยความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
 - 4.1 ความสุขด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง รับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง รู้สึกประสบความสำเร็จ และมีอารมณ์มั่นคง

4.2 ความสุขด้านปัญญา หมายถึง การมีความรักและชื่นชมในตนเองและผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การที่บุคคลยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มีปฏิกิริยาตอบสนองในทางบวกต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเผชิญ และจัดการกับปัญหา รวมทั้งมีสติ สมาธิ และปัญญา

4.3 ความสุขด้านจิตวิญญาณ หมายถึง สภาวะที่พนักงานพยายามพัฒนา ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน อาศัยหลักพระธรรมในการทำงานทำหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานอย่างจริงจังด้วยความจริงใจ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น รู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อประโยชน์ในการสืบสานวัฒนธรรมขององค์กร และความก้าวหน้า ของส่วนรวม มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ตระหนักถึงความหมาย ในงานที่ทำ และรับรู้คุณค่าแห่งการกระทำของตนเอง และผู้อื่น

5. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและความรู้สึก โดยการแสดงออกในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการทำงาน

5.1 แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง เป็นสิ่งเร้าที่กระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งไม่ต้องใช้ต้นทุน และงบประมาณ แต่ต้องใช้ความพยายามส่วนบุคคล และความตั้งใจที่มีต่องาน ตัวอย่างเช่น การกล่าวคำชมเชย การยกย่อง การยืมทักทาย การทักทาย การให้งานที่ตรงกับความสามารถ ของตน ความท้าทายต่องาน ความมุ่งมั่นต่องาน

5.2 แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยสิ่งเร้า นั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับงานในทางอ้อม ได้แก่ ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือการทำงาน การให้เงิน โบนัส การฝึกอบรม การจัดสำนักงานที่ดี

6. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่มีคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล คือ สถานภาพสมรส การศึกษาและอายุการทำงาน

6.1 อายุการทำงาน หมายถึง ระยะการทำงานตั้งแต่เข้ารับราชการหรือเข้าทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น อายุงานมาก (1-5 ปี) และอายุงานน้อย (ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป)

6.2 การศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการอยู่ร่วมกับคู่สมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี
2. ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดนอกเขตจังหวัดสระบุรีต่อไป