

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทราปราจีนบุรี นครนายก จันทบุรี ระยอง ตราด และสระแก้ว รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรด้านปัจจัยภูมิหลัง และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่สามารถทำนายพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 296 คน จากประชากร 1,240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคม ปัจจัยคุณภาพชีวิต และความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และทำการแปลผล นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคมแต่ละตัว พบผลดังนี้
 - 3.1 เพศ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 อายุ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีอายุต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 สถานภาพ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 รายได้ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วุฒิการศึกษา ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ลักษณะงาน ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานลักษณะงานแตกต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ตัวแปรปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ เพศหญิง (X_1) สถานภาพสมรส (X_4) ลักษณะงาน (X_7) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_{14}) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_{19}) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{12}) สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้ 31.30 เปอร์เซ็นต์ เมื่อนำค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

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

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาคตะวันออก ผลการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ ทำแล้วประสบความสำเร็จ เป็นงานที่ตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถ มีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ลัดดา บุญมาเลิศ, 2543, หน้า 80) สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 142) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ครูประถมศึกษา มีความทุ่มเทในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระวีวรรณ อัครทอง (2543, หน้า 64) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับความทุ่มเทในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่ง เสนาะ มนต์วิเศษ (2543) ได้ศึกษาลักษณะงานกับความทุ่มเทในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาคตะวันออก ผลการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น สถานที่ทำงานคับแคบ บุคลากรมีน้อย การจัดสรรภาระงาน สภาพความพร้อมของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา สภาพชุมชนภายในท้องถิ่น ความสามารถในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ภูมิหลังเศรษฐกิจและสังคมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระบบราชการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างไรก็ตาม การที่ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้รับความภาคภูมิใจ และพึงพอใจในการทำงาน ประชาชนทั่วไปให้การยกย่อง ยอมรับนับถือ จึงทำให้ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิสุทธิ อุตะมะ (2538) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 6 พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ พรพิมล แม่นญาติ (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่า ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ยังไม่เป็นที่รู้จัก และคุ้นเคยของประชาชน ชุมชน ภาระกิจการงาน บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่ชัดเจน ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี

โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้มารับบริการยังมีน้อย และงบประมาณสำหรับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา และ ลักษณะงาน ผลการวิจัยและเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ วุฒิการศึกษา และ ลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อายุต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายได้ต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และลักษณะงานต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

3.1 เพศ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีเพศต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโลกยุคปัจจุบัน ความแตกต่างเรื่องเพศ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล เพศชายและ เพศหญิง ต่างมีอิสระและสิทธิในการเลือกอาชีพได้เหมือนกัน จึงต้องทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อุทิศเวลา แรงกายและพลังความคิดในการทำงาน สุรางค์ ไคว่ตระกูล (2536, หน้า 108) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถัย คุณะสารพันธ์ (2541) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กร กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่ให้แนวคิดว่า เพศเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคนไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง เมื่อสอบเข้ารับราชการแล้ว การได้รับมอบหมายภารกิจ งานที่รับผิดชอบจากผู้บริหารการศึกษาไม่แตกต่างกัน ทุกคนต้องทำงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบและเงื่อนไขเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่จากตัวแปรพยากรณ์เพศหญิง สามารถร่วมทำนายความทุ่มเทในการทำงาน

ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) พบว่า ข้าราชการเพศชาย มีความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ซึ่งน้อยกว่าข้าราชการเพศหญิง มีความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) จากข้อมูลแสดงให้เห็นถึงจำนวนข้าราชการเพศหญิงที่มีมากกว่าเพศชาย มีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อการมีรายได้และความก้าวหน้าของตนเอง และยังต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูง ต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งในการทำงานต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ มีความตั้งใจ และมีความอดทนในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่กล่าวว่า เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย และค่านิยมในสังคมโดยทั่วไปมองอาชีพการรับราชการที่ทำงานในสำนักงานว่ามีความเหมาะสมสำหรับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้น เพศหญิง จึงเป็นตัวแปรสำคัญซึ่งสามารถอธิบาย และทำนายความทุ่มเทในการทำงานได้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงควรให้ความสำคัญและใช้สิ่งนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่ความสำเร็จได้

3.2 อายุ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอายุน้อย(ต่ำกว่า 40 ปี) มีความทุ่มเทน้อยกว่าข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอายุมาก (ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป) เพราะเป็นช่วงที่ข้าราชการที่มีอายุมากอยู่ในวัยกลางคน เป็นวัยที่กำลังต้องการสร้างฐานะ สร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงใด ๆ น้อยมาก แต่จะรักษารูปแบบลักษณะพฤติกรรมของตนไปตลอด (ชาติศรี อาชีพเจริญ, 2539) ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ปฏิบัติงานหลายอย่าง มองโลกไกลและลึกซึ้งมากขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและมีโอกาสผิดพลาดน้อย (จันทร์หา วีรปฏิญญา, 2537) สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาติศรี อาชีพเจริญ (2539) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของผู้บริหาร สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุน้อยกว่า 47 ปี มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุ 47 ปี ขึ้นไป และสอดคล้องกับ ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการ

ทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติด กรุงเทพมหานครที่สรุปไว้ว่า ช่วงอายุที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือ อายุ 41-59 ปี

3.3 สถานภาพ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพ เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีภาระหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่สูงขึ้น ต้องมีการวางแผนในการดำรงชีวิตร่วมกับครอบครัว มีหน้าที่ที่ต้องสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งถือว่างานที่ทำเป็นส่วนสำคัญที่สร้างรายได้และความมั่นคงของครอบครัว ทำให้ข้าราชการต้องสร้างหลักประกันให้ชีวิตและครอบครัวทราบเท่าที่มีกำลังทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผลงานที่ได้มาตรฐาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามที่คาดหวัง ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานนั้น ๆ เพื่อตนเองและครอบครัว (ทองคำ สรวมลสิริ, 2546, หน้า 58) และสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 31.-32) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยการทุ่มเททั้งเวลาและพลัง มีการขาดงานน้อยลง เปลี่ยนแปลงงานน้อย มีความเกี่ยวข้องในงานสูง มีความพยายามในการทำงาน จึงก่อให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานตามไปด้วย

3.4 รายได้ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มีรายได้ต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีความมุ่งมั่นและศรัทธาในอาชีพของตน จึงทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และเวลาในการทำงาน อาชีพรับราชการ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ซึ่งรัฐบาลได้มีการปรับเงินเดือน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อประสิทธิภาพของงาน และเมื่อเกษียณอายุราชการ ยังได้รับบำเหน็จ บำนาญ สำหรับเลี้ยงชีพในยามชรา และในระหว่างรับราชการยังมีโอกาสหารายได้เพิ่มเติมจากการทำธุรกิจส่วนตัวนอกเวลาราชการได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา, 2535, หน้า 2) จึงมีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดา บุญมาเลิศ (2543, หน้า 4) ที่ทำการศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษา มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก และความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามภูมิฐานะ และรายได้ แต่เมื่อบุคคลมีความตั้งใจใน

การปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มีอุดมการณ์สูงมีความรู้สึกว่ารายได้เหมาะสมกับสภาพงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2525) ที่กล่าวว่า หากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของมนุษย์สามารถดำเนินไปอย่างมีความสุข เพราะมีรายได้ค่าตอบแทนจากการทำงาน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.5 วุฒิการศึกษา ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ก็ต้องทำงานและรับผิดชอบต่องานเท่ากับข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็ต้องทำงาน เพราะงานเป็นที่มาของรายได้ที่จะนำไปเลี้ยงครอบครัว แต่ในการทำงานบางครั้งไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา แต่ใช้การมีประสบการณ์ แต่การศึกษอาบรม ดูงาน เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลคนนั้นได้มีการพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง สำหรับการได้รับการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งวุฒิศึกษาก็สะท้อนให้เห็นระดับการเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี (วรณรรณ์ จันทร์ภัทร, 2538, หน้า 145) กล่าวว่า การเรียนรู้ทำให้คนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และเรียนรู้จะมีส่วนอย่างมากต่อการพัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้ดี และความสามารรถในการประกอบอาชีพของบุคคล นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติและสภาพการทำงาน บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังในการทำงานจะมีความมั่นใจในตนเองสูงกว่า และจะมีโอกาสหางานทำได้ไม่ยาก ดังนั้น ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ก็ต้องมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำพอ ๆ กับผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จึงทำให้ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมปอง ชารีศรี (2541) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางบางส่วน พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางบางส่วนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ปัจจัยลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ลักษณะงาน ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่ปฏิบัติงานลักษณะงานต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะงาน ในแต่ละกลุ่มงานมีลักษณะแตกต่างกันซึ่ง ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกคนตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน แต่ละงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ สำหรับกลุ่มงานอำนวยการ เป็นงานที่ทำอยู่ในสำนักงาน คอยให้การบริการแก่ผู้มาใช้บริการเป็นส่วนใหญ่คอยประสานงานต่าง ๆ บางกลุ่มงานจะต้องออกไปให้การบริการนอกสำนักงาน กลุ่มงานอำนวยการจะต้องมีความคล่องตัวในการให้บริการ ต้องมีการแก้ไขปัญหา มีปฏิภาณไหวพริบ แต่ข้าราชการทุกกลุ่มงานก็ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกัน ความมั่นคงในอาชีพเช่นเดียวกันกับทุกกลุ่มงาน และความก้าวหน้าในสายงานแต่ละกลุ่มงานเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาเหมือนกัน โดยไม่เลือกบุคคลใด บุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ และในการทำงานทุกกลุ่มงานจะต้องยึดถือระเบียบ กฎหมายเป็นแนวทางในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดีจะมีความผูกพันกับงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและลักษณะงานที่ปฏิบัติ (เสนาะ มนต์วิเศษ, 2543, หน้า 23) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรีน (Green, 1972, p. 31) ที่ว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงาน จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ รัตนคร (2541) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกเขตการศึกษา มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะ ข้าราชการมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน การทำงานคล้ายกัน จึงทำให้ผลการทำงานในแต่ละกลุ่มงานไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ผลการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิต ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์

กับสังคมเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบและเป็นตัวกำหนดที่ส่งเสริมให้การดำรงชีวิตของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเป็นไปอย่างมีความสุข ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

4.1 คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้ร่วมกันทุ่มเทพลังกาย พลังใจร่วมกันทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ ในการทำงาน ประกอบข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากการได้รับคำตอบแทนที่ผลการทำงาน จึงมีความตั้งใจที่จะทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของผู้รับบริการ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทิน สายสงวน (2533) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้. พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สถานที่ทำงานต้องจัดให้มีความสะอาด สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยไว้ใช้งานอย่างเพียงพอ ปราศจากมลภาวะพิษต่าง ๆ และสามารถมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมั่นคง ปลอดภัย จึงจะทำให้ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ลออ มีรักษ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า อาจารย์สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและในการทำงานมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการความปลอดภัยตรงกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งถือเป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นที่ 2 ดังนั้น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จึงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

4.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า จากการที่ข้าราชการได้รับการพัฒนาอบรม หรือศึกษาดูงาน เพิ่มเติมประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ ทำให้ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำงานในหน้าที่ของตนเองได้เหมาะสม มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานจนประสบผลสำเร็จ มีโอกาสตัดสินใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร การศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ฯ พระนครเหนือ พบว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ฯ พระนครเหนือ ซึ่งเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มิได้มุ่งหวังแต่เพียงการได้รับค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังหวังความก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 พบว่า ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ จึงทำข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เกิดความภาคภูมิใจ มีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพของตน ไม่ต้องวิตกกังวลในการเปลี่ยนงานใหม่ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

4.5 การบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า งานที่ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจจริง เป็นงานที่ต้องประสานงานร่วมผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในหน่วยงานเพื่อนร่วมงาน สังคมและชุมชน เพื่อเผยแพร่ผลงานและประชาสัมพันธ์การทำความดีของสำนักงานเขตพื้นที่ให้ประชาชน ในชุมชนรับทราบความเคลื่อนไหวของหน่วยงานยิ่งไปกว่านั้น

ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะได้รับเชิญไปเป็นกรรมการ หรือร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่นในชุมชน ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างใกล้ชิด (โกลมล ศิริวัฒน์แก้ว, 2541) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมกฤษ รัตนคร (2541, หน้า 82) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในเกือบทุกเขตการศึกษา และเกือบทุกกลุ่มประสบการณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก ซึ่งในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ภายในสำนักงานเท่านั้นแต่ยังมีการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ด้านการบูรณาการทางสังคมให้สูงขึ้นไปอีกเพื่อผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4.6 ลักษณะงานทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการเคารพในความคิดหรือการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และในการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม ทำให้ข้าราชการเกิดความมั่นใจ มีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม จึงนำไปสู่บรรยากาศที่ดี (ลัดดา บุญมาเลิศ, 2543) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 พบว่า ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ

4.7 ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีการวางแผนการทำงาน รู้จักแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และรู้แบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสม (มานะ สีนธวงษานนท์, 2534, หน้า 69)

4.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ในปัจจุบันต้องทำงานในหน้าที่และงานที่รับมอบหมายเพื่อประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนองตอบนโยบายของทางราชการ โดยข้าราชการได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับประชาชนในชุมชนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งอยู่ และได้มีโอกาสเผยแพร่บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ประชาชนในชุมชนทราบ ทำให้สังคม ชุมชนยอมรับการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และประสิทธิภาพนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมนั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2530)

5. ปัจจัยชีวสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ผลการวิจัย ปัจจัยชีวสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยชีวสังคม คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานได้ 31.30 เปอร์เซ็นต์ โดยเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_{14}) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_{19}) ลักษณะงาน (X_7) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{12}) สถานภาพสมรส (X_4) และเพศหญิง (X_1) ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

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

และในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

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

ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยชีวสังคม ตัวพยากรณ์ที่ดี คือ เพศ สถานภาพ และลักษณะงาน

เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิง เป็นปัจจัยชีวสังคมที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ทั้งนี้เพราะว่า ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ส่วนมากเป็น

เพศหญิง ร้อยละ 68.60 ซึ่งในการทำงานการให้บริการในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพสูง ต้องมีความอดทน มีความละเอียดรอบคอบ คุณสมบัติ เหล่านี้ข้าราชการเพศหญิงจะมีมากกว่าข้าราชการเพศชาย และในงานบางอย่างซับซ้อนและ ซ้ำซาก ข้าราชการเพศชายรู้สึกเบื่อหน่าย สามารถทำได้แต่ไม่ทุ่มเทเท่ากับข้าราชการเพศหญิง (ระวีวรรณ ฉัตรทอง, 2543) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย คุณสารพันธ์ (2541, หน้า 144 -146) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขต การศึกษา 12 พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานครูเพศหญิงมีมากกว่าครูเพศชาย

สถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เพราะว่า ข้าราชการที่แต่งงานแล้ว มีภาระหน้าที่จะต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว มีหน้าที่ในการสร้าง รายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งในการทำงานราชการถือเป็นหลักฐานที่มั่นคงและเป็นแหล่งที่มาของ รายได้ในกรณีเลี้ยงครอบครัว จึงต้องทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (ทองคำ สรวมสิริ, 2546)

ลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เพราะว่า ตามโครงสร้างการ แบ่งงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6 กลุ่มงาน จะต้องมีข้าราชการทำงานในแต่ละกลุ่มงาน ตามที่ได้รับมอบหมายและตามความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกที่ดี ต่องานที่ทำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาตรี อาชีพเจริญ (2539) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า ลักษณะงานเป็น ตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยมีค่าอำนาจ พยากรณ์เท่า 19.46 เปอร์เซนต์

คุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวพยากรณ์ที่ดี คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเกี่ยวข้องกับสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก และสามารถ ใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารการศึกษาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น จากการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาอบรม ดูงาน และมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีโอกาสใช้ความรู้

ความสามารถ ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน จึงเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความทุ่มเทในการทำงาน แม้จะเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ มีปัญหาด้านบุคลากร อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ แต่ต่างก็ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ กำลังความคิดเพื่อให้งานบรรลุจุดหมาย มีความพึงพอใจในผลงานที่สำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องสอดส่องดูแลให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบขององค์กร จะต้องมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานประสบความสำเร็จตามนโยบาย และแผนที่กำหนดไว้ และรวมถึงการปรับแก้ไขพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กร เพื่อให้มีการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ (อินเทอร์เน็ต [http : // WWW.sobkroo.com/ms_2.htm](http://www.sobkroo.com/ms_2.htm) หน้า6) ดังนั้น โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล จึงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการอบรม หรือศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในระดับหนึ่ง ผู้บริหารการศึกษาจึงควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้นำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง ทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจและส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลให้มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานในระดับมากที่สุดได้ ซึ่งสอดคล้องกับลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการวิจัยพบว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสามารถให้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุน การบริการ

ประสานงาน หน่วยงาน สถานศึกษาและมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน เผยแพร่ ผลงานของหน่วยงานให้ชุมชนได้รับทราบถึงบทบาท และผลการดำเนินงานของหน่วยงาน จึงเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน (พิชฌาลักษณ์ ภาณุมาศ, 2547) ซึ่งตรงกับทฤษฎีของความ ต้องการพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านการยอมรับจาก สังคม ซึ่งหลังจากมีการประกาศใช้นโยบายปฏิรูปการศึกษาข้าราชการจากหน่วยงานที่ถูกยุบ รวมกันมาทำงานร่วมกันจะต้องมีการประสานงาน มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น เพื่อการดำเนินงาน ตามนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สถานศึกษา และชุมชน ซึ่งเป็นภารกิจที่สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จะต้องให้การสนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานให้กับสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดทั้งในและนอกระบบและตามอัครยาศัย ส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา เป็นการช่วยเหลือ ผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนร่วมจัดการศึกษา ครูเป็นแกนนำที่จะจัดการศึกษาและเป็นแกนนำในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เป็นการสนับสนุนและสนองตอบกิจกรรมของชุมชนทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลประจำโรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 ผลการวิจัยพบว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล ประจำการ ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ทำหน้าที่ให้การ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในสังกัดที่ตั้งประจำอยู่ในท้องถิ่น และ ชุมชนต่าง ๆ ซึ่งข้าราชการมีโอกาสได้ไปทำกิจกรรม และแนะนำกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ให้ชุมชนได้รับความเคลื่อนไหว และผลงานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งตรงกับทฤษฎี ของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านการยอมรับจากสังคม ดังนั้น ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก และสามารถใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ทั้งนี้เพราะว่า คำตอบแทน เงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นเรื่องของทางราชการที่เป็นผู้กำหนดให้ข้าราชการทุกระดับทั้งหมด และต้องทำงานอยู่ในระบบโครงสร้างอัตราเงินเดือนเดียวกัน แต่ลักษณะการทำงาน เป็นงานที่ต้องเสียสละ อุทิศแรงกาย สติปัญญา กำลังทรัพย์ เวลา และยังเป็น ที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงต่อสถานศึกษา แต่ข้าราชการก็มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เพราะเป็น งานที่มีเกียรติศักดิ์ศรี เป็นแหล่งที่มาของรายได้สำหรับเลี้ยงครอบครัว ความมั่นคงในงาน รัฐบาลได้ ดูแลให้การช่วยเหลือโดยการปรับเงินเดือนให้ เพื่อเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุทิน สายสงวน (2533) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษา บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรม ส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ลอธ มีรักษ์ (2540) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความ พึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความพึงพอใจ ด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งจากการปฏิรูประบบบริหารราชการทำให้ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ที่มาจากหลายหน่วยงานต่างก็ตั้งใจทำงาน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ กำลังความคิด ความสามารถของตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจ และผลงานของ หน่วยงานที่ปรากฏเป็นที่พอใจของผู้บริหาร และจากการที่รัฐบาลมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับ ข้าราชการนั้น ทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับเพื่อความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รายได้ที่ได้รับเป็นคำตอบแทนจากการทำงาน เพียงพอกับชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในการทำงาน เช่นเดียวกับ อวยชัย ชบา (2536, หน้า 409) ที่กล่าวว่า คำตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนสูง พอที่จะให้ ข้าราชการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร ไม่ต้องไปหางานทำเพิ่มเติม หรือมีการคอร์รับชั่น ทำให้

ข้าราชการที่มีความสามารถอยู่ทำงานกับภาครัฐต่อไป ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ และมีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ได้

สรุป ผลการวิจัยกับสมมุติฐานการวิจัย ผลการวิจัยบางส่วนสอดคล้องกับสมมุติฐานคือ ปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก และสามารถทำนายพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการเรียงตามลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม กลุ่มงานบริหารบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพ และเพศหญิง สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความทุ่มเทในการของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความรู้ความสามารถ และให้ความยุติธรรมกับทุกคนในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ควรเลือกปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. จากการเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจำแนกตามอายุ ระหว่างข้าราชการที่มีอายุมาก กับ ข้าราชการที่มีอายุน้อย พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกับอายุน้อย สถานภาพสมรสกับโสด และข้าราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป กับ วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง กับข้าราชการที่มีอายุน้อย มีสถานภาพโสด และมีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพราะมีผลถึงวัตถุประสงค์และประสิทธิผลของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา จึงควรมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด และความรู้ความสามารถ ให้รับผิดชอบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มระดับความทุ่มเทในการทำงาน ให้มากขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยชีวิตสังคม ได้แก่ เพศหญิง สถานภาพสมรส และ ลักษณะงาน สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการเพศหญิง ที่มีสถานภาพสมรส และทำงานในกลุ่มงานอื่น ๆ ได้มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสำนักงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่อยู่ในระดับปานกลาง

4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการกำกับข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ทำงานโดยยึดระเบียบ คำสั่ง และถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพราะ เป็นอยู่ร่วมกันเป็นหมู่พวก จำเป็นต้องมีระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้น

4.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการมีรายได้ในอนาคต ซึ่งเป็นเป้าหมายของชีวิตราชการตลอดชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้มีความเป็นอยู่อย่างมีคุณภาพ

4.3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณาความดีความชอบให้กับข้าราชการทุกคนด้วยความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจใน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.4 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม บทบาทหน้าที่ ภาระงานต่าง ๆ ของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน บริเวณใกล้เคียงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้น

5. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ โดยการจัดฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนาอยู่เสมอ ตามความต้องการและสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคคลให้สูงยิ่งขึ้นไป

6. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีความเกี่ยวข้องกันกับสังคม ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่เป็นที่รู้จักและยอมรับของส่วนราชการและภาคเอกชน ชุมชน จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ที่หน่วยงานตั้งอยู่ อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกถึงสาเหตุที่ ข้าราชการที่มีอายุน้อย สถานภาพโสด และมีรายได้น้อย มีความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานในปัจจุบันด้านอื่น ๆ บ้าง เช่น การบริหารงาน ระบบงาน โครงสร้างขององค์การ นอกจากปัจจัยชีวิตสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขต่อไป
4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการ ในหน่วยงานหรือภาคอื่น ๆ บ้าง เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานต่อไป