

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย

MEANINGFUL WORK PERFORMANCE

Received: May 21, 2020

Revised: Aug 17, 2020

Accepted: Aug 27, 2020

ชัยการ วาทะงาม^{1*} ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา² ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์³
Prasarn Malakul Na Ayudhaya² Pongpan Kirdpitak³

^{1*–3}จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
^{1*–3}Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

* Corresponding Author, E-mail: cyn168w@gmail.com

บทคัดย่อ

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง และส่วนรวม องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย ประกอบด้วย คุณค่าของงานที่ทำ การได้สร้างความหมายผ่านการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน บทความวิชาการนี้นำเสนอการปฏิบัติงานที่มีความหมายใน 3 มิติ คือ 1) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง 2) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร และ 3) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งจะเป็พื้นฐานที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามนั้นมีความหมายอย่างแท้จริงและยั่งยืน

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานที่มีความหมาย

Abstract

Meaningful work performance indicates performing duties with pride in the work, self-esteem with physical and mental dedication, in accordance with the vision, mission and core values of the organization for the benefits of both oneself and the public. The components of meaningful work performance consist of value of work, make meaning through work, and motivation to work. This academic article presents three dimensions of meaningful work performance comprising 1) performance that have meaning for the person, 2) performance meaningful to the organization, and 3) performance meaningful to the people and the nation. All these dimensions will be the foundation for making the performance of police officers, crime suppression division more meaningful and sustainable.

Keywords: meaningful work performance

บทนำ

การปฏิบัติงานที่มีความหมายถือว่ามีผลสำคัญกับบุคลากรในการทำงาน และการปฏิบัติงานที่มีความหมายจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนำคุณค่า ความสามารถและพลังขับเคลื่อนในตนเองออกมาสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าให้เป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นการกระทำที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีความหมายต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ ส่งผลต่อเจตคติและสถานะทางอารมณ์เชิงบวกที่มีผลต่อการทำงาน ให้เกิดความภูมิใจในตนเอง การเพิ่มคุณค่าในตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข สนุกกับงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ เกิดความทุ่มเท มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย, 2556, น. 129-134) และยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความรักในการทำงาน (work passion) และความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) มีการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับพันธกิจขององค์กร เกิดแรงผลักดันที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย (Geldenhuys, Laba & Venter, 2014: 8; ญัฐชยา แยมอุทัย, 2558, น. 17-18) ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นการปฏิบัติงานที่มีความหมายของปัจเจกบุคคล

ความหมายของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย

Milliman et al., (2003, p. 429) อธิบายว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นลักษณะพื้นฐานของจิตวิญญาณในการทำงาน (work spirituality) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงคุณค่าและเป้าหมายในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

Michaelson (2008, p. 337) ระบุว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า และทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และการมีส่วนร่วมทางสังคม (social contribution)

Geldenhuys et al., (2014, p. 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน (work engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ May et al., (2004, p. 14) ซึ่งอธิบายคุณค่าทางจิตวิทยาของการทำงาน (psychological meaningfulness) ไว้ว่าบุคคลมักมีแรงจูงใจที่จะแสวงหาความหมายในงานของพวกเขา ซึ่งเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างงานที่ทำได้ไร้คุณค่าและความหมาย ก็จะนำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยกหรือการไม่เกิดความผูกพันในงาน (disengagement) ได้

มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย (2556: 134) ระบุว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นมิติทางจิตวิญญาณของการทำงาน เป็นการตระหนักถึงคุณค่าและความหมาย เป็นการหลอมรวมคุณค่าส่วนตัวเข้ากับคุณค่าหรือผลที่ได้รับจากงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการมีความสำคัญ ความสุขที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รับรู้ได้ถึงความหมายของงาน ซึ่งความหมายเหล่านี้จะย้อนกลับมาช่วยเสริมแรง ทำให้รู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และคุณค่าของตนเองในที่สุด

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงานที่มีความหมาย คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม

คุณลักษณะสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย

Bowie (1998, p. 1087) ได้ศึกษาทฤษฎี A Kantian Theory of Meaningful Work ของนักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อว่า Immanuel Kant ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าและมีความหมายประกอบด้วย 1) เป็นงานที่เสรี 2) เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างอิสระ เป็นตัวของตัวเอง 3) เป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม 4) เป็นงานที่มีค่าจ้างเพียงพอสำหรับสวัสดิการทางกายภาพ 5) เป็นงานที่มีคุณธรรม และ 6) เป็นงานที่มีความสุข ไม่ก้ำก่ายความคิดหรือกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความหมาย ทั้งต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น. 166) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ว่าได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีความหมายนั้น สรุปว่าคนจะปฏิบัติงานได้ดีและมีความหมายนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยแวดล้อมหรือบำรุงรักษา (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานและทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีความหมาย ช่วยให้บุคคลรักและชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน (achievement) สามารถแก้ปัญหา ทำงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา 2) การยอมรับนับถือ (recognition) ได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือไว้วางใจในผลงาน 3) มีคุณค่า (work value) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) มีอิสระในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจเองได้ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่ (advancement) มีโอกาสเติบโตในสายงาน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 6) โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน (growth) ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยแวดล้อม (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่ยังช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน (policies and administration) 2) การปกครองและการบังคับบัญชา (supervisory) 3) สภาพการปฏิบัติงาน (working condition) 4) สัมพันธภาพในการทำงาน (interpersonal relations) และ 5) เงินเดือนและความมั่นคง (pay and security) ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรักและชอบในงานที่ปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีความหมายมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานที่มีความหมายนั้นจะต้อง มีคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นงานเสรีที่ทำงานได้อย่างอิสระปฏิบัติงานด้วยความเป็นตัวเอง 2) เป็นงานที่พัฒนาขีดความสามารถ 3) ค่าจ้างเพียงพอ 4) เป็นงานที่มีคุณธรรม และ 5) ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะมาจากแรงจูงใจสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยแวดล้อม

องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1) คุณค่าทางจิตวิทยาของงานที่ทำ (psychological meaningfulness in work) 2) การได้สร้างความหมายผ่านการทำงาน (meaning making through work) และ 3) แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (greater good motivation)) และยังมีปัจจัยด้าน

ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่มีความหมาย คือ การให้ความหมายเชิงบวกต่องาน (positive meaning) โดยความหมายจะสะท้อนออกมาจากความคิด เกิดเป็นการกระทำ (Steger et al., 2012)

Snir & Harpaz (2002) เสนอว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมาย งานนั้นจะต้องมีลักษณะเป็นงานที่มีความน่าสนใจ (interesting job) มีความหลากหลาย (variety) มีความท้าทาย (challenging work) และมีอิสระในการทำงาน (autonomy)

Overell (2008, p. 38) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เกิดมาจากแรงจูงใจ 3 ประเภท ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) แรงจูงใจที่จะแสวงหาและยึดอุดมการณ์การทำงานแบบมีอาชีพ (craft motives) เพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุด จนเกิดการพัฒนาศักยภาพ และความสนใจในงาน 2) แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน (compensation motives) คือแรงจูงใจทั้งในรูปแบบของค่าจ้าง ค่าตอบแทน และแรงจูงใจที่อยู่ในรูปของการมีอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำ การให้รางวัลหรือให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน (recognition) โดยจะต้องพิจารณาจากความสนใจในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และ 3) แรงจูงใจทางศีลธรรม (moral motives) หมายถึงการปฏิบัติงานที่อยู่ในกรอบของศีลธรรม จริยธรรมตั้งแต่เริ่มจนจบกระบวนการ รวมไปถึงความไว้วางใจ (trust) และการดูแลที่ดี (caring) ภายในองค์กรด้วย

May et al., (2004, p. 14) พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่มีความหมาย 2 ปัจจัย คือ การเพิ่มคุณค่าในงาน (job enrichment) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการออกแบบลักษณะงานเพื่อให้เกิดความแตกต่างจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติจนเกิดความชำนาญที่หลากหลายขึ้น โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง และควรได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาด้วย อีกปัจจัยคือ บทบาทการทำงานที่เหมาะสม (work role fit) หมายถึง การที่บุคคลค้นพบบทบาทการทำงานที่ช่วยให้พวกเขาได้แสดงออกถึงแนวคิดที่แท้จริงของตนเอง (self-concept) กล่าวถึงบทบาทในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทัศนคติของตนเอง

ส่วน Snir & Harpaz (2002) อธิบายว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตทางสังคม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าในงาน และในการปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากแต่ละคน สอดคล้องกับแนวคิดของ May et al., (2004) ที่อธิบายไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นการรับรู้คุณค่าและความหมายทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงการมีตัวตน มีความสำคัญในสังคม ได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้อื่น บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะรับรู้ถึงความหมายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในจิตใจให้กับบุคคลนั้นอีกด้วย ดังนั้นเรื่องความสัมพันธ์จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีความหมาย

อีกด้านหนึ่งที่มีผู้เสนอไว้มาก คือ Lips-Wiersma & Morris (2009) การรับรู้ถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้น เกิดมาจากการพัฒนาจริยธรรม โดยการฝึกคุณธรรมแบบวันต่อวัน การเติบโตส่วนบุคคลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการรู้จักตัวตนที่แท้จริงของตนเอง จากการได้เป็นตัวของตัวเอง คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของตน และการได้แสดงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

Steenkamp & Basson (2013) การปฏิบัติงานที่มีความหมาย มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อันมีผลทำให้เกิดการรับรู้ความหมายของการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 4 มิติหลัก ซึ่งมีองค์ประกอบในแต่ละมิติ ดังต่อไปนี้

(1) มิติการอยู่เหนือกว่า (transcendence) ประกอบด้วยความเป็นสากล (universalism) และความเมตตากรุณา (benevolence)

(2) มิติการอนุรักษ์ (conservation) ประกอบด้วยความสอดคล้อง (conformity) ประเพณี (tradition) และความมั่นคงปลอดภัย (security)

(3) มิติการเพิ่มประสิทธิภาพ (self-enhancement) ประกอบด้วยการมีอำนาจ (power) การบรรลุผล (achievement) และความสุขนิยม (hedonism)

(4) มิติการเปิดโอกาสในการเปลี่ยนแปลง (openness to change) ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุน (stimulation) และการดำเนินการตามทิศทางของตนเอง (self-direction)

จากการวิเคราะห์แนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, น. 166) เรื่องทฤษฎี 2 ปัจจัย สามารถแบ่งองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมายออกได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติของการ เห็นคุณค่าแห่งตน 2) มิติด้านการพัฒนาทั้งตนเองและกระบวนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 3) มิติด้านความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร 4) มิติด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่จะทำให้สมาชิก ในกลุ่มเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน 5) มิติด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความหมายจากนักวิชาการหลายท่าน ทั้งนักวิชาการของไทยและนักวิชาการต่างประเทศจะพบว่าแนวคิดของนักวิชาการนั้นมีความ สอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมาย มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ หลัก 3 ส่วน ได้แก่ 1) ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจ ได้นำทักษะหรือความสามารถที่ตนเองมีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการพัฒนา ศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการ ทำงาน 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับเกียรติ และศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การมีความสำคัญ ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และ 3) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลัก ศีลธรรมจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติงานบนความถูกต้องเหมาะสมตามหลักศีลธรรม จริยธรรม การได้ อุทิศตนในการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม การเป็นที่จดจำในคุณงามความดี เป็นต้น

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดที่ผู้นิพนธ์ได้สรุปไว้ข้างต้น ผู้นิพนธ์จึงได้สำรวจ สภาพปัญหาของการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ในปี 2562 โดยใช้รูปแบบ ของการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 15 คนและรูปแบบการสัมภาษณ์จำนวน 15 คน พบว่าข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่มีปัญหาในการปฏิบัติ คือ ข้าราชการตำรวจที่มีผลงานและพฤติกรรมไม่ เป็นที่น่าพอใจ และสาเหตุทั่วไปที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดี อาจมาจากหลายสาเหตุที่สามารถแก้ไขได้ ตัวอย่างเช่น ความบกพร่องของกระบวนการทำงาน ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน และการได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป ความ เหนื่อยล้า (burnout) เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีวาย (Theory Y) ที่เสนอไว้ว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ได้เป็นพวกเกียจคร้าน หากแต่เป็นผู้กระตือรือร้นที่จะทำงานและรับผิดชอบต่องาน ตลอดจนมี

ความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลดี (McGregor, 1960s) การทำงานดังกล่าว เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องแบกรับความคาดหวังของประชาชน องค์กร และประเทศชาติว่าข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานและปฏิบัติตนโดยยึดถือความถูกต้อง เป็นธรรม ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละ มีจริยธรรมในการทำงานสูง โดยส่วนราชการได้กำหนดจรรยาของข้าราชการไว้ดังนี้ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (จรรยาพร สุขสุทธิชัย, 2560, น. 36-38) ซึ่งจากจรรยาบรรณของข้าราชการทั้ง 5 ข้อ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีวาย (theory Y) ของ McGregor (1960s) โดยพิจารณาได้จากความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถ และให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องอาศัยแรงจูงใจ การตระหนักรู้ในตนเอง มีความรู้สึกรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นอย่างสูง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีอำนาจและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ สามารถพัฒนาศักยภาพและทำให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และเป็นงานที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความหมายนั้นจะมีมิติต่าง ๆ คือ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งในการปฏิบัติงานที่มีความหมายทั้ง 3 มิติ นี้ จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และรู้สึกว่าการทำนั้นมีมีความหมาย ดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความรักในงาน มีความพึงพอใจในงาน ซื่อสัตย์เที่ยงตรง เห็นคุณค่าในงาน รู้สึกว่ามีอนาคต มีความเจริญก้าวหน้า

มิติที่ 2 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน เข้าใจความแตกต่างของบุคคล และให้ความร่วมมือ มีความรักและผูกพันในงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

มิติที่ 3 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจบริการ ในการช่วยเหลือประชาชนและอุทิศตนเพื่อสังคมก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

บทสรุป การปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้น หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง คือ รักและพึงพอใจในงาน ซื่อสัตย์เที่ยงตรง เห็นคุณค่าในงาน รู้สึกว่ามีอนาคต มีความเจริญก้าวหน้า 2) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน เข้าใจความแตกต่างของบุคคล ให้ความร่วมมือ มีความรักและผูกพันในงาน มีความรู้ในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ คือ การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจบริการ ในการช่วยเหลือประชาชนและอุทิศตนเพื่อสังคมก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย คือ คุณค่าในงานที่ทำ การได้ทำงานที่มีความหมาย และแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย 2 ปัจจัยร่วมกัน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยแวดล้อม อันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีความหมายยิ่งขึ้น ทำให้เกิดอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่พัฒนาขีดความสามารถ ค่าจ้างเพียงพอ เป็นงานที่มีคุณธรรมและผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงาน สามารถเป็นตัวของตัวเองซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของงานที่มีความหมาย และงานจะมีความหมายหรือไม่นั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับ 3 ส่วนหลัก คือ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานที่ถูกต้องกับหลักศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งการที่จะเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้นจะต้องดำเนินการทั้ง 3 มิติ คือ มิติที่ 1 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง มิติที่ 2 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร และมิติที่ 3 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- มณฑล สรไกรกิติกุล, และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): The challenge for Human Resource Management. *วารสาร มจร. วิชาการ*, 16 (32), 129-140.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *J. Bus. Ethics*, 17, 1083–1092.
- Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1098-1108.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Lips-Wiersma, M. S., & Morris, L. (2009). Discriminating between “meaningful work” and “the management of meaning.” *Journal of Business Ethics*, 88, 491-511.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill Book.
- Michaelson, C. (2008). Work and the most terrible life. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 337.
- Milliman, Czapiewski, & Ferguson, (2003), Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*; 16(4), 429.
- Overell, A. (2008). *Italian Reform and English Reformations, c.1535-c.1585*. Ashgate Publishing.

Snir, R. & Harpaz, I. (2002), To work or not to work: Non-financial employment commitment and the social desirability bias, *The Journal of Social Psychology*, 142, 636-44.

Steenkamp, Petrus & Basson, Johan. (2012). A meaningful workplace: Framework, space and context. *HTS Theological Studies*. 69. 1-9.
doi:10.4102/hts.v69i1.1258.

Steger, M.F., & Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012), Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.

.....