

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

รายงานการวิจัย
ของ
สุวารี เคียงประพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ธันวาคม 2543

๑
351.144
ค 844๑

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

บทคัดย่อ
ของ
สุวารี เคียงประพันธ์



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ธันวาคม 2543

#146325

สุวารี เคียงประพันธ์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. รายงานการวิจัย
กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.เพ็ญแข ประจวบจั่น

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจ้าง
และปัจจัยจิตใจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำนวน 102 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบ
สอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว สอบถามระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามปลายเปิดด้านเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบค่า เอฟ (F - test) และ
ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) และปัจจัยจิตใจ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง โดยจำแนกตามตัวแปร คือ

2.1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในด้าน
ปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเพศชายมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการเพศหญิง

2.2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
และรายด้าน 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีระดับ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการ
ศึกษาปริญญาตรี

2.4 ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านปัจจัยคำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี.

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

3.1 ด้านปัจจัยคำจุน มีข้อเสนอแนะในเรื่องควรปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาความดีความชอบควรมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม และควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน แน่นนอน

3.2 ด้านปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะในเรื่องควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายงานควรพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และควรมีการยกย่อง ชมเชย ข้าราชการที่ปฏิบัติงานดีเด่น

3.3 ด้านข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะในเรื่องควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน

**JOB SATISFACTION OF OFFICERS AT THE CENTRAL OFFICE UNDER
THE OFFICE OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION COMMISSION**

**AN ABSTRACT
BY
SUVAREE KEANGPAPUN**

**Presented on partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
At Srinakharinwirot University
December 2000**

Suvarree keangpapun. (2000). Job Satisfaction of Officers at the Central Office under the Office of the National Primary Education Commission. Master Project, M.Ed. (Adult Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Dr. Penkhae Prachonpachanuk.

This research aimed to examine job satisfactions of the officers in the Central Office under the Office of the National Primary Education Commission in terms of hygiene factors and motivation factors.

The sample in this research was 102 officers in the Central Office under the office of the National Primary Education Commission which were drawn out by Simple Random Sampling Technique.

The instrument used in data collection was a questionnaire containing 3 sections : personal data section, job satisfactions section and open – ended questions concerning suggestions for job satisfactions. Data were analysed for job satisfactions increment by various statistical techniques of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t – test and F – test and Scheffe's test of difference.

Main Findings.

1. The officers' job satisfactions as a whole was at the moderate level ($\bar{X} = 3.16$) Hygiene factors was at moderate level ($\bar{X} = 2.98$) and the motivation factors was also at the moderate level ($\bar{X} = 3.38$)

2. Job satisfactions varied by independent variables came out as follows :

2.1 Sex : Overall job satisfactions and that one with hygiene factors of male and female officers significantly differed at the statistical level of .05 Thus, male officers' job satisfactions was higher than female officers' one.

2.2 Age : The job satisfactions of the officers in different ages differed without statistical significance.

2.3 Educational Background : Overall job satisfactions and that one with both factors of the officers with different educational background significantly differed at the statistical level of .05 Thus the officers with higher degrees had higher job satisfactions than those with bachelor degrees.

2.4 Duration of Working Experience : Overall job satisfactions and that one with both factors of the officers with different years of working experience significantly differed at the statistical level of .05 Thus, the officers, who had been working longer than 20 years, had higher job satisfactions than those who had been working not longer than 10 years or those who had been working for between 10 – 20 years.

3. Suggested guidelines for the promotion of the officers' job satisfactions were as follows.

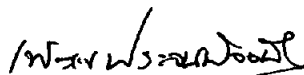
3.1 Hygiene Factors : Salary scale should be improved in accordance with contemporary cost of living. Rewards should be based on the principle of justice. In addition, policy and guidelines for practice should be clearly formulated and consistent.

3.2 Motivation Factors : The officers should be provided with promotion for higher or better positions. Duties and responsibilities should be delegated in according to officers' knowledge and ability. Besides, officers. who have excellent performance should be publicly praised and awarded.

3.3 General Suggestions : Further welfare should be provided for junior officers. Personnel allocation should be suitable to the workloads in each section of the office.

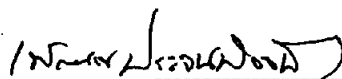
อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบได้พิจารณา รายงานการวิจัยฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา



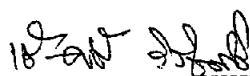
(ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนึก)

คณะกรรมการสอบ



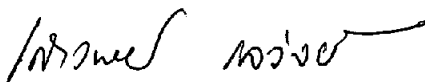
ประธาน

(ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนึก)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธสิริ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

อนุมัติให้รับรายงานการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ เขียวศรี วิวิธสิริ)

วันที่ 2 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก
ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉินีก อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมรายงานการวิจัย ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ
พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน
ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา จนกระทั่งรายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณกำจัด จันทวงษ์โส คุณสันตศิริ บัวเกษ และ ดร.ปัญญา แก้วกียูร
ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจและแนะนำแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้
สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างยิ่งจากพี่ เพื่อน และน้อง
สำนักพัฒนาระบบบริหาร และกองนโยบายและแผน โดยเฉพาะคุณอรุณศรี ชิวชัยพิมล และ
ขอขอบคุณ คุณรังสรรค์ เคียงประพันธ์ คู่ชีวิต เด็กหญิงทิมพิกา เคียงประพันธ์ บุตรสาว ที่ให้
ความช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านทุนและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำรายงาน
การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าอันพึงมีจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุวารี เคียงประพันธ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการ	
	การประถมศึกษาแห่งชาติ.....	8
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	13
	องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ	
	ในการปฏิบัติงาน.....	14
	ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
	สมมติฐานของการวิจัย.....	24
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	26
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4	การวิเคราะห์ข้อมูล	
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	50
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	50
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	50
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	52
การอภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ	71
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	75
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	78
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	87

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1.	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
2.	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	33
3.	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง โดยรวมและรายด้าน.....	34
4.	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ด้านปัจจัยจำแนกเป็นรายข้อ.....	35
5.	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ด้านปัจจัยมุ่งใจเป็นรายข้อ.....	38
6.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามเพศ.....	41
7.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	42
8.	ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ด้านปัจจัยมุ่งใจ จำแนกตามอายุ.....	43
9.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
10.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน.....	44

11. ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	45
12. ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ด้านปัจจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	45
13. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง.....	47

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารองค์การใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องมีทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการจัดการ และในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้ง 4 นั้น คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นผู้ดำเนินการและปรับปรุงพัฒนางานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พนัส หันนาคินทร์ 2524:76) ด้วยเหตุนี้ผลงานและความสำเร็จขององค์การจึงขึ้นอยู่กับ การเลือกสรรคนให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถซื่อสัตย์สุจริต และมีความจงรักภักดีต่อองค์การเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อองค์การได้บุคคลที่ต้องการมาแล้ว ควรมีวิธีการที่จะทะนุบำรุงรักษาไว้พร้อมทั้งพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่องาน ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อุทิศตนเพื่องานอย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทุกระดับ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แม้จะมีสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วก็ตาม หากบุคคลขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การแล้ว ก็ยากที่องค์การจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (นิพนธ์ จิตตภักดี 2527 : 24) ซึ่ง สมภาษณ์ หุยาภรณ์ (2525 : 3) ได้สนับสนุนความเห็นนี้ โดยให้ความเห็นว่า การทำงานไม่ว่าระดับใดก็ตามจะได้รับผลดีต่อเมื่อ บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานตามหน้าที่ของตน ถ้าบุคคลใดปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความพึงพอใจแล้วมักทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่ท้อถอย ไม่หลบงาน ไม่เปลี่ยนงาน และพร้อมที่จะหาทางปรับปรุงงานนั้นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ฉะนั้น ความพึงพอใจจึงมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่บริหารและดูแลจัดการศึกษาในหลายระดับ ในระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในระดับอำเภอ ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ และสถานศึกษา ในส่วนกลาง ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการตรวจสอบ ควบคุม กลั่นกรอง เกี่ยวกับการบริหารเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตรวจสอบระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนตรวจสอบการรับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงินและ

ใบสำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานเลขาธิการกรม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ งานนิติกรรม และสัญญาเกี่ยวกับความผิดในทางแพ่ง รวมถึงการปฏิบัติ งานราชการทั่วไป งานสารบัญ งานช่วยอำนวยความสะดวก กองคลัง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ กองนโยบายและแผน มีหน้าที่ วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน โครงการ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนพัฒนา การศึกษา จัดเก็บประมวลผล ประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศด้านความช่วยเหลือและ ความร่วมมือทางด้านการศึกษา สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่พัฒนา เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและพัฒนางานวิจัยการศึกษา รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร เอกสาร สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับโรงเรียนในสังกัด สำนักพัฒนาระบบบริหาร มีหน้าที่วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับนโยบายมาตรฐานและหลักเกณฑ์ การพัฒนามาตรฐาน การจัดระบบงาน มาตรฐานการบริหารงานบุคคล และจัดระบบงาน บริหารงานบุคคล และส่วนกลางยังทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและบุคลากรในสังกัด โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ รวมทั้งหมด 386,363 คน ปฏิบัติงานในระดับจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ และสถานศึกษา จำนวน 385,954 คน ในส่วนกลาง 409 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2540-2542) สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป : 3)

การบริหารงานในส่วนกลางจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะมีหน้าที่ในการกำหนด นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา จัดทำแผนดำเนินงาน การพิจารณางบประมาณรายจ่าย ประจำปี การบริหารงานบุคคล การกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่คุม นโยบายแต่มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนน้อย ต้องดูแลควบคุมงานในระดับอื่น ๆ ซึ่งมีบุคลากรเป็น จำนวนมาก อีกประการหนึ่ง ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องผ่านกระบวนการสอบ และในปี 2540 – 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีการปรับโครงสร้างของอัตรากำลังส่วนกลางให้เล็กลง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการ ทำงานของบุคลากรส่วนกลางได้ ตามหลักการบริหารองค์การนั้น ถ้ามีการเปลี่ยนแปลง การบริหารหรือปรับโครงสร้างใหม่ ควรมีการวัดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การด้วย เพื่อช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบว่าการปรับโครงสร้างการบริหารเป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากรหรือไม่ จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช 2533 : 513) บุคลากรส่วนกลางเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง และที่ผ่านมา ยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง มาก่อน

ผู้วิจัย ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ซึ่งถือว่า กลุ่มข้าราชการดังกล่าว เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยทำหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม และนิเทศ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของ ทางราชการ ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ทำให้ผู้บริหารทุกระดับได้ เข้าใจและมองเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้มาก ยิ่งขึ้น
2. ทำให้ได้ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ ปรับปรุงงานบุคลากรเพื่อเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วย เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ เทคนิค และวิธีดำเนินการในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจต่องานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 's Motivation Hygiene Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยต่ำจุณ (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน การปกครองและบังคับบัญชา และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน อยู่ใน ส่วนกลาง ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเลขาธิการกรม กองคลัง กองนโยบาย และแผน สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2543 จำนวน 409 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอามา 25% ของกลุ่มประชากรข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 102 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 45 ปี
- 3) สูงกว่า 45 ปี

3.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 – 20 ปี
- 3) สูงกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง 2 ปัจจัย คือ

3.2.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) เงินเดือน
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 4) สภาพการปฏิบัติงาน
- 5) การปกครองและบังคับบัญชา

3.2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติที่ดี ที่พอใจของบุคคลอันเกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮอริซเบอร์ก ต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่สนับสนุน หรือ ค้ำจุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความชัดเจนของข้อกำหนดหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การกระจายงานและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.1.2 เงินเดือน หมายถึง เงินที่ได้รับเป็นประจำเดือน รวมทั้งเงินค่าตอบแทน และเงินสวัสดิการที่ได้รับ เงินช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

1.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่มี ความสัมพันธ์ทั้งในด้าน การงานและชีวิตส่วนตัว การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความเสมอภาค ความยุติธรรม และมีคุณธรรมระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.1.4 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่จะส่งเสริมและเอื้อต่อ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.1.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่ การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขข้อขัดข้องต่างๆ การควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรม เป็นต้น

1.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่

1.2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานได้ เสร็จสิ้นไปได้ และความสามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและ ยกย่องไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ

1.2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตรงกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสในการได้รับการ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้โอกาสของการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ

2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนัก กองต่าง ๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ในกระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งหมด 6 หน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 หน่วยตรวจสอบภายใน
- 2.2 สำนักงานเลขานุการกรม
- 2.3 กองคลัง
- 2.4 กองนโยบายและแผน
- 2.5 สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 2.6 สำนักพัฒนาระบบบริหาร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงลำดับตามหัวข้อต่อไปนี้ คือ

1. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2523 โดยรับโอนโรงเรียนประชาบาลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาจากกรมสามัญศึกษามาดำเนินการตามพระราชบัญญัติโอนกิจการการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษากรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมาเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา. 2523 : 22) มีภารกิจในความรับผิดชอบที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กไทยทุกคนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 อย่างทั่วถึง โดยให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2523) ซึ่งกำหนดเวลาเรียน 6 ปี รวมทั้งการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2536 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ศักยภาพ และเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนชั้น ป.1 ในทุกพื้นที่ และจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามหลักการ และขอขยายที่คณะรัฐมนตรี มีมติมอบหมายให้ดำเนินการเพื่อสนองนโยบายด้านความเสมอภาคทางการศึกษา และการขยายโอกาสทางการศึกษาขึ้นพื้นฐานของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 6)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีโครงสร้างตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 5 – 9) ตามมาตรา 5 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- (1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (2) กองคลัง
- (3) กองนโยบายและแผน
- (4) สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
- (5) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
- (6) สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- (7) สำนักพัฒนาระบบบริหาร

โดยมีอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 ดังนี้

(1) สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และราชการที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(ง) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการจัดการงานก่อสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กองนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่

(ก) ศึกษาวิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และโครงการ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(ข) ดำเนินการและประสานงาน เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนงาน และแผนปฏิบัติงานประจำปี ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งเร่งรัดติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด

(ค) วิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดตั้ง การจัดสรร และการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้

(ง) จัดระบบการสำรวจ การจัดเก็บ การประมวลผล และการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ งบประมาณ และการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(จ) ติดต่อและประสานงานกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างประเทศด้าน ความช่วยเหลือและความร่วมมือทางด้านการศึกษา รวมทั้งการจัดประชุมสัมมนาและเจรจากับ องค์กร หรือหน่วยงานต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่

(ก) จัดทำนโยบายการดำเนินงาน และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เสนอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

(ข) จัดทำงบประมาณ เพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

(ค) เสนอจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และยุบเลิกโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

(ง) เสนอแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

(จ) ติดตามประเมินผล ควบคุมมาตรฐาน และส่งเสริมการเรียนการสอน
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และรายงานให้
คณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานครทราบ

(ฉ) รวบรวมข้อมูล วิจัย และส่งเสริมการวิจัย เกี่ยวกับการศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

(ช) ปฏิบัติงานธุรการ ของคณะกรรมการการประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร และงานอื่นตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
มอบหมาย

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

(ก) จัดทำนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เสนอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

(ข) จัดทำงบประมาณ เพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด

(ค) เสนอจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และยุบเลิกโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

(ง) เสนอแต่งตั้งหัวหน้าการศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถม
ศึกษากิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(จ) ติดตามประเมินผล ควบคุมมาตรฐาน และส่งเสริมการเรียนการสอน
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และรายงานให้คณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัดทราบ

(ฉ) รวบรวมข้อมูล วิจัย และส่งเสริมการวิจัย เกี่ยวกับการศึกษาของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

(ช) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และงาน
อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(6) สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และพัฒนางานวิจัย การศึกษาสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัด
- (ค) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยผลการศึกษาตามหลักสูตร และผลการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในความรับผิดชอบ
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร เอกสาร สื่อ และนวัตกรรม ทางการศึกษาให้เหมาะสมกับโรงเรียนในสังกัด
- (จ) นิเทศการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัด
- (ฉ) ให้บริการ ส่งเสริม และประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
- (ช) ประสานงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการพัฒนาข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัด
- (ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(7) สำนักพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ การพัฒนามาตรฐานการจัดระบบงานและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่กำหนดของหน่วยงานในสังกัด
- (ข) เสนอแนะนโยบาย หรือแนวทางการพัฒนามาตรฐาน การจัดระบบงาน และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม อนุกรรมการสามัญประจำกรม หรือองค์กรบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- (ค) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้นิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 530) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติในทางบวกต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าการทำงานมีคุณภาพ และช่วยป้องกันคนทำงานไม่ให้เกิดความรู้สึกห่างเหินกับงาน

นันทิยา ชุนณวงษ์ (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปาริชาติ ดันติวัฒน์ (2538 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

วอลเลิร์สไตน์ (Wallerstein. 1971 : 256) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

กุ๊ต (วิทยา ประยูร. 2540 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Good.1973 : 13) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและ เจตคติของบุคคลที่มีคุณภาพและสภาพของงานนั้นๆ

โวลแมน (Wolman.1973 : 384) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

เฟล์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 192) ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงาน คือสิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis. 1989) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขาทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามี

ข้อผูกพัน หรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

จากนิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ทั้งในการทำงานและส่วนบุคคล ทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ สติปัญญา กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน งานใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และกระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด ความคาดหวัง และความภาคภูมิใจ มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งกิเซลลีและบราวน์ (Ghiselli and Brown, 1965 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนี้อยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
3. อายุผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 58 ปี มีความพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของงาน

เสนาะ ตีเยาว์, สุปรานี ศรีฉัตรตราภิมุข และ นิยดา ชุณหวงค์. (2525 : 251 - 252) ได้จัดเรียงลำดับความต้องการที่บุคคลหวังจะได้รับจากองค์กร ไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เงินเป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงาน เพราะจะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้าบริโภค เพื่อการยังชีพ

2. ความมั่นคงในการทำงานเนื่องจากการทำงานมีการแก่งแย่งแข่งขันกัน การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการมีขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก เขาต้องการหลักประกันว่าเขาจะมีงานทำไม่ตกงาน มีแหล่งรายได้พอแก่การยังชีพ

3. การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร การสนองนั้นอาจจะทำได้โดยมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่มีการส่งเสริมทางสังคม จัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมความเข้าใจอันดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคย มีความเป็นมิตรเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

4. ความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงาน เป็นหนึ่งของความต้องการที่จะแสดงตน ต้องการได้รับการยกย่อง

5. ลักษณะงานที่มีความหมาย เกี่ยวข้องกับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้วย เช่น การขยายขอบเขตของงาน พนักงานต้องการการทำงานที่ท้าทาย งานมีลักษณะใหม่ ๆ ถ้าทำสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจ

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าพนักงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในองค์กรพร้อมกับความหวังว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงระดับหนึ่ง ตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล

7. สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัย สะดวกสบาย ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

8. ผู้นำที่ยุติธรรมและมีความสามารถ ผู้นำที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้พนักงานเห็นว่างานของเขาจะมั่นคงและเป็นหลักประกันว่าพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะมีการปกครองที่ยุติธรรม

คูเปอร์ (แวนูเช็ง มะรอซี 2531 : 13; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958 : 31 – 33) ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ความต้องการของบุคคลในการทำงานนั้น มีอยู่หลายประการ คือ

1. งานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

6. ความสะดวกในการไป – กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทুম่ความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (กมล รักสวน. 2524 : 14) ดังนั้น ผู้บริหารนอกจากจะเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย ติดตาม ควบคุมดูแล ประเมินผล และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการของบุคคลเพื่อที่จะจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานมีความสามัคคี ร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้น จึงมีผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัญหาที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นผลให้เกิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 - 80) เป็นผู้ที่ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย มีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาที่สูง ตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูง ก็จะถูกเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความ ต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์จะมีลักษณะตามลำดับ จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็นอยากจะได้แต่ยังไม่สามารถแสวงหาได้

เอฟแวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญที่เป้าหมายจึงได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเร่งรัดให้พนักงานแสดงความสามารถออกตามแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วง เช่น ขาดความรู้ความสามารถ ขาดประสิทธิภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน ถ้าไม่มีตัวถ่วงและไม่มีแรงจูงใจกิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้การกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการกระทำที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่มีและแรงจูงใจที่จะทำด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นจะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับมีแนวทางในการทำงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

แมคเกรเกอร์ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2528 : 166 อ้างอิงมาจาก Douglas M. Mc Gregor: ไม่ปรากฏปี พ.ศ.) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X เชื่อว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม ลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะ โดยพื้นฐานคนมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงาน

จึงเป็นการจูงใจในทางลบ และใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับ ควบคุม และการลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อการบริหารงานในที่สุด

ทฤษฎี Y เชื่อว่า ในการทำงานของคนมิได้มีความต้องการให้ได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนจะไม่หลีกเลี่ยงการทำงานเสมอไป การบังคับข่มขู่มิใช่วิธีทางที่จะทำให้งานสำเร็จ แต่การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตนเอง จะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงาน และหากได้จัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานอีกด้วย

ไวล์ (สุวารี สอนจรรยา. 2531 : 8 - 9 อ้างอิงมาจาก Kimball Wiles. 1961 : 37 - 39) กล่าวถึงปัจจัยที่ผู้บริหารจะช่วยครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

1. ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตัวเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

เฮอริซเบอร์ก (จิราภรณ์ โนราช. 2537 : 16 – 18 อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1975 : 9 – 10) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory ; or The Motivation Hygiene Theory) เพื่อใช้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีสิ่งส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factor) เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุน หรือคำจุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. สถานภาพของอาชีพ
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. นโยบายการบริหาร
9. สถานภาพการทำงาน
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณรงค์ ชูเพชร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 พบผลดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารและธุรการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

และผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจ้าหน้าที่บริหารและธุรการกับนักวิชาการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ที่มีภูมิลาเนาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ชาทิมมาลา (2537 : 84 – 87) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และในปัจจัยคำจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครอง ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในปัจจัยจูงใจ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจาก ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในปัจจัยคำจูงใจ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจากข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

เกศินี ทิปประสาน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้และด้านการเลื่อนตำแหน่งมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการบังคับบัญชาด้านเดียวที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านเพื่อนร่วมงานด้านเดียวที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพิมล โกสิภาพ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มี เพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิทยา ประยูร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และครูประจำกลุ่มที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกัน ส่วนครูประจำกลุ่มที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานภาพที่ทำการพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นงนุช โรจนเลิศ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสรเรล พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานรวม ความพึงพอใจในงานด้านบริบท ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก ความพึงพอใจต่อตัวงาน ความพึงพอใจต่อความมั่นคง ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกภายในและความพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการพลเรือน ข้าราชการสาขาวิชาชีพขาดแคลน มีความพึงพอใจในงานรวม ความพึงพอใจในงานด้านบริบท ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก ความพึงพอใจต่อค่าจ้าง และความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกภายในต่ำกว่าข้าราชการสาขาวิชาชีพไม่ขาดแคลน สำหรับผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ศึกษา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านบริบท ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก และตัวแปรความพึงพอใจในงานรวมร้อยละ 48.72, 48.46 และ 52.09 ตามลำดับ โดยตัวแปรเงื่อนไขที่มีอิทธิพลสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อความพึงพอใจในงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บรรยาการสื่อสารในองค์กร คุณลักษณะของงาน ความท้อถอยและระดับตำแหน่งของข้าราชการ

146329

เพ็ญภา เรืองเดช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มี เพศ และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการพลเรือนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249 – A) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาระดับและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบงาน องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่กระทบเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373 – A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ผลการวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

เมอร์ริล (Merrill. 1971 : 1547 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

เวเลซ (Valez. 1972 : 997 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยต้าน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อหนุนนโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ควิตูกา (Quitugua. 1975 : 1224 – A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่าครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

สโตลท์ (Stolt. 1978 : 598 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ลำดับชั้นความต้องการของผู้บริหารของโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์” ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับของสังคม คำสรรเสริญ และความเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503 – A) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา โดยศึกษากับกลุ่มประชากร ศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ในหกอองค์ประกอบ คือ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถาม JDI ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษา ในหกอองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

กรุนโบม (Grunnbaum. 1987 : 1401 – A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลพบว่า ตำแหน่งวิชาการต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน

1. ระดับรองศาสตราจารย์ มีความสนใจในด้านความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์กับลูกน้อง และนโยบายด้านบุคลากร

2. ส่วนระดับอาจารย์และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สนใจต่อรางวัล การชมเชย มีส่วนรับผิดชอบในงานด้านนิเทศ และมีความมั่นคงในงานและมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

บอร์ควิสต์ (Borquist. 1987 : 260 – A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่ซูเปอร์แมน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับ เป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายการบริหาร เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ นอกจากนี้แล้วพบว่า ตัวแปรด้าน เพศ อายุ และตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ เรียงลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงานอยู่กองต่าง ๆ จำนวน 6 หน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2543 รวมประชากรทั้งสิ้น 409 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1) สุ่มตัวอย่างประชากรข้างต้น จำนวน 409 คน เอามาร้อยละ 25 ได้กลุ่มตัวอย่าง 102 คน
- 2) จำแนกรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานแต่ละหน่วย
- 3) นำรายชื่อมาจับฉลาก สุ่มตัวอย่างที่ละหน่วย เอามาร้อยละ 25 ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 102 คน ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อกลุ่ม (หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน)	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน	16	4
สำนักงานเลขาธิการกรม	72	18
กองคลัง	64	16
กองนโยบายและแผน	60	15
สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา	76	19
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	121	30
รวม	409	102

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามข้อความที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยข้อคำถามจะครอบคลุมถึงปัจจัยที่มีผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้าน (Hygiene Factors) ได้แก่

- นโยบายและการบริหาร
- เงินเดือน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

- สภาพการปฏิบัติงาน
 - การปกครองบังคับบัญชา
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่
- ความสำเร็จของงาน
 - การได้รับการยอมรับนับถือ
 - ลักษณะของงาน
 - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Form) ด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง เพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะอย่างเสรี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และภาษาที่ใช้
3. ผู้วิจัยทำการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 3 คน ได้แก่ นายกำจัด จันทวงษ์โส นายสันตศิริ บัวเกษ และ ดร.ปัญญา แก้วกียูร ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของข้อคำถามในแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขถูกต้องสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมได้ทั้งหมด 102 ฉบับ คิดเป็น 100 % โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ 2 สัปดาห์ คือตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน ถึง 10 กรกฎาคม 2543
- 3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมา นำไปหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS – PC⁺ (Statistical Package For the Social Science – PC⁺) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงนับความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ
2. ในแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและเฉลี่ยรวมทุกด้าน เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้สมบัติความต่อเนื่องของคะแนนทางเทียบผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยโดยกำหนดคะแนนต่ำสุดให้มีค่าไม่ต่ำกว่า 1.00 และคะแนนสูงสุดให้มีค่าไม่เกิน 5.00 มีรายละเอียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (t – test) และสถิติค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม (F – test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe')

4. ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ด้วย (Content Analysis) นำเสนอในรูปความถี่ของคำตอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่และคำนวณค่าร้อยละ

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่ของคำตอบนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมดในข้อนั้น}} \times 100$$

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528:59)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ค่าความแปรปรวน ใช้สูตร (ลัว่น สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528:59)

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ S^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนน
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

5. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ลัว่น สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528:64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

6. การทดสอบสมมติฐานใช้ t -test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ลัว่น สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528:215) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t

X_1, X_2	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

7. ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร F – test (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 108)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ มีขั้นตอนของการนำเสนอดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ตามตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	31	30.40
1.2 หญิง	71	69.60
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี.	13	12.70
2.2 30 – 45 ปี.	61	59.80
2.3 สูงกว่า 45 ปี.	28	27.50
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	65	63.70
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	37	36.30
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี.	19	18.60
4.2 10 – 20 ปี.	49	48.00
4.3 สูงกว่า 20 ปี.	34	33.40
รวม	102	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 102 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 และเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ในด้านอายุพบว่าเป็นผู้มีอายุ 30 – 45 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมามีอายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ในด้านระดับการศึกษาพบว่าเป็นผู้มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และด้านประสบการณ์การทำงานพบว่าเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 และเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานความพึงพอใจแยกเป็นโดยรวม รายด้านและรายข้อ ปรากฏดังตาราง 3 – 5 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านปัจจัยค่าจูน	2.98	0.60	ปานกลาง
2. ด้านปัจจัยจูงใจ	3.38	0.51	ปานกลาง
รวม	3.16	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน (ปัจจัยค่าจูน $\bar{X} = 2.98$; ปัจจัยจูงใจ $\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง
ด้านปัจจัยคำจุนเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านปัจจัยคำจุน			
1. ความชัดเจนของการจัดระบบงาน นโยบาย ในหน่วยงานของท่าน	3.30	0.79	ปานกลาง
2. การเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	2.75	0.78	ปานกลาง
3. ระบบการมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดย พิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ เป็นหลัก	3.09	0.87	ปานกลาง
4. ระบบการชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน	2.90	0.85	ปานกลาง
5. การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอ ความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับปรุง งานได้ตามความเหมาะสม	2.75	0.85	ปานกลาง
6. ความเหมาะสมของระดับเงินเดือนที่ท่าน ได้รับกับปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	2.83	0.93	ปานกลาง
7. ระบบการจัดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปีแก่ข้าราชการในหน่วยงานของท่าน	2.58	0.87	ปานกลาง
8. ระดับเงินเดือนที่ได้รับกับการดำรงชีพ ในแต่ละเดือน	2.69	0.93	ปานกลาง
9. ระบบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตาม ความจำเป็นต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน	2.70	0.96	ปานกลาง
10. ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความยุติธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ หน่วยงานของท่าน	2.52	0.91	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.67	0.79	มาก
12. โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน	3.19	0.95	ปานกลาง
13. ความเป็นกันเองกับทุกคนของผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.07	1.00	ปานกลาง
14. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	2.82	1.06	ปานกลาง
15. ความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน	3.19	0.97	ปานกลาง
16. บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.14	1.01	ปานกลาง
17. การจัด วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอในหน่วยงาน	2.89	0.98	ปานกลาง
18. ความสะดวกและปลอดภัยของที่ตั้งของหน่วยงาน	3.41	0.93	ปานกลาง
19. ความสะดวกสบายของสภาพภายในสถานที่ทำงาน	3.22	0.85	ปานกลาง
20. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอของหน่วยงาน	2.87	0.77	ปานกลาง
21. ความเหมาะสม ยุติธรรมของการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ	2.93	0.84	ปานกลาง
22. การให้คำปรึกษาหารือ และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.14	0.94	ปานกลาง
23. การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.01	0.92	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24. การให้ความสำคัญ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานของผู้บังคับบัญชา	3.05	0.85	ปานกลาง
25. การใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม และเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา	2.77	0.79	ปานกลาง
รวม	2.98	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยห้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ข้อที่ว่า การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ ดังนี้คือข้อที่ว่า ความสะดวกและปลอดภัยของที่ตั้งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.41$) ข้อที่ว่า ความชัดเจนของการจัดระบบงานนโยบายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.30$) ข้อที่ว่า ความสะดวกสบายของสภาพภายในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.32$) ข้อที่ว่า โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.19$) ข้อที่ว่า ความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.19$) ข้อที่ว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.14$) ข้อที่ว่า การให้คำปรึกษาหารือ และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.14$) ข้อที่ว่า ระบบการมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.09$) ข้อที่ว่า ความเป็นกันเองกับทุกคนของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.07$) ข้อที่ว่า การให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.05$) ข้อที่ว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.01$) ข้อที่ว่า ความเหมาะสม ยุติธรรมของการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.93$) ข้อที่ว่า ระบบการชี้แจง วัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ($\bar{X} = 2.90$) ข้อที่ว่า การจัดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.89$) ข้อที่ว่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.87$) ข้อที่ว่า ความเหมาะสมของระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับกับปริมาณและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.83$) ข้อที่ว่า การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 2.82$) ข้อที่ว่า

การใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรมและเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.77$)
 ข้อที่ว่า การเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน
 ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.75$) ข้อที่ว่า เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา
 การปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.75$) ข้อที่ว่า ระบบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร
 ตามความจำเป็นต่าง ๆ ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.70$) ข้อที่ว่า ระดับเงินเดือนที่ได้รับกับการดำรงชีพ
 ในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 2.69$) ข้อที่ว่า ระบบการจัดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการใน
 หน่วยงาน ($\bar{X} = 2.58$) และข้อที่ว่า ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น
 เงินเดือนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.52$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง
 ด้านปัจจัยจูงใจเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ			
26. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบได้สำเร็จ	3.81	0.63	มาก
27. ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ	3.78	0.65	มาก
28. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการ ทำงานด้วยตนเอง	3.70	0.71	มาก
29. ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้สำเร็จ	3.81	0.66	มาก
30. ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จ	3.79	0.71	มาก
31. การได้รับการยอมรับความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชา	3.36	0.76	ปานกลาง
32. การได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้ ความ สามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.52	0.70	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
33. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.75	มาก
34. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้อื่น	3.62	0.69	มาก
35. การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.37	0.76	ปานกลาง
36. ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มีของงานที่ทำอยู่	3.48	0.82	ปานกลาง
37. ความชำนาญพิเศษมีความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่	3.36	0.78	ปานกลาง
38. การเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของงานที่ทำอยู่	3.23	0.81	ปานกลาง
39. ความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยและความถนัดของงานที่ทำอยู่	3.34	0.78	ปานกลาง
40. ความชัดเจนในรูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำอยู่	3.39	0.85	ปานกลาง
41. โอกาสในการก้าวหน้าจนถึงขีดสุดของงานที่ทำอยู่	2.85	0.87	ปานกลาง
42. โอกาสในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถของงานที่ทำอยู่	2.78	1.00	ปานกลาง
43. การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นของงานที่ทำอยู่	3.40	0.91	ปานกลาง
44. โอกาสให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาและดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของงานที่ทำอยู่	2.79	1.09	ปานกลาง
45. โอกาสให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ตามผลงานของงานที่ทำอยู่	2.64	1.02	ปานกลาง
รวม	3.38	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.79$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.78$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.70$) ข้อที่ว่า ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.62$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) ข้อที่ว่า การได้รับการยกย่อง เชื่อถือในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 12 ข้อ ดังนี้ คือ ข้อที่ว่า ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.48$) ข้อที่ว่า การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ และเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.40$) ข้อที่ว่า ความชัดเจนในรูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.39$) ข้อที่ว่า การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.37$) ข้อที่ว่า การได้รับการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.36$) ข้อที่ว่า ความชำนาญพิเศษมีความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.36$) ข้อที่ว่า ความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยและความถนัดของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.34$) ข้อที่ว่า การเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.23$) ข้อที่ว่า โอกาสในการก้าวหน้าจนถึงขีดสุดของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.85$) ข้อที่ว่า โอกาสให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา และดูงาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.79$) ข้อที่ว่า โอกาสในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.78$) และข้อที่ว่า โอกาสให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ตามผลงานของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.64$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้านแตกต่างกัน” ผลการทดสอบความแตกต่างปรากฏดังตารางที่ 6 ต่อไปนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย n = 31		หญิง n = 71		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านปัจจัยจำจุน	3.24	0.47	2.86	0.62	3.05*
2. ด้านปัจจัยจูงใจ	3.49	0.52	3.33	0.50	1.45
รวม	3.35	0.46	3.07	0.51	2.63*

จากตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง ($\bar{X} = 3.35$ และ 3.07 ; $\bar{X} = 3.24$ และ 2.86)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน” ผลการทดสอบความแตกต่างปรากฏดังตารางที่ 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ด้านปัจจัยคำจูน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.57	1.61
		ภายในกลุ่ม	99	34.90	0.35	
		รวม	101	36.03		
2.	ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.99	0.99	4.04*
		ภายในกลุ่ม	99	24.49	0.25	
		รวม	101	26.48		
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	0.70	2.78
		ภายในกลุ่ม	99	24.88	0.25	
		รวม	101	36.03		

จากตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ในส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป ด้วยวิธีการของเชฟเฟ
(Scheffe') ดังปรากฏในตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ด้านปัจจัยจูงใจ
จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	30 – 45 ปี .	ต่ำกว่า 30 ปี .	สูงกว่า 45 ปี .
		3.27	3.40	3.60
30 – 45 ปี.	3.27		0.13	0.33*
ต่ำกว่า 30 ปี.	3.40			0.20
สูงกว่า 45 ปี.	3.60			

จากตาราง 8 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี และ 30 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ
มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 – 45 ปี.

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน” ผลการทดสอบความแตกต่างปรากฏดังตารางที่ 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี n = 65		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 37		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านปัจจัยค่าจูน	2.87	0.57	3.17	0.61	-2.48*
2. ด้านปัจจัยจูงใจ	3.25	0.47	3.61	0.51	-3.67*
รวม	3.04	0.46	3.37	0.52	-3.27*

จากตาราง 9 แสดงว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้งสองด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้วางไว้ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.37$ และ 3.04 ; $\bar{X} = 3.17$ และ 2.87 ; $\bar{X} = 3.61$ และ 3.25)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้านแตกต่างกัน” ผลการทดสอบความแตกต่างปรากฏดังตารางที่ 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.	ด้านปัจจัยค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.86	1.43	4.27*
		ภายในกลุ่ม	99	33.17	0.34	
		รวม	101	36.03		
2.	ด้านปัจจัยจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.65	2.53
		ภายในกลุ่ม	99	25.20	0.26	
		รวม	101	26.49		
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	0.89	3.58*
		ภายในกลุ่ม	99	24.51	0.25	
		รวม	101	26.28		

จากตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Schffe') ดังปรากฏในตาราง 11 – 12 ต่อไปนี้

ตาราง 11 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน		ต่ำกว่า 10 ปี .	10 – 20 ปี .	สูงกว่า 20 ปี .
	$\bar{X}$	2.93	3.14	3.31
ต่ำกว่า 10 ปี.	2.93		0.21	0.38*
10 – 20 ปี.	3.14			0.17
สูงกว่า 20 ปี.	3.31			

จากตาราง 11 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี และต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี. ($\bar{X} = 3.31$; $\bar{X} = 2.93$)

ตาราง 12 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ด้านปัจจัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน		ต่ำกว่า 10 ปี .	10 – 20 ปี .	สูงกว่า 20 ปี .
	$\bar{X}$	2.65	3.00	3.13
ต่ำกว่า 10 ปี.	2.65		0.35	0.48*
10 – 20 ปี.	3.00			0.13
สูงกว่า 20 ปี.	3.13			

จากตาราง 12 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี และต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน มากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี. ($\bar{X} = 3.13$; $\bar{X} = 2.65$)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางนั้น มีผู้ให้ข้อเสนอแนะดังปรากฏในตาราง 13 ต่อไปนี้

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านปัจจัยค่าจุน	
1. ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	31
2. การพิจารณาความดี ความชอบ ควรมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม	30
3. ควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน แน่นนอน	29
4. ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	26
5. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ	24
6. ควรปรับปรุงสำนักงานให้กว้างขวาง สวยงาม	20
7. ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้ทันสมัยและเพียงพอ	20
8. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็น	16
9. ควรจัดประชุมระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	13
10. ควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาบ่อยๆ	9
11. ควรมีเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการที่มีปริมาณงานมาก	2
12. ผู้บริหารควรสอดส่องติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ เท่าเทียมกัน	2
ด้านปัจจัยจูงใจ	
1. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	33
2. การมอบหมายงานควรพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	25
3. ควรมีการยกย่อง ชมเชย ข้าราชการที่ปฏิบัติงานดีเด่น	12
4. ควรนำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	9
5. ควรให้อิสระแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน	8
6. ควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทำงานเป็นทีม	7
7. ส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ	6
8. ควรมีการแลกเปลี่ยนงานที่ทำหมุนเวียนกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทุกปี.	6

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	
1. ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย	9
2. ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน	6
3. ข้าราชการในหน่วยงานควรมีความรัก ความสามัคคีกัน	2
4. ควรกระจายงานให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมากกว่านี้	2

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีดำเนินการที่จะส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจำจุน มีข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่สูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน (31) ข้อที่ว่า การพิจารณาความดี ความชอบ ควรมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม (30) ข้อที่ว่า ควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน แน่นนอน (29) ข้อที่ว่า ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา (26) ข้อที่ว่า ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ (24) ข้อที่ว่า ควรปรับปรุงสำนักงานให้กว้างขวาง สวยงาม (20) ข้อที่ว่า ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้ทันสมัยและเพียงพอ (20) ข้อที่ว่า ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น (16) ข้อที่ว่า ควรจัดประชุมระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ (13) ข้อที่ว่า ควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาบ่อย ๆ (9) ข้อที่ว่า ควรมีเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการที่มีปริมาณงานมาก (2) และข้อที่ว่า ผู้บริหารควรสอดส่องติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ เท่าเทียมกัน (2)

2. ด้านปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่สูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (33) ข้อที่ว่า การมอบหมายงานควรพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (25) ข้อที่ว่า ควรมีการยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่ปฏิบัติงานดีเด่น (12) ข้อที่ว่า ควรนำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ (9) ข้อที่ว่า ควรให้อิสระแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน (8) ข้อที่ว่า ควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทำงานเป็นทีม (7) ข้อที่ว่า ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ (6) และข้อที่ว่า ควรมีการแลกเปลี่ยนงานที่ทำหมุนเวียนกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทุก ๆ ปี (6)

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่สูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย (9) ข้อที่ว่า ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน (6) ข้อที่ว่า ข้าราชการในหน่วยงานควรมีความรักความสามัคคีกัน (2) และข้อที่ว่า ควรกระจายงานให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมากกว่านี้ (2)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ทำให้ผู้บริหารทุกระดับได้เข้าใจและมองเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น
2. ทำให้ได้ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานบุคลากร เพื่อเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ เทคนิค และวิธีดำเนินการในการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงานอยู่กองต่าง ๆ จำนวน 6 หน่วยงาน ในปี พ.ศ.2543 รวมประชากรทั้งสิ้น 409 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอามา 25% ของกลุ่มประชากรข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 102 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ซึ่งเครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended form) ด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด 102 ฉบับ คิดเป็น 100% โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ 2 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึง 10 กรกฎาคม 2543

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS – PC⁺ ดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและเฉลี่ยรวมทุกด้าน โดยแปลความหมายของค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ ที – เทส (t – test) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ค่าสถิติ เอฟ – เทส (F – test) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe')

5.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปความถี่ของคำตอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จำนวน 102 คน สรุปได้ดังนี้

1.1 เพศ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 และเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40

1.2 อายุ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 45 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาสูงกว่า 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

1.3 ระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

1.4 ประสบการณ์การทำงาน พบว่าข้าราชการส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาสูงกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 และต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านปัจจัยต่ำจน พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ข้อที่ว่าการได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$) นอกนั้น

มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้คือ ข้อที่ว่าความสะดวกและปลอดภัยของที่ตั้งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.41$) ข้อที่ว่า ความชัดเจนของการจัดระบบงาน นโยบายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.30$) ข้อที่ว่า ความสะดวกสบายของสภาพภายในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.22$) ข้อที่ว่า โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.19$) ข้อที่ว่า ความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.19$) ข้อที่ว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.14$) ข้อที่ว่า การให้คำปรึกษาหารือ และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.14$) ข้อที่ว่าระบบการมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.09$) ข้อที่ว่า ความเป็นกันเองกับทุกคนของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.07$) ข้อที่ว่า การให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.05$) ข้อที่ว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.01$) ข้อที่ว่า ความเหมาะสม ยุติธรรมของการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.93$) ข้อที่ว่า ระบบการชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ($\bar{X} = 2.90$) ข้อที่ว่า การจัดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.89$) ข้อที่ว่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.87$) ข้อที่ว่าความเหมาะสมของระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับกับปริมาณและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.83$) ข้อที่ว่า การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 2.82$) ข้อที่ว่า การใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรมและเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.77$) ข้อที่ว่า การเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.75$) ข้อที่ว่า เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.75$) ข้อที่ว่า ระบบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.70$) ข้อที่ว่า ระดับเงินเดือนที่รับกับการดำรงชีพในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 2.69$) ข้อที่ว่า ระบบการจัดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.58$) และข้อที่ว่า ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.52$)

2.2 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.79$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.78$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.70$) ข้อที่ว่า ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.62$) ข้อที่ว่า ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.54$) ข้อที่ว่า การได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.48$) ข้อที่ว่า การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.40$) ข้อที่ว่า ความชัดเจนในรูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.39$) ข้อที่ว่า การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.37$) ข้อที่ว่า การได้รับการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.36$) ข้อที่ว่า ความชำนาญพิเศษมีความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.36$) ข้อที่ว่า ความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยและความถนัดของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.34$) ข้อที่ว่า การเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.23$) ข้อที่ว่า โอกาสในการก้าวหน้าจนถึงขีดสุดของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.85$) ข้อที่ว่า โอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.79$) ข้อที่ว่า โอกาสในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.78$) และข้อที่ว่า โอกาสให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ตามผลงานของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.64$)

3. การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในด้านปัจจัยค่าจูน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการหญิง

3.2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้

3.3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

3.4 ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปัจจัยค่าจูน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี.

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง มีผู้ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านปัจจัยจำจน มีข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับจากข้อที่มีความถี่สูงสุดถึงข้อที่มีความถี่ต่ำสุด ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ข้อที่ว่า การพิจารณาความดี ความชอบ ควรมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม ข้อที่ว่า ควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน แน่นนอน ข้อที่ว่า ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อที่ว่า ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ ข้อที่ว่า ควรปรับปรุงสำนักงานให้กว้างขวาง สวยงาม ข้อที่ว่า ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ให้ทันสมัย และเพียงพอ ข้อที่ว่า ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็น ข้อที่ว่า ควรจัดประชุมระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ว่า ควรมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาบ่อย ๆ ข้อที่ว่า ควรมีเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการที่มีปริมาณงานมาก ข้อที่ว่าผู้บริหารควรสอดส่องติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ เท่าเทียมกัน

4.2 ด้านปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับจากข้อที่มีความถี่สูงสุดถึงข้อที่มีความถี่ต่ำสุด ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อที่ว่า การมอบหมายงานควรพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ข้อที่ว่า ควรมีการยกย่อง ชมเชย ข้าราชการที่ปฏิบัติงานดีเด่น ข้อที่ว่า ควรนำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ข้อที่ว่า ควรให้อิสระแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน ข้อที่ว่า ควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทำงานเป็นทีม ข้อที่ว่า ส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ข้อที่ว่า ควรมีการแลกเปลี่ยนงานที่ทำหมุนเวียนกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทุกปี.

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับจากข้อที่มีความถี่สูงสุดถึงข้อที่มีความถี่ต่ำสุด ดังนี้คือ ข้อที่ว่า ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ข้อที่ว่า ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน ข้อที่ว่า ข้าราชการในหน่วยงานควรมีความรัก ความสามัคคี ข้อที่ว่า ควรกระจายงานให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมากกว่านี้

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง สามารถอภิปรายผลของการศึกษากันได้ว่า ดังต่อไปนี้

1. จากผลของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ที่พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง นั้น อาจเป็นเพราะว่าลักษณะของงานที่ข้าราชการกลุ่มนี้ปฏิบัติอยู่เป็นงานธุรการที่เกี่ยวข้องกับหนังสือ เอกสารต่าง ๆ ที่ต้องทำเป็นประจำวัน ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มากนักก็เป็นได้ นอกจากนี้แล้ว การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ทำได้ยาก เพราะจำนวนอัตราที่สูงขึ้นมีน้อยต้องสอบแข่งขันกัน จากสาเหตุเหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจนักก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539:89) ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูลีกร ตั้งเชื่อนพันธ์ (2540:69) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิมล ศรประสิทธิ์ (2541:88) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ใน 2 ปัจจัย เป็นรายชื่อ ซึ่งพบว่า

1.1 ด้านปัจจัยค่าจูน ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ในข้อที่ว่า การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการในหน่วยงานนี้ต้องปฏิบัติงานในสำนักงานเดียวกันและทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิดและเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นผลให้ข้าราชการกลุ่มนี้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540:97) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ครูประจำกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงฤดี สิทธิเทศานนท์ (2541:70) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในข้อบรรยายกาการทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านปัจจัยจูงใจ ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ในข้อที่ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการกลุ่มนี้รู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน จึงทุ่มเท ตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานสำเร็จรวดเร็ว มีคุณภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายมา ทำให้ข้าราชการมีความภาคภูมิใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539:93) ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งได้แก่ งานการสอน และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงฤดี สิทธิเทศานนท์ (2541:70) ข้างต้นที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานมากที่สุด ในข้อที่ว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จทุกงาน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ตามตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเพศ ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้วางไว้ โดยข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการเพศหญิง ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างระหว่างเพศซึ่งเพศชายโดยปกติจะมีความคล่องตัว ชอบงานท้าทาย กล้าเสี่ยงและมีความมั่นคงทางอารมณ์ เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากการปฏิบัติงานก็จะพยายามแก้ไขปัญหานั้น และไม่เก็บปัญหานั้นเอามาคิดให้เกิดความกังวลใจ ในขณะที่เพศหญิงมีความมั่นคงทางอารมณ์น้อยกว่า เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากการปฏิบัติงานก็มักไม่สบายใจ เพศหญิงจึงมักมีระดับความพอใจต่ำกว่าเพศชาย ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการเพศชายในการวิจัยครั้งนี้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการเพศหญิงก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล โกสิยภาพ (2539:178) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าอาจารย์สอนเสริมที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์สอนเสริมเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์สอนเสริมเพศหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541:86) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ที่พบว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยข้าราชการและครูอาสาสมัครเพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการและครูอาสาสมัครเพศหญิง

2.2 ผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามอายุ ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการทั้ง 3 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป ต่างก็อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ จึงมีความพร้อมในด้านวัยวุฒิ มีความตั้งใจที่จะนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จเหมือน ๆ กันก็เป็นได้ นอกจากนี้แล้วลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติก็เป็นงานมีความคล้ายคลึงกัน มีปัญหาในการปฏิบัติคล้ายคลึงกัน และยังมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงทำให้ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูลีกร ตั้งเชื่อนพันธ์ (2540:69) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พินิจ บุญอนันต์ (2541:96) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ที่พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัยนา รักสกุล (2541:76) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับการศึกษา ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ได้ผ่านการศึกษาอบรมมาในระยะยาวกว่า จึงมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาเพิ่มเติมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่อาจมีประสบการณ์น้อยกว่า และประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าก็เป็นได้จากเหตุดังกล่าว จึงอาจเป็นผลให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิมล ศรประสิทธิ์ (2541:88) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามประสบการณ์การทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน แตกต่างกัน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี ได้ผ่านการทำงานมาในระยะยาวนานกว่า สามารถสร้างสมประสบการณ์จากการทำงานไว้ได้มาก มีความรู้ ความชำนาญมีความเข้าใจในลักษณะงาน แนวนโยบายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความคุ้นเคย สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วข้าราชการกลุ่มนี้ยังได้รับเงินเดือนในระดับสูงกว่า และได้รับความเคารพนับถือจากเพื่อนร่วมงานมากกว่า เหตุดังกล่าวอาจส่งผลให้ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ก็เป็นไปได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540:99) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าครูประจำกลุ่มที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิมล ศรประสิทธิ์ (2541:89) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทรทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542:150) ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ที่พบว่า ครูสอนวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ซึ่งพบว่า

3.1 ด้านปัจจัยค่าจูน ข้อความที่มีความถี่สูงสุด คือ ข้อที่ว่าควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะอาชีพข้าราชการจะได้รับ

ค่าจ้างแรงงานเป็นเงินเดือนซึ่งเป็นเงินจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับเงินเดือนของหน่วยงานภาคเอกชน นอกจากนี้แล้วเงินเดือนข้าราชการไม่ได้มีการปรับขึ้นมาหลายปีแล้ว เนื่องจากสภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ ส่งผลให้งบประมาณด้านเงินเดือนของรัฐบาลมีจำกัด การปรับเงินเดือนข้าราชการจึงทำได้ยาก ประกอบกับในปัจจุบันนี้ค่าครองชีพสูงมาก รายได้จากเงินเดือนไม่พอเพียงกับรายจ่าย จึงอาจเป็นเหตุผลให้ข้าราชการจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นก็เป็นได้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับหนึ่ง

3.2 ด้านปัจจัยจูงใจ ข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ข้อที่ว่าควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการทุกคนต่างก็มีความหวังที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ เพราะความจำกัดในอัตราตำแหน่งที่ว่าง รวมทั้งในการเลื่อนตำแหน่งจะต้องสอบแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ซึ่งโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งมีน้อยมาก จึงขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เหตุผลเหล่านี้จึงอาจเป็นสาเหตุให้มีข้อเสนอให้ส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกศณี ทิพย์ประสาน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่พบว่า ด้านรายได้และการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับน้อย

3.3 ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ ข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ ข้อที่ว่าควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการมีรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ไม่มีรายได้พิเศษอื่น ๆ มาเสริม การใช้จ่ายต้องกระหน่ำหมดกระแหม่งเพื่อให้เงินเดือนพอเพียงกับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวในแต่ละเดือน ถ้าผู้บริหารสามารถจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการ เช่น การจัดบริการรถยนต์รับ – ส่ง จากบ้านถึงที่ทำงาน การจัดหาเครื่องแบบข้าราชการให้ ก็จะเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการลงได้ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เหตุผลเหล่านี้ จึงอาจเป็นสาเหตุให้มีข้อเสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับกิเซลล์ และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1965 : 430) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือรายได้ ซึ่งได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่อยู่ในระดับสูงเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจ และควรมีการจัดประชุม ประชาสัมพันธ์ แผนนโยบายในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการทราบด้วยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำด้วย

2. จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อย คือ ข้อที่ว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน และจัดระบบเพื่อให้มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีให้แก่ข้าราชการด้วย โดยถือว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3. จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า ข้าราชการมีข้อเสนอแนะในข้อที่ว่า ควรปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งให้จัดสวัสดิการเพิ่มเติม ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ กองทุนกัวยืมดอกเบี้ยต่ำ กองทุนสำรองรักษาพยาบาล การจัดบริการรถยนต์รับ – ส่ง การจัดหาเครื่องแบบข้าราชการแบบให้เปล่า รวมถึงการจัดสวัสดิการในรูปแบบอื่น ๆ ที่จะช่วยทำให้ข้าราชการได้ลดภาระในการดำรงชีพลงไปได้บ้าง ซึ่งอาจเป็นแรงจูงใจให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเรื่องเดียวกันนี้ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ
2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง อย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบกับผลการวิจัยครั้งนี้
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กับข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษา และกรมอื่น ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาจัดทำเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล รักส่วน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542 อัดสำเนา

เกศินี ทีปประสาน. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2539. อัดสำเนา.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ
“พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2523 เล่มที่ 97
ตอนที่ 15 หน้า 4 – 22. 13 ตุลาคม 2523

....., การประเมินแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2525 – 2539) ระยะครึ่งแผน.
กรุงเทพ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2538.

....., ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา. เล่ม 113 ตอนที่ 16 ก. หน้า 5.
22 พฤษภาคม 2539. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

..... แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2540 – 2542). กรุงเทพฯ : สปช, 2540.

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพ
หลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์
คศ.ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
อัดสำเนา.

จิราภรณ์ โนราช. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา

ชูลีกร ตั้งเชื่อนันท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

ณรงค์ ชูเพชร การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอเขตการศึกษา 2 ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537. อัดสำเนา

ดวงฤดี สิทธิเทศานนท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองสังกัดกรมอาชีวศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา

นนุช ไรจนเลิศ. ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์หีสเรล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540. อัดสำเนา

นันทิยา ชุนณวงษ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2536. อัดสำเนา

นิพนธ์ จิตตภักดิ์. "ขวัญในการทำงาน" มิตรครู. 26 (3) : 15 กรกฎาคม 2527.

นัยนา รักสกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

ปาริชาติ ตันติวัฒน์. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา

พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. วิทยาลัยครูสวนดุสิต : โรงพิมพ์พรานนก
การพิมพ์, 2528

พรพิมล โกลิภาพ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

เพ็ญนภา เรืองเดช. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักนโยบาย
และแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา

พินิจ บุญอนันต์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและ
ทัณฑสถาน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
อักษรบัณฑิต, 2528.

วิทยา ประยูร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล
ในจังหวัดเชียงใหม่. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

วิมล ศรประสิทธิ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท
อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.

แวณุเชิง มะรอชี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2531

สมจินตนา ภูระหงษ์. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา
สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

สมภาษณ์ หุยาภรณ์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับ
ตำบล วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525,

สมศักดิ์ ขาติมาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประสานมิตร 2537. อัดสำเนา

สุวารี สอนเจริญ. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
และกิ่งอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

สุโขทัยธรรมาริราช, มหาวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์
ครั้งที่ 7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช, 2533.

เสนาะ ดีเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข และนิยะดา ชุณหวงค์. การบริหารงานบุคคล.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527. อัดสำเนา

Borguist, Linda Cariter "Job Satisfaction of Administrations in a Public Suburban
 Scholl District," Dissertation Abstracts International. 2 : 260 – A ;
 August, 1987.

Evans, Martin T. "Managing the New Managers", Personal Administration. 34 : 31 – 38,
 May – June, 1971.

Feldman, Daniel C. and Hugh, Arnold. Managing Individual and Group Behavior
in Organizations. Auckland : Mc Graw – Hill, 1983

Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personal and Industrial Psychology.

New York : McGraw – Hill Book Co, 1965.

Grunnbaum, Joanne. "Variables that Affect Job Satisfaction in Nursing Faculty,"

Dissertation Abstracts International, 6 : 1401 - A ; December, 1987.

Hammer Robert E. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa :

An Application of The Herzberg Two Factors Theory," Dissertation Abstracts. 31 (7) : 3373 – A; January, 1971.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper & Brother, 1970.

Merrill, Peter P. "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary

Teacher and Principals," Dissertation Abstracts International. 31 (7) : 1547 – A; October, 1971.

Newstrom, John W. and Keith, Davis. Organizational Behavior. 5 th . ed.

New York : McGraw - Hill, 1989.

Panagos, Richard A. "Job Satisfaction and Central Life Interests among

Educational Administrations," Dissertation Abstracts International. 45 (12) : 3503 – A; June, 1985.

Quitugaua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factors Which Effect Teacher

Satisfaction and Tenure," Dissection Abstracts. 36 : 1224 – 3 : September, 1975.

Stolt, John James. "A study of Maslow Hierachy of Public School. Administrations,"

Dissertation Abstract 3 (2) : 59 – A

Valez, Cuillermo V. "A study of Facuty Satisfication with the Intrinsio and Extrinsic Job

Factors in Columbia Universiting." Disscratation Abstracts. 33 (3) : 997 – A ;

September, 1972.

Wallers Tein, Harvey. A Dictionary of Psychology. Maryland : Penguin Book

Inc. 1971.

Wickstrom, Rodney A. "An Investigation into Job Satisfaction among Teacher."

Dissertation Abstracts International 32 (3) : 1249 – A; November, 1971.

Wolman Nonjamin B. Dictionary of Behavioral Science. Non Nestrend, Reinaol

Company, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ



ที่ ทม.1005/พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

22 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ด้วย นางสาวี เที่ยงประพันธ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม ในการนี้ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ขอเรียนเชิญข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิจัย ประกอบด้วย

นายกำจัด จันทวงษ์โส

บุคลากร 7 หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติ

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

นายสันตศิริ บัวเกษ

บุคลากร 8ว. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ดร.ปัญญา แก้วกี้อย

บุคลากร 8ว. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคคล

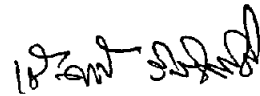
สำนักพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

/จึงเรียนมาเพื่อขอ...

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรดังกล่าว
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและเป็นแนวทางในการ
ปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อไป และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร.6643815 – 24 ต่อ 5574

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

นายก่ำจัด จันทวงษ์โส	บุคลากร 7 หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติ สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
นายสันตศิริ บัวเกษ	บุคลากร 8 ว. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ดร.ปัญญา แก้วกียูร	บุคลากร 8 ว. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ที่ ทม.1005/พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ด้วย นางสาวรี เที่ยงประพันธ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนึก มีความประสงค์ที่จะขอความร่วมมือข้าราชการในหน่วยงานนี้ ตอบแบบสอบถาม จำนวน 102 ชุด โดยขอเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึง 10 กรกฎาคม 2543 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการทำวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตดังกล่าว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร.6643815 - 24 ต่อ 5574

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

วันที่ 27 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ข้าราชการในสำนักฯ และกองต่าง ๆ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุวารี เคียงประพันธ์ ข้าราชการสังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ขณะนี้กำลังศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉินึก เพื่อประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานโดยส่วนรวม และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่แนบมาพร้อมนี้ให้ข้าพเจ้าด้วย คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่ให้กระทบกระเทือนต่อผู้ใดทั้งสิ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุวารี เคียงประพันธ์)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค.
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง ใน 2 ด้าน
คือ ด้านปัจจัยจำจุน และ ด้านปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อทราบข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ในส่วนกลาง

2. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่าน
แต่จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง เพราะฉะนั้นจึงขอให้ตอบคำถามทุกข้อ
กรุณายกเว้นข้อหนึ่งข้อใดไว้

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะใช้เฉพาะในการวิจัย
ครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1
ด้านข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 45 ปี

☐ สูงกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 10 – 20 ปี

☐ สูงกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	ปัจจัยคำจูน					
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
	ความชัดเจนของการจัดระบบงาน นโยบาย ในหน่วยงานของท่าน					
	การเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
	ระบบการมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ เป็นหลัก					
4	ระบบการชี้แจงวัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน					
	การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับปรุงงานได้ตามความเหมาะสม					
6	ด้านเงินเดือน					
	ความเหมาะสมของระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
7	ระบบการจัดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี แก่ข้าราชการในหน่วยงานของท่าน					
8	ระดับเงินเดือนที่ได้รับกับการดำรงชีพในแต่ละเดือน					
9	ระบบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน					
10	ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของหน่วยงานของท่าน					
11	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
12	โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน					
13	ความเป็นกันเองกับทุกคนของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
14	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว					
15	ความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของท่าน					
16	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
17	การจัด วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอในหน่วยงาน					
18	ความสะดวกและปลอดภัยของที่ตั้งของหน่วยงาน					
19	ความสะดวกสบายของสภาพภายในสถานที่ทำงาน					
20	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ของหน่วยงาน					
21	ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความเหมาะสม ยุติธรรมของการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
22	การให้คำปรึกษาหารือ และขอแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
23	การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา					
24	การให้ความสำคัญ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานของผู้บังคับบัญชา					
25	การใช้หลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม และเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา					
	<u>ปัจจัยจูงใจ</u>					
	ด้านความสำเร็จของงาน					
26	ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จ					
27	ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ					
28	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					
29	ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สำเร็จ					
30	ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จ					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
31	การได้รับการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
32	การได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
33	ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน					
34	ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้อื่น					
35	การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะของงาน					
36	ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มีของงานที่ทำอยู่					
37	ความชำนาญพิเศษมีความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่					
38	การเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของงานที่ทำอยู่					
39	ความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยและความถนัดของงานที่ทำอยู่					
40	ความชัดเจนในรูปแบบและระเบียบปฏิบัติของงานที่ทำอยู่					
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
41	โอกาสในการก้าวหน้าจนถึงขีดสุดของงานที่ทำอยู่					
42	โอกาสในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถของงานที่ทำอยู่					
43	การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นของงานที่ทำอยู่					
44	โอกาสให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาและดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของงานที่ทำอยู่					
45	โอกาสให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ตามผลงานของงานที่ทำอยู่					

ตอนที่ 3

ด้านข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีดำเนินการที่จะส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลางอย่างไรบ้าง โปรดเขียนลงในช่องว่างข้างล่างต่อไปนี้

ปัจจัยคำจน

1. ด้านนโยบายและการบริหาร

2. ด้านเงินเดือน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจ

6. ด้านความสำเร็จของงาน

7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

8. ด้านลักษณะของงาน

9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

10. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวรี เคียงประพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	21 กันยายน 2505
สถานที่เกิด	อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	97 ซอยนภาลัย 9 (หมู่บ้านนภาลัย) ถนนสุขุมวิท แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
ตำแหน่งปัจจุบัน	บุคลากร 6 ว.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2521	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา
พ.ศ.2526	ปวส. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
พ.ศ.2532	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
พ.ศ.2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
พ.ศ.2541	ศษ.บ. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
พ.ศ.2543	กศ.ม. (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ