



การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง

นางสาวกัญญา ทารักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จฯ สาขาการบริหารการศึกษา

วัน เดือน ปี 28 พ.ย. 2547 ปีการศึกษา 2546

เลขทะเบียน 00194775 \* ISBN 974-373-299-3

เลขเรียกหนังสือ

๑๓๐

ลิขสิทธิ์ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

352.66

113987

25.11

(3) 2

**A STUDY OF JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT OFFICIALS  
IN THE CENTRAL OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY  
OF EDUCATION**

**MISS. KALAYA THARAK**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Master of Education (Educational Administration)  
at Rajabhat Institute BansomdejChaoPraya

Academic Year 2003

ISBN : 974-373-299-3

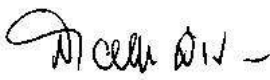
วิทยานิพนธ์ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง  
โดย นางสาวกัลยา ทาร์ภัย  
สาขา การบริหารการศึกษา  
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร. สมศักดิ์ คลประสิทธิ์  
กรรมการ ดร. บัณฑิต แทนพิทักษ์  
กรรมการ นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

---

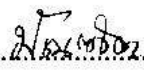
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ดร.สรายุทธ์ เสรษฐาชจร)

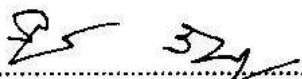
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

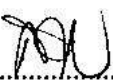
  
..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์)

  
..... กรรมการ  
(นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

  
..... กรรมการและเลขานุการ  
(รองศาสตราจารย์สมชาย พรหมสุวรรณ)

ลิขสิทธิ์ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

กัลยา ทารักษ์ (2545) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบัน ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม ดร. สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง และศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง โดยใช้ทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฟรดเคอริก เอิร์ชเบิร์ก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมี ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และมาตรฐานค่า ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 227 ฉบับ ไปยัง กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ได้รับแบบสอบถาม คืนและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.36 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ใช้สถิติ พื้นฐานค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ส่วนการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้ t-test และ F-test

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก มี 4 ด้าน ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางเพศชายกับเพศหญิง มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความ สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความพึงพอใจด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการ บริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

KALAYA THARAK : A STUDY OF JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT OFFICIALS  
IN THE CENTRAL OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF  
EDUCATION. ADVISOR COMMITTEE : ADVISOR. DR. SOMSAK DONPRASIT ; CO-  
ADVISOR. DR.BUNDIT THANPITAK ; MR.THAVEESAK CHONPRADUBKIAT

The purposes of the research study were to study and compare job satisfaction of staff in the office of Permanent Secretary, Ministry of Education, by using the Motivation-Hygiene Theory, developed by Frederick Herzberg. Questionnaire was the instrument to collect data which were analyzed by means of percentage, mean, percentile, t-test and F-test

Findings of the study revealed the following :

1. Job satisfaction was found to be at high level.
2. There was no statistically difference at .05 level between male and female staff.
3. There was statistically difference at .05 level among staff with different levels of education.
4. It was found that there was no statistically difference at .05 level among staff with different levels at experiences.
5. It was found that there was statistically difference at .05 level among staff with difference positions in policy making and administration, working conditions and staff relationship.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศคุณูปการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญแผนภาพ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	7
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
สภาพการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	10
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	10
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	14
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	22
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก.....	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล.....	42
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง.....	44
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง.....	57
<b>บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	76
ขอบเขตของการวิจัย.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	86
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>88</b>

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	92
ภาคผนวก ข	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	100
ภาคผนวก ค	หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง.....	102
ภาคผนวก ง	ประวัติผู้วิจัย.....	113



## สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
แผนภาพที่ 2	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	13

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในสังกัด.....	38
2	ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง.....	43
3	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการในภาพรวม.....	45
4	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความสำเร็จในการทำงาน .....	47
5	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ .....	48
6	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ .....	49
7	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความรับผิดชอบ .....	50
8	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .....	51
9	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร .....	52
10	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านสภาพการทำงาน .....	53
11	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน .....	54
12	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ .....	55
13	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ .....	56

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง (t-test) จำแนกตามเพศ.....	58
15	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	60
16	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	62
17	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	63
18	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	64
19	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	65
20	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	66
21	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	68
22	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .....	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง .....	70
24	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง .....	72
25	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง .....	73
26	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง .....	74
27	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง .....	75

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ ประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ และอาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้การแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ผศ. สุภรณ์ ถัมบริบูรณ์ และ รศ. สมชาย พรหมสุวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์ นายอภิชาติ จีระวุฒิ ดร.ไพรัช ถิตย์ผาด ดร.อรณพ จินะวัฒน์ และ ดร.ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. นันทา วิฑูฒิสักดิ์ คณาจารย์ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ด้านหลักการบริหาร พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่างๆ ในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ซึ่งไม่อาจจะกล่าวนามได้ทั้งหมด ที่ได้ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ดร. พิระพงษ์ สิทธิอมร อาจารย์สุรชัย ทองวิเชียร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ และข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และคุณพัชรินทร์ บางเขียว ที่คอยให้ความช่วยเหลือในด้านสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อไชยกร - คุณแม่สำรวย ทาร์กัษ์ ผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต พี่น้องทุก ๆ คนของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจอย่างยิ่งตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการีผู้ให้กำเนิดและคณาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กัลยา ทาร์กัษ์

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้องค์กรต่าง ๆ พยายามปรับตัวด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้สามารถรองรับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น (สุรชัย ชินโย, 2538 : 1) ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ นั้นมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับการบริหารทุกด้าน ความสำเร็จของงานจะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ จะทำให้ลดความสนใจในงาน สร้างความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน การหนีงาน (สิทธิโชค วรรณสันติคุณ, 2540 : 9) การที่จะใช้คนให้ปฏิบัติงานมิได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใดถ้าขาดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพ (ประเวช แสนนามวงษ์, 2543 : 1)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนา “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นหลัก (กิตติมา ปรีดีคิลก, 2529 : 332) ถ้าบุคลากรในหน่วยงานใดเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่เขาเหล่านั้นได้แสดงออกด้านต่าง ๆ เช่น มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันคิดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็จะพยายามแก้ไขหรือชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนและขอร้อง มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นหลายกลุ่ม ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ขณะเดียวกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดควมวิสัยทัศน์ร่วมกันของสังคมโดยใน 20 ปีข้างหน้า โดยมองภาพรวมของการพัฒนาที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่สังคมไทยที่พึงประสงค์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างคุณค่าที่ดีให้เกิดขึ้นกับสังคมไทย แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 จึงเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะเวลาปานกลาง ที่

สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในการยึดแนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในมิติเป็นองค์กรรวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารภายในที่ดีให้เกิดขึ้นทุกระดับ อันจะทำให้การพัฒนาที่ยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549 : ข)

การที่จะให้การบริหารงานมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้น ผู้บริหารงานจะต้องตระหนักว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ หากบุคคลในองค์กรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว การบริหารงานขององค์กรจะไม่สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (กรมการปกครอง, 2538 : 97)

การบริหารราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รัฐบาลได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะปรับปรุงระบบราชการให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น โดยการจัดระบบงานในหน่วยงานให้ชัดเจน ทุกส่วนราชการจำเป็นต้องทบทวนบทบาทหน้าที่และเตรียมบุคลากรรองรับการปฏิบัติภารกิจของตนเองให้พร้อม ในการจัดเตรียมบุคลากรนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก เพราะการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ จะสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนมีระเบียบวินัย เคารพต่อระเบียบแบบแผน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน (ปรเมษฐ์ สีหะวงศ์, 2539 : 5-6) และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานทางราชการหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานและเมื่อได้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานแล้วยังจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนางาน นอกจากนั้นต้องมีการรักษา และการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กรเพื่อเป็นแรงจูงใจ และการสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ จนพ้นจากหน้าที่ จากการศึกษาของสุรชัย ทองวิเชียร (2540 : 94) พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลางมีความท้อแท้ในการปฏิบัติงานโดยรวม ในระดับปานกลางและมีข้อมูลบางส่วนที่แสดงถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะเห็นว่าในการบริหารงานบุคคลย่อมมีปัญหาค้นขึ้นได้ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญมากคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด อาจจะมีเหมือนหรือแตกต่างกันได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบของหน่วยงาน เช่น ภาระหน้าที่และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาต้อง

ศึกษาไว้เพื่อการบริหาร และพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า นอกจากบุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยจึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะในเชิงปฏิบัติพบว่า ความรู้สึกของคนที่มีต่องานจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน (สุรัชย์ ชินโย, 2538 : 3) จากข้อมูลเกี่ยวกับการลาป่วย ลากิจ การโอน การย้ายงานและการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการระหว่างปี พ.ศ. 2536-2539 พบว่า มีการลาป่วย ลากิจ การขอโอน ย้ายงานรวมถึงการลาออกจากงานจำนวนมาก เช่น ในปี 2536 มีผู้ลาป่วย 3,463 ราย ลากิจ 379 ราย ลาออกจากราชการ 1 ราย โอน 8 ราย ย้ายงาน 39 ราย ในปี 2537 มีผู้ลาป่วย 2,976 ราย ลากิจ 215 ราย ลาออกจากราชการ 1 ราย โอนย้าย 14 ราย ย้ายงาน 76 ราย ในปี 2538 มีผู้ลาป่วย 384 ราย ลากิจ 675 ราย ลาออกจากราชการ 1 ราย โอน 8 ราย ย้ายงาน 8 ราย ส่วนในปี 2539 ซึ่งรวบรวมข้อมูลใน 4 เดือนแรก ถึงเดือนเมษายน มีผู้ลาออก 3 ราย สิ่งที่น่าสังเกตก็คือ ในแต่ละปีจะมีผู้ลาออกจากราชการทุกปี โดยเฉพาะในปี 2539 ข้อมูลที่รวบรวมได้ใน 4 เดือนแรกมีผู้ลาออกแล้วถึง 3 ราย ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าของหน่วยงานไปอย่างน่าเสียดาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539)

ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง เพราะการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวยังขาดการศึกษาวิจัยหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการบริหารที่แท้จริง นอกจากนี้ข้อมูลจากการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ยังจะนำผลไปสู่ระดับผู้บริหารให้ประกอบการตัดสินใจ การจัดระบบการวางแผนบริหารบุคลากร กระบวนการเสริมแรงให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง และเป็นแนวทางการบริหารไปสู่องค์การการบริหารของหน่วยงานอื่นในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อส่วนรวมขององค์การต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง



## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 113-115) คือ

ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความมั่นคงในงานที่ทำ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

#### 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำนวน 526 คน รวม 13 หน่วยงาน คือ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ กองกลาง ศูนย์ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองตรวจและรายงาน กองนิติการ กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานกิจการพิเศษ

#### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำนวน 227 คน ซึ่งเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน โดยมีการกระจายตามหน่วยงาน (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์, 2540 : 71-72)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.4 ระดับตำแหน่ง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง รวม 2 ปัจจัย คือ

3.2.1 ปัจจัยกระตุ้น จำแนกเป็น

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบ
- ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกเป็น

- นโยบายและการบริหาร
- สภาพการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- ความมั่นคงในงานที่ทำ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จนถึงปี พ.ศ.2546 แยกเป็น ต่ำกว่า 2 ปี ระหว่าง 2-5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ขอมเสียสละและอุทิศร่างกาย มีความพอใจเมื่องานนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ความรู้สึกเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ และยกย่องนับถือในผลสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ต้องรับผิดชอบหรือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่ท้าทาย

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจตามกำลังความรู้ ความสามารถ

3.5 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติ

4. ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพลง ซึ่งประกอบด้วย

4.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

4.2 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งโดยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติร่วมกันและโดยส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือและความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.4 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้ประจำ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมไปถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

4.5 ความมั่นคงในงานที่ทำ หมายถึง ความมั่นคงและปลอดภัยในงานที่ทำ การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลจากบุคคลภายนอกและการป้องกันการคุกคามจากสังคม

5. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง (เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ) จำนวน 13 หน่วยงาน

6. หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง หมายถึง ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่ากอง 13 หน่วยงาน คือ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ กองกลาง ศูนย์ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองตรวจและรายงาน กองนิติการ กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ศูนย์สารสนเทศ สำนักงานกิจการพิเศษ

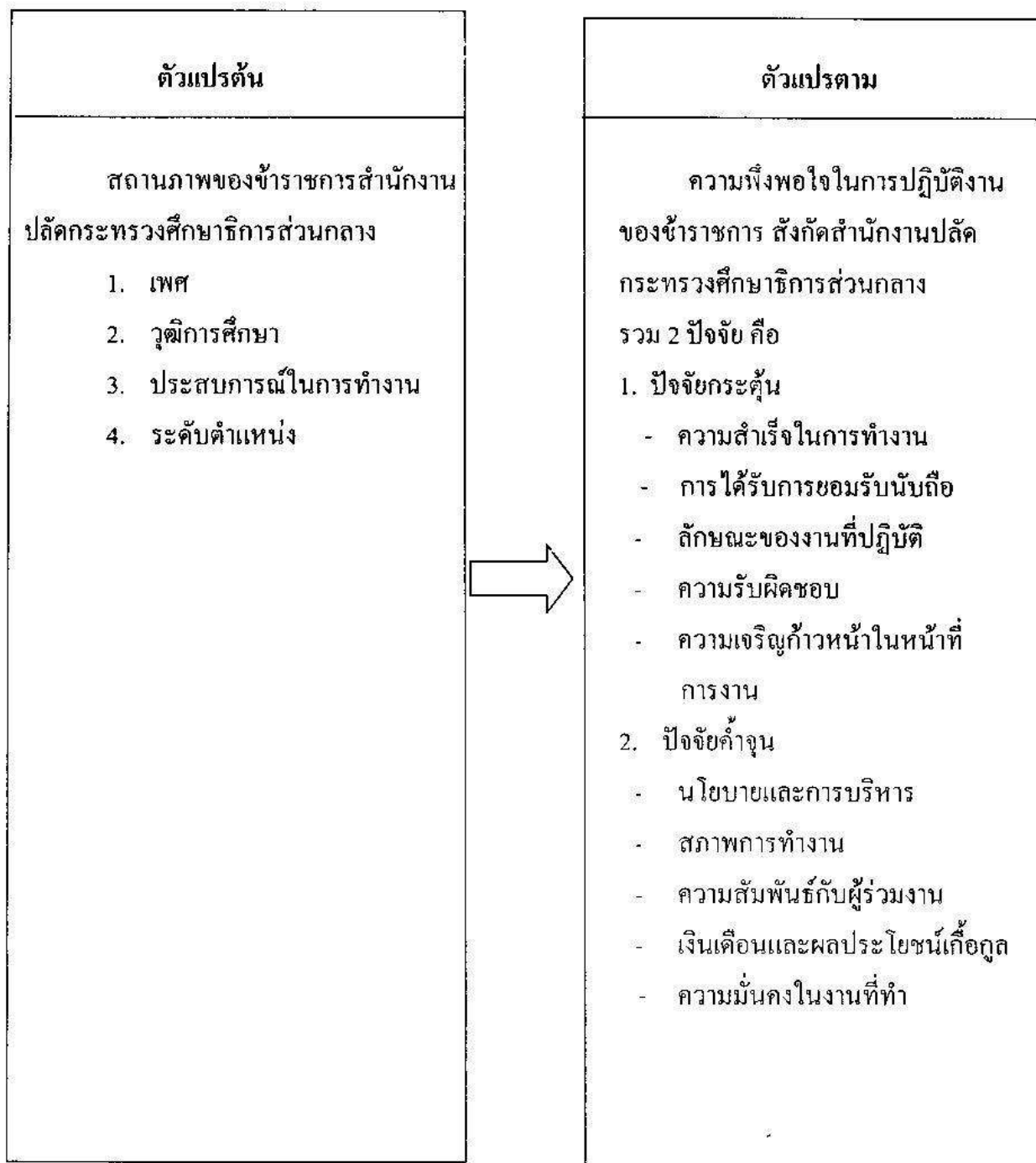
## ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้มีการปรับสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจบางประการที่ยังมีน้อยอยู่ให้มากขึ้น และสร้างความพึงพอใจบางประการที่มีมากแล้วให้มากยิ่งขึ้นอีก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อประสิทธิภาพ รวมทั้งประสิทธิผลของงานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## กรอบความคิดในการทำวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้ศึกษาเป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
  - 1.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
  - 1.2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

#### 1. สภาพการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

##### 1.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงและราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวง ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1. เสนอแนะนโยบายของกระทรวง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของรัฐมนตรี จัดทำแผนแม่บทด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ประสานแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม
3. ดำเนินการเกี่ยวกับ งานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและการรับเรื่องร้องเรียน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานนิติกรรม และสัญญางานเกี่ยวกับความผิดในทางแพ่งและงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งเป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมของกระทรวง
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงและเป็นศูนย์กลางบริการด้านวิชาการและการบริหารการศึกษาของกระทรวง
7. พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษา
8. ดำเนินการและประสานการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามมติคณะรัฐมนตรี และบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และแนวทางตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นเป็นการสมควรออกประกาศแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ พ.ศ. 2535 ไว้ดังต่อไปนี้
  - 9.1 ราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 15 หน่วยงาน ดังนี้
    - 1) กลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ
    - 2) หน่วยตรวจสอบภายใน
    - 3) ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ
    - 4) กองกลาง
    - 5) ศูนย์ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ



- 6) กองการเจ้าหน้าที่
- 7) กองคลัง
- 8) กองตรวจและรายงาน
- 9) กองนิติการ
- 10) กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ
- 11) สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- 12) สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 13) ศูนย์สารสนเทศ
- 14) สำนักงานกิจการพิเศษ
- 15) สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1-12

9.2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
- 2) สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	5630
ปลัดกระทรวง (นักบริหาร 11)	

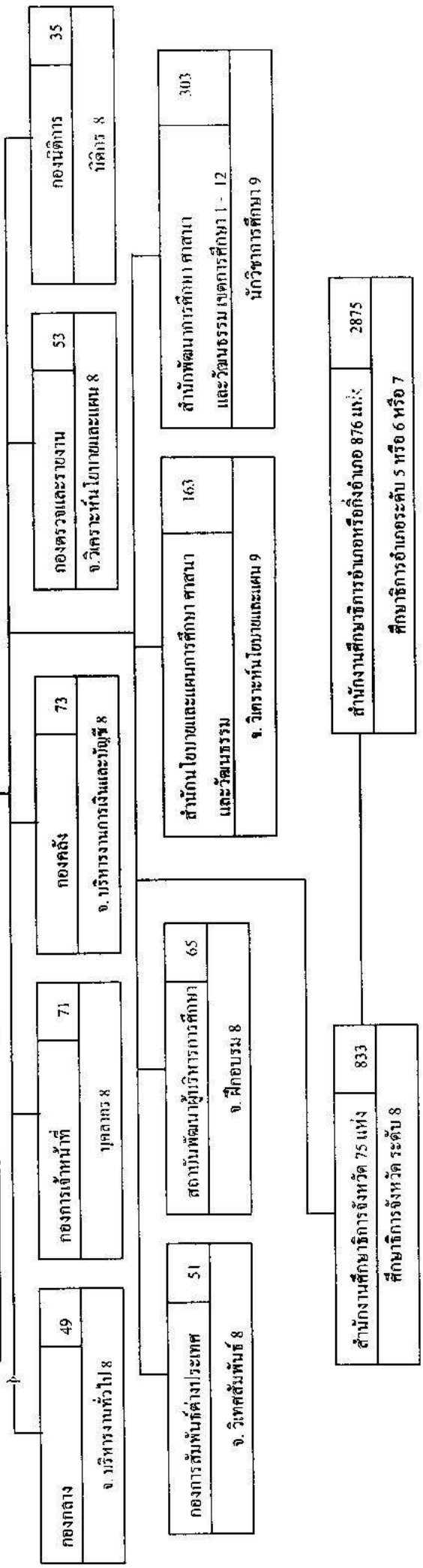
- ที่ปรึกษา (นักวิชาการศึกษา 10 ชข.) - 2
- ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย (นิติกร 9 ชข.) - 1
- ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่ออบรม (จ. ศึกอบรม 9 ชข.) - 1
- ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผน (จ. วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชข.) - 1

- รองปลัดกระทรวง (นักบริหาร 10) - 7
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ 9 - 10) - 12
- ผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร 9) - 2
- รองผู้แทนถาวร (นักวิชาการศึกษา 9) - 1

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ	12
ในส่วนราชการ ศธ.	
นักวิชาการศึกษา 8ว	- 1
นักวิชาการศึกษา 7ว หรือ 8ว	- 6
นักวิชาการศึกษา 6ว หรือ 7ว	- 5

กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก	15
นักวิชาการศึกษา 8	- 1
นักวิชาการศึกษา 7ว หรือ 8ว	- 2
นักวิชาการศึกษา 6ว หรือ 7ว	- 8
นักวิชาการศึกษา 3 - 5 หรือ 6ว	- 4

หน่วยตรวจสอบภายใน	4
จ. ตรวจสอบภายใน	- 1
จ. ตรวจสอบภายใน 8ว	- 1
จ. ตรวจสอบภายใน 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว	- 2



แหล่งที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2540

## 1.2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2540) มีดังนี้

### 1. กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ

ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการ ศึกษา วิเคราะห์ กลั่นกรอง ให้ความเห็นในการเสนอเรื่อง ประสานราชการกับส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการของปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง และผู้ช่วยปลัดกระทรวง ติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการต่างๆ ตามที่ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง และผู้ช่วยปลัดกระทรวงสั่งการ และปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 2. หน่วยตรวจสอบภายใน

ศึกษา วิเคราะห์กำหนดรูปแบบ และการวางแผนตรวจสอบการบริหารงบประมาณ การบริหารเงินและบัญชี การบริหารพัสดุและทรัพย์สินของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สิน การใช้ทรัพยากรทุกประเภท เสนอแนะวิธีการป้องกันรั่วไหล หรือการทุจริตเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินต่างๆ รายงานผลการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินการบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

### 3. ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ

สำรวจ รวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์วิจัย นโยบายและมาตรการภาครัฐ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานและระบบราชการ ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของส่วนราชการ ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ เสริมสร้างความเข้าใจ สร้างคู่มือ และเผยแพร่ความรู้แก่ส่วนราชการและข้าราชการและศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

#### 4. กองกลาง

ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ บริหารงานทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีได้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 5. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ

อำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกล่าวคือ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องจัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์และประสานงานระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสื่อมวลชนและบุคคลทั่วไปทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้ เพื่อการประชาสัมพันธ์ภารกิจและกิจกรรมของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ ให้รวมงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ

#### 6. กองการเจ้าหน้าที่

จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 7. กองคลัง

ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณการพัสดุที่อยู่ในอำนาจของกระทรวง และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 8. กองตรวจและรายงาน

ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และการรับเรื่องร้องเรียน ประสานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนงาน และโครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 9. กองนิติการ

ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความผิดในทางแพ่ง และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามกฎหมายของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามกฎหมาย ของข้าราชการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ปฏิบัติงานในลักษณะและฐานะที่ปรึกษาระดับกระทรวง หรือกรม หรือหน่วยงานอื่น คำนกฎหมาย ระเบียบ คดี นิติกรรม สัญญา วินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 10. กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ

เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา เสนอแนะนโยบาย และติดตามการดำเนินงานความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ติดต่อประสานงานและร่วมมือกับองค์การ หรือหน่วยงานต่างประเทศในด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ทั้งในระดับนานาชาติ ภูมิภาค และอนุภูมิภาค ดำเนินการในฐานะสำนักงานเลขาธิการองค์การระหว่างประเทศด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล ได้แก่ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยยูเนสโก และซีมีโอ สนับสนุน ส่งเสริม เผยแพร่และบริการด้านข่าวสารและวิชาการ ตามความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา วิจัย ฝึกอบรม และดูงานด้านต่างประเทศของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินงานโครงการ สนับสนุน นโยบายความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านและประเทศต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสำนักผู้แทนถาวร ไทย และรับข้อมูลข่าวสารของยูเนสโกที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยจากสำนักผู้แทนถาวรไทย มาขยายผลการดำเนินงาน โดยผ่านคณะกรรมการชุดต่างๆ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 11. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางบริการด้านวิชาการและการบริหารการศึกษาของกระทรวง และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 12. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนแม่บทด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการ จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ การศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในการวิจัย และงานวิชาการเพื่อการพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ของกระทรวง เป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศในด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม รวมทั้งการให้บริการและพัฒนาระบบข้อมูลดังกล่าวของกระทรวง ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 13. ศูนย์สารสนเทศ

จัดและพัฒนาระบบ การสำรวจ การจัดเก็บ การออกแบบ การประมวลผลและการใช้ประโยชน์ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม จัดและประสานการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษาของกระทรวง เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการด้านการบริหารงานคอมพิวเตอร์และการพัฒนาระบบสารสนเทศของกระทรวง และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 14. สำนักงานกิจการพิเศษ

ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายด้านกิจการพิเศษเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม และกำหนดมาตรการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย ส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณหรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการศึกษา เพื่อความมั่นคงของชาติให้กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการดำเนินการกิจการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นหน่วยงานกลางในการประสานการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกกระทรวง และปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 15. สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 - 12

ปฏิบัติงานวิชาการด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม รวมทั้งสนับสนุนทางวิชาการแก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของเขตการศึกษา พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษา ตลอดจนติดตามผลการใช้หลักสูตรสื่อการสอน นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ รวมทั้งการส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทางวิชาการและแผนงานของกระทรวง ประสานและดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 16. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ประสานงานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณ ประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนโครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในจังหวัด และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในจังหวัด ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงภายในจังหวัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของจังหวัด ปฏิบัติราชการตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือศึกษาธิการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในจังหวัด โดยเฉพาะและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 17. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ประสานงานและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของอำเภอ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ การตั้งและจัดสรรงบประมาณ ประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและแผนจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผน โครงการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในอำเภอ และเป็นหน่วยข้อมูลทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในอำเภอ ประสานและส่งเสริมการดำเนินงาน

ด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงภายในอำเภอ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการศึกษาของอำเภอ ปฏิบัติราชการตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการศึกษาซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ หรือศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในอำเภอโดยเฉพาะ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการของประเทศไทย และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกล่าวไว้เป็นแนวทางเพื่อการศึกษาหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกแต่ละความหมายดังต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีคติก (2529 : 321-322) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับว่า งานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันจะเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด หรือสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด สิ่งที่เขาขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำ กับสิ่งที่คาดหวัง ที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้

อารี เพชรสุค (2530 : 49) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าความพึงพอใจ ในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องาน และต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจ ที่ผลิตขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจมีผลมาจากงานนั้น



ได้ทำให้ความต้องการด้านร่างกาย และด้านจิตใจได้รับการตอบสนองความแตกต่างระหว่างงานมีนายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้างจะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

โยเคอร์ และคณะ (Yoder and others, 1968 : 6) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการเขาได้

สเตาส์ และ เซลส์ (Stauss and Sayles, 1960 : 119-121) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

เซคอร์ด และ แบ็คแมน (Secord and Backman, 1964 : 394) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นสำคัญ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบาย ที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีเจตคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

กู๊ด (Good, 1973 : 13) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและตอบสนองของงานนั้น ๆ

แมคคอมมิก และ ทิฟฟิน (McCormick and Tiffin, 1974 : 298) ได้กล่าวถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง การที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่มีความสุขของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ยอมเสียสละและอุทิศร่างกาย มีความพอใจเมื่องานนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ความรู้สึกเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่ถ้า

เมื่อใดที่ไม่มีความพึงพอใจในงานบุคคลนั้นอาจแสดงออกในรูปของความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ทำให้หน่วยงานนั้นเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

## 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์การ พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การหรือหน่วยงานใดหากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ (ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร, 2537 : 12 ) ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน เรามักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานของเขา จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่า เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น แสดงถึงความอดทน อดทน อดทน ในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานที่เขาทำ จะมี ส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานของเขาจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที่เช่นนี้ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีคือ

องค์การ หรือความกักตื้อต่อองค์การย่อมผันแปรควบคู่ไปกับขนาดของความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย (ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร, 2537 : 12) จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วอาจจะแสดง เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานได้ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานผลที่เกิดขึ้นคือ

1. การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น
2. การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. การเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูป ของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึก ว่า ประสพผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงาน นั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มากขึ้น (เสถียร เหลืองอร่าม, 2523 : 79) ในขณะเดียวกันความพึงพอใจในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นความ ต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง (สมยศ นาวิการ, 2522 : 391) นอกจากนั้น วรูม (Vroom, 1964 : 99) เชื่อว่าความพึงพอใจในงานนั้น เป็นประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างก็มี บทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีเจตคติที่ดีต่องาน ก็คือ ความพึงพอใจในงาน และถ้ามีเจตคติไม่ดี ต่องาน ก็คือ ไม่มีความพึงพอใจในงานนั่นเอง (กรมการฝึกหัดครู, 2525 : 4)

เนื่องจากความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากดังกล่าว ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา จึงต้องพึงตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ เพื่อที่จะทำให้งานที่ ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพและปริมาณสูงสุดตามที่คาดหวังไว้

### 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่างซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้
  - 1.1 ประสพการณ์ในการทำงาน

- 1.2 เพศ
- 1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ
- 1.4 อายุ
- 1.5 เวลาในการทำงาน
- 1.6 เซอร์วิสเซียม
- 1.7 การศึกษา
- 1.8 บุคลิกภาพ
- 1.9 ระดับเงินเดือน
- 1.10 แรงจูงใจในการทำงาน
- 1.11 ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน
  - 2.1 ลักษณะงาน
  - 2.2 ทักษะในการทำงาน
  - 2.3 ฐานะทางวิชาชีพ
  - 2.4 ขนาดของหน่วยงาน
  - 2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน
  - 2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์
  - 2.7 โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ
  - 3.1 ความมั่นคงในงาน
  - 3.2 รายรับ
  - 3.3 ผลประโยชน์
  - 3.4 โอกาสก้าวหน้า
  - 3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
  - 3.6 สภาพการทำงาน
  - 3.7 เพื่อนร่วมงาน
  - 3.8 ความรับผิดชอบงาน
  - 3.9 การนิเทศงาน
  - 3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

## 3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

## 3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

มาสโล (Maslow, 1970 : 69) เป็นผู้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจ และเขาได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ 5 ชั้น ซึ่งลำดับความต้องการนี้เรียกว่า “Hierarchy of Needs” ประกอบไปด้วยสิ่งดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องไปหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง

3. ความต้องการทางด้านสังคม ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากรจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของเขาเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง ลำดับชั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในหน่วยงาน มนุษย์มีความต้องการทางวัตถุและทางจิตใจเท่า ๆ กัน ถ้าได้รับการตอบสนองในปัจจัยนี้ได้เป็นอย่างดีและอย่างน่าพอใจ ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รวมถึงชีวิตในการทำงานประจำวันด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีผลทำให้หน่วยงานนั้น ๆ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ

### 3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 113-115) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า คนจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน (Factors that do produce motivation) ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เฮิร์ซเบิร์กยังอธิบายต่อไปอีกว่า นอกเหนือไปจากปัจจัยจูงใจ 5 ประการดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในหน่วยงานอันอาจทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. สภาพการทำงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
4. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ
5. ความมั่นคงในงานที่ทำ

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. สถานภาพทางอาชีพ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. วิธีการบังคับบัญชา

ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูน จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยกระตุ้นจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนที่เกิดความพอใจในงานที่ทำ (Frederick Herzberg , 1959 : 113-115)

กล่าวโดยสรุป เครื่องกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจอันสำคัญก็คือตัวของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ เป็นเพียงปัจจัยประกอบในกรณีปรับปรุงภาวะแวดล้อม เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจ ดังนั้นงานจึงเป็นตัวกระตุ้นอันสำคัญที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความต้องการที่แท้จริง

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 142-149) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับความแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุด กับความห่อเหี่ยวที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกแทนที่ขมก้น การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความดีใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และเจตคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึก มีความมั่นคงในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า วิธีการของ บาร์นาร์ด (Barnard) ตอบสนองความต้องการทุก ลำดับของ มาสโล (Maslow) เริ่มตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อต้องการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งของและการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายให้ผู้ปฏิบัติงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความเท่าเทียมกัน การให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถโดย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้นวิธีการของ บาร์นาร์ด (Barnard) จึงเป็นวิธีการ จูงใจที่จัดว่าสมบูรณ์ในแง่สนองความต้องการของบุคคล

นิโกร (Negro, 1969 :2014) ได้ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริหารด้านความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาส แสดงความคิดอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิเทศสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชา

เซเลซนิก (Zelenick, 1958 : 18) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสองอย่าง โดยยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัล ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการได้ทำงานตามความถนัด
2. ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่เข้าพวก ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others, 1966 : 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ



1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. บริษัทและการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ
4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากร ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ไมเออร์ (Myers, 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ

ดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จการทำงาน โดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นจะต้องทำสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33-58) กล่าวถึงการบริหารเกี่ยวกับตัวคนไว้ โดยการตั้งสมมุติฐานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทัศนคติที่แตกต่าง โดยอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงาน ไว้ดังนี้

ทฤษฎี x กล่าวว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ
3. คนส่วนมากมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่าง ๆ

จะสังเกตได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมลูกน้องอย่างใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ทำให้ลูกน้องขาดโอกาสและเสรีภาพ

ทฤษฎี Y กล่าวว่า

1. คนที่ปฏิบัติงานโดยใช้กำลังแรงและเสรีภาพทางความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจเห็นว่างานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน และเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้นลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป การกระทำต่าง ๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้
2. การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรที่จะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเองและสามารถรับผิดชอบควบคุมตัวเองในขณะที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. คนมักจะแสวงหาความรับผิดชอบโดยการที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การ จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของผู้นั้น ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าว จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

4. คนโดยทั่วไปจะมีความคิดความอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ได้อย่างดี

จะเห็นว่า ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่แมคเกรเกอร์ (McGregor) ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ” ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแมคเกรเกอร์ (McGregor) กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมุติที่ว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ”

ในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่า คนเป็นปัจจัยที่แปรผัน บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองให้บรรลุถึงเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์การก็มุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ ทัศนคติ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายทั้งองค์การและตัวบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การด้วย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้งสองด้านของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยเหล่านี้เพียงพอ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยที่ใช้จูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้นเอง

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### งานวิจัยในประเทศ

พิน คงพล (2529 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า คณะกรรมการโดยตำแหน่งที่มีคุณวุฒิ วิทยุติต่างกัน พึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิและวิทยุติต่างกันั้น ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษา/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานอีกหกด้าน คือ ด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณเพื่อการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลิก ล้ม โรงเรียนประถมศึกษา และด้านการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาทางด้วยวัยวุฒิ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานแตกต่างกับผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยการเลือกตั้งที่มีวุฒิต่างกัน พึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ และการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลิกล้มโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทางด้านวัยวุฒินั้น ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 83-84) ได้วิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาริการอำเภอในประเทศไทย จากผลการวิจัยพบว่า ศึกษาริการอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ยิ่งศึกษาริการอำเภอมีความพึงพอใจสูงมากเท่าใด ก็จะยิ่งอำนวยความสะดวกให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาริการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น ในส่วนของบุคลากรคือศึกษาริการอำเภอ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การก็เช่นเดียวกับระดับความพึงพอใจที่มีอยู่นั้นย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในการทำงานสูงมากเท่าใด พฤติกรรมการทำงานไม่ว่าจะเป็นความตั้งใจ หรือความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานย่อมจะมีสูงขึ้นด้วย และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

ศุรพจน์ เผือกสวัสดิ์ (2530 : 133-134) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์  
 เกษตรในวิทยาลัยครู ได้สรุปไว้ 8 ประการ ดังนี้

- (1) ปัจจัยเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าอายุราชการต่างกัน พึงพอใจในอัตรา  
 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันแตกต่างกัน และมีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พึงพอใจในเรื่องการจัดสวัสดิ  
 การเรื่องบ้านพักแตกต่างกัน
- (2) ปัจจัยเรื่องสภาพแวดล้อมของการทำงาน พบว่าอายุราชการแตกต่างกัน พึงพอใจ  
 ในเรื่องความปลอดภัยในบริเวณวิทยาลัยและชุมชน และเรื่องวิทยาลัยอยู่ใกล้แหล่งชุมชนแตกต่างกัน
- (3) ปัจจัยเรื่องนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่าอายุราชการแตกต่าง  
 กัน พึงพอใจในเรื่องภาระการสอนแตกต่างกัน ครูที่สมรสแล้วและยังเป็นโสด พึงพอใจในเรื่องการมีส่วน  
 ร่วมในการแก้ปัญหาของฝ่ายบริหาร และเรื่องการมีอิสระเสรีภาพในการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม  
 แยกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในเรื่องการมีเสรีภาพในการสอนแตกต่างกัน
- (4) ปัจจัยเรื่องการยอมรับนับถือ พบว่าอายุราชการแตกต่างกัน พึงพอใจในเรื่องการ  
 ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในชุมชน และเรื่องการยอมรับนับถือจากนักศึกษาแตกต่างกัน ครูเพศหญิงและ  
 เพศชาย พึงพอใจในเรื่องการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเรื่องการยอมรับนับถือจากนักศึกษา  
 แยกต่างกัน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน พึงพอใจในเรื่องการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาแตก  
 ต่างกันอีกด้วย
- (5) ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่าเพศหญิงและเพศ  
 ชาย พึงพอใจในเรื่องความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนอาจารย์ในภาควิชาเกษตร และเรื่องความร่วมมือ  
 ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พึงพอใจในเรื่องความร่วมมือช่วย  
 เหลือจากเพื่อนอาจารย์ในภาควิชาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาควิชาเกษตรแตกต่างกัน
- (6) ปัจจัยเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า อาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูที่มีระดับ  
 การศึกษาและภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
- (7) ปัจจัยเรื่องความสำเร็จในการทำงาน พบว่า อาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูที่มีระดับ  
 การศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
- (8) ปัจจัยเรื่องสถานภาพของตำแหน่งงาน พบว่า อาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูที่มีอายุ  
 ราชการ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่ไม่  
 แยกต่างกัน

บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านระหว่างอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวัฒน์ กิตยบุตร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ประชากรทั้งสิ้น 257 คน พบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับพอใจ ประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจสูง คือ ความสามารถในการทำงาน การบริการสังคม และความสำเร็จในการทำงาน ส่วนประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่ำ คือ ค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

ปราณี ศรีใส (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีจูงใจ-ค่าจ้างของเฮิร์ชเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านรายได้และสวัสดิการ เมื่อพิจารณาทุกด้านโดยภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534 : 148-151) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการที่มีอายุมากกว่าที่มีอายุน้อย วุฒิการ

ไคยระดับปริญญาตรีขึ้นไปกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีลงมา สมรสแล้วกับไม่ได้สมรส จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534 : 83) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีการศึกษาสูงกับต่ำ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเป็นระยะเวลาสั้นกับระยะเวลานาน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

วิมล รื่นรักษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีเฉพาะกรณีพนักงานในฝ่ายการเงินและการบัญชี พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการเงินและบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในประเด็นการบังคับบัญชาค่าจ้างและเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูงมีความพึงพอใจในประเด็นลักษณะงานความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างต่ำ และพบว่าอายุ ระยะเวลาทำงาน ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพการสมรส การศึกษาและการเลื่อนขั้นป้อนบำเหน็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และศักยภาพของนักศึกษาตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย

ปรเมษฐ์ สีหะวงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยท้าทาย อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปกับความพึงพอใจ พบว่า ข้าราชการครูระหว่างตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนกับครูวิชาการโรงเรียน ข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า กับอายุน้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า กับที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ข้าราชการครูที่สมรสแล้ว กับที่เป็นโสดและข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) สูงกว่า กับที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่ำกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## งานวิจัยในต่างประเทศ

กิบสัน แอนด์ คิน (Gibson and Klein, 1970 : 411) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อคนงานมีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ส่วนคนงานที่มีอายุน้อยมักจะมีความคาดหวังสูงต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอื่น ๆ

ชีเวสต์ (Srivastve, 1977 : 151) ได้ศึกษารวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ข้อสรุป 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน
2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

วิชเชอร์ (Wisher, 1984 : 3042) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน ที่ใช้ในโรงเรียนประจำตำบล กับความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เมืองริเวอร์ไซด์ พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ความมั่นคงในการทำงาน
2. โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน
3. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยของการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

กู๊ดสัน (Goodson, 1985 : 3543) ศึกษาทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐอลาบามา พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Herzberg Goodson สรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน และเงินเดือนในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านชีวสังคม ไม่มีผล



อย่างมีนัยสำคัญแก่แรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

จะเห็นได้ว่างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามเรื่องนี้ต้องมีการศึกษาเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำกรอบแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่จะใช้วิจัย โดยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวม 2 ปัจจัย ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง รวม 13 หน่วยงาน คือ

#### 1. ปัจจัยกระตุ้น

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบ
- ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

#### 2. ปัจจัยค้ำจุน

- นโยบายและการบริหาร
- สภาพการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- ความมั่นคงในงานที่ทำ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำนวน 526 คน จาก 13 หน่วยงาน ดังนี้

1. กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	15	คน
2. หน่วยตรวจสอบภายใน	4	คน
3. ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ	12	คน
4. กองกลาง	32	คน
5. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ	17	คน
6. กองการเจ้าหน้าที่	71	คน
7. กองคลัง	73	คน
8. กองตรวจและรายงาน	53	คน
9. กองนิติการ	35	คน
10. กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ	51	คน
11. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	95	คน
12. ศูนย์สารสนเทศ	51	คน
13. สำนักงานกิจการพิเศษ	17	คน
รวม	526	คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ ยามาเน Yamane's (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 107-108) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 227 คน ซึ่งเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน โดยมีการกระจายตามหน่วยงาน

$$\text{สัดส่วนในการสุ่ม } 227/526 = .43 \text{ หรือคิดเป็นร้อยละ } 43$$

### ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	15	6
2. หน่วยตรวจสอบภายใน	4	2
3. ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ ศธ.	12	5
4. กองกลาง	32	14
5. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ ศธ.	17	7
6. กองการเจ้าหน้าที่	71	31
7. กองคลัง	73	32
8. กองตรวจและรายงาน	53	23
9. กองนิติการ	35	15
10. กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ	51	22
11. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	95	41
12. ศูนย์สารสนเทศ	51	22
13. สำนักงานกิจการพิเศษ	17	7
รวม	526	227

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัย ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างข้อคำถามได้ใช้แนวคิดเรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ชเบอร์ก เป็นกรอบโครงสร้างของรายการลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 107-108) คือ

- |   |             |                         |
|---|-------------|-------------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจมากที่สุด  |
| 4 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจมาก        |
| 3 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจปานกลาง    |
| 2 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจน้อย       |
| 1 | หมายความว่า | มีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือต่าง ๆ โดยเฉพาะทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ชเบอร์ก และได้เลือกใช้แนวคิดเรื่ององค์ประกอบ 2 ปัจจัย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ชเบอร์ก เป็นกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. รวบรวมและเรียบเรียงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ที่เห็นว่ามีผลสำคัญกับงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่เป็นแบบสอบถามโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ให้เป็นผู้ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามในแต่ละด้านขององค์ประกอบและโดยภาพรวม และพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมและมีความสมบูรณ์ในการวิจัย
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ แล้วจึงจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น .9033
7. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วไปดำเนินการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามในการวิจัย
2. ผู้วิจัยติดตาม และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลใน 1 เดือน โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.36 และนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำไปวิเคราะห์และแปลผล โดยได้กำหนดค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง (ประคอง กรณสูตร, 2540 : 70) ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 1.00-1.49 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ น้อยที่สุด
2. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ น้อย
3. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ ปานกลาง
4. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ มาก
5. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ มากที่สุด

ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละตามลักษณะตัวแปร
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมวิเคราะห์ ดังนี้
  - 2.1 หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
  - 2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ทดสอบสมมติฐาน
  - 3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติที (t-test)
  - 3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติเอฟ (F-test)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่า t - test และ F - test

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง จำนวน 212 คน จาก 13 หน่วยงาน เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	148	69.8
1.2 ชาย	64	30.2
<b>รวม</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	7.1
2.2 ปริญญาตรี	128	60.4
2.3 ปริญญาโท	59	27.8
2.4 อื่น ๆ (ปริญญาเอก)	10	4.7
<b>รวม</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 2 ปี	21	9.9
3.2 2 - 5 ปี	40	18.9
3.3 6 ปี ขึ้นไป	151	71.2
<b>รวม</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
4. ระดับตำแหน่ง		
4.1 ระดับ 1 - 3	15	7.0
4.2 ระดับ 4 - 6	136	64.2
4.3 ระดับ 7 - 8	61	28.8
<b>รวม</b>	<b>212</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง จำนวน 212 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.8 และ 30.2 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมา คือ ปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 27.8 , 7.1 และ 4.7 ตามลำดับ



สำหรับประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2 - 5 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.9 และ 9.9 ตามลำดับ

ส่วนในด้านของระดับตำแหน่ง พบว่า เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในระดับ 4 - 6 คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมาเป็นข้าราชการในระดับ 7 - 8 และเป็นข้าราชการในระดับ 1 - 3 คิดเป็นร้อยละ 28.8 และ 7.0 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)**

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเทียบเคียงกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1988 : 156) วิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยความพึงพอใจ 2 ปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ และความมั่นคงในงานที่ทำ ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังนี้

**2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมปรากฏผลดังนี้**

ตารางที่ 3 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ ในภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
<b>ปัจจัยกระตุ้น</b>				
1.ความสำเร็จในการทำงาน	3.81	0.73	มาก	2
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	3.59	0.73	มาก	3
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.83	มาก	4
4.ความรับผิดชอบ	3.90	0.75	มาก	1
5.ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	0.96	ปานกลาง	8
รวม	3.63	0.83	มาก	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>				
6. นโยบายและการบริหาร	3.24	0.87	ปานกลาง	9
7. สภาพการทำงาน	3.47	0.88	ปานกลาง	7
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.53	0.77	มาก	6
9. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	2.91	0.96	ปานกลาง	10
10. ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.55	0.89	มาก	5
รวม	3.35	0.91	ปานกลาง	
<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.50</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ) และด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.47$ )

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกเป็นรายปัจจัย รายด้านและรายการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็นรายปัจจัย รายด้านและรายการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

### 2.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

#### 2.2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความสำเร็จในการทำงาน

รายการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม เวลาและเป้าหมายที่กำหนด	4.02	0.73	มาก	1
2. การได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย	3.85	0.73	มาก	4
3. การสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.93	0.67	มาก	2
4. การที่ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานนำความ ก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน	3.79	0.74	มาก	5
5. การมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติผ่าน มาแล้ว	3.86	0.77	มาก	3
6. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในผลการ ปฏิบัติงาน	3.60	0.68	มาก	6
7. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการ ปฏิบัติงาน	3.59	0.67	มาก	7
รวม	3.81	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.02$ ) รองลงมา คือการสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.93$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.59$ )

### 2.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.68	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.61	0.68	มาก	5
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญ	3.70	0.68	มาก	1
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน	3.69	0.65	มาก	2
5. การได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน	3.24	0.88	ปานกลาง	6
6. การได้รับการยอมรับจากบุคคลโดยทั่วไป	3.62	0.68	มาก	4
รวม	3.59	0.73	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญ ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.69$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน ( $\bar{X} = 3.24$ )

### 2.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏผลดังนี้ คือ

ตารางที่ 6 แสดงระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด	3.65	0.82	มาก	2
2. การได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.56	0.83	มาก	4
3. การสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.56	0.86	มาก	4
4. การที่ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน	3.57	0.81	มาก	3
5. การมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติผ่านมาแล้ว	3.39	0.82	ปานกลาง	6
6. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.82	0.73	มาก	1
7. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.43	0.89	ปานกลาง	5
รวม	3.57	0.83	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.65$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติผ่านมาแล้ว ( $\bar{X} = 3.39$ )

### 2.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏผลดังนี้ คือ

ตารางที่ 6 แสดงระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด	3.65	0.82	มาก	2
2. การได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.56	0.83	มาก	4
3. การสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.56	0.86	มาก	4
4. การที่ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน	3.57	0.81	มาก	3
5. การมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติผ่านมาแล้ว	3.39	0.82	ปานกลาง	6
6. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.82	0.73	มาก	1
7. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.43	0.89	ปานกลาง	5
รวม	3.57	0.83	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.65$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติผ่านมาแล้ว ( $\bar{X} = 3.39$ )

### 2.2.1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายละเอียดปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รายการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
1. การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการศึกษาอบรม ดูงาน และประชุมสัมมนาทางวิชาการ	3.34	0.91	ปานกลาง	2
2. การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.32	0.91	ปานกลาง	3
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งอื่นได้สะดวก	3.02	1.05	ปานกลาง	6
4. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.09	0.96	ปานกลาง	5
5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดี	3.21	0.95	ปานกลาง	4
6. การมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทํานปฏิบัติงานอยู่	3.65	0.86	มาก	1
รวม	3.27	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการศึกษาอบรม ดูงาน และประชุมสัมมนาทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่ง

0%  
359.16  
113987  
8546  
0.2

สำนักวิทยบริการ  
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00194775 ★



## 2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

### 2.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร รายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร

รายการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและมีเป้าหมายแน่นอน	3.38	0.80	ปานกลาง	1
2. การมีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	2.96	0.91	ปานกลาง	4
3. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.25	0.85	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน	3.34	0.89	ปานกลาง	2
5. การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.25	0.80	ปานกลาง	3
6. การบริหารงานในหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาที่มีความคล่องตัวสูง	3.25	0.90	ปานกลาง	3
รวม	3.24	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีความพึงพอใจในด้านการนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและมีเป้าหมายแน่นอน ( $\bar{X} = 3.38$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน ( $\bar{X} = 3.34$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.96$ )

### 2.2.2.2 ด้านสภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน รายละเอียดปรากฏผลดังนี้ คือ

ตารางที่ 10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านสภาพการทำงาน

รายการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. การจัดสถานที่ในหน่วยงานมีความสะอาด สวยงาม และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.52	0.83	มาก	3
2. อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและ สะดวกต่อการนำมาใช้	3.33	0.91	ปานกลาง	5
3. สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน	3.56	0.82	มาก	2
4. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน	3.42	0.93	ปานกลาง	4
5. สังคมในที่ทำงานมีความสามัคคีและมีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.29	0.89	ปานกลาง	6
6. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ได้รับการ ยอมรับว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.68	0.83	มาก	1
รวม	3.47	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมา คือ สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 3.56$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สังคมในที่ทำงานมีความสามัคคีและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ( $\bar{X} = 3.29$ )

### 2.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายละเอียดปรากฏผลดังนี้ คือ .

ตารางที่ 11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

รายการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาความเดือดร้อนทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	3.54	0.83	มาก	3
2. การมีโอกาสได้ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นหมู่คณะ	3.66	0.76	มาก	2
3. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็น	3.67	0.62	มาก	1
4. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	3.37	0.76	ปานกลาง	5
5. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาค	3.42	0.80	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.77	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง มีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็น ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมา คือ การมีโอกาสได้ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นหมู่คณะ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน ( $\bar{X} = 3.37$ )

#### 2.2.2.4 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รายละเอียดปรากฏผลดังนี้ คือ

ตารางที่ 12 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

รายการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับที่
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุราชการ และความสามารถ	3.01	0.87	ปานกลาง	2
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่า ครองชีพ	2.64	0.94	ปานกลาง	4
3. ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่า เบี้ยเลี้ยง ในการไปราชการ มีความเหมาะสม	2.54	0.92	ปานกลาง	5
4. ความพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลที่ได้รับ	2.77	0.98	ปานกลาง	3
5. การได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการเบิก จ่ายเงินช่วยเหลือ / สวัสดิการ	3.58	0.97	มาก	1
รวม	2.91	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ / สวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.58$ ) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุราชการ และความสามารถ ( $\bar{X} = 3.01$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการไปราชการ มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.54$ )

### 2.2.2.5 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามด้านความมั่นคงในงานที่ทำ รายละเอียดปรากฏผลดังนี้ คือ

ตารางที่ 13 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ

รายการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน	3.63	0.87	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอื้อเฟื้อ คူแและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.53	0.79	มาก	4
3. ความรู้สึกมีเกียรติในฐานะเป็นข้าราชการ ของหน่วยงาน	3.83	0.76	มาก	1
4. ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น	3.26	1.07	ปานกลาง	6
5. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมาก กว่างานในสายอื่น ๆ	3.44	0.88	ปานกลาง	5
6. มีความรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วย งานนี้	3.62	0.81	มาก	3
รวม	3.55	0.89	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานที่ทำ โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกมีเกียรติในฐานะเป็นข้าราชการของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมา คือ การมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) และรายการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.26$ )

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่า t-test และ F-test**

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางในภาพรวม ทั้งปัจจัยระดับ และปัจจัยค่าจุน รวม 10 ด้าน จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระดับตำแหน่ง โดยการเปรียบเทียบระหว่างเพศด้วย t-test เปรียบเทียบระหว่างวุฒิการศึกษา ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน และระหว่างระดับตำแหน่ง ด้วย F-test และถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันในทางสถิติ จะเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparision) ต่อไปว่ากลุ่มใดบ้างมีความแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (LSD : Least significant difference) การเปรียบเทียบได้ ดังนี้

### **3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามเพศ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามเพศ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด-  
กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง (t-test) จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	64	26.78	3.84	0.89	0.38
	หญิง	148	26.30	3.22		
การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	64	21.53	3.43	0.03	0.98
	หญิง	148	21.55	3.21		
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	64	25.03	4.02	0.26	0.78
	หญิง	148	24.88	3.67		
ความรับผิดชอบ	ชาย	64	23.53	3.19	0.71	0.48
	หญิง	148	23.19	3.28		
ความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ชาย	64	19.49	4.21	0.78	0.44
	หญิง	148	19.97	4.03		
นโยบายและการบริหาร	ชาย	64	19.20	4.27	1.18	0.24
	หญิง	148	19.92	3.60		
สภาพการทำงาน	ชาย	64	20.55	4.05	1.41	0.16
	หญิง	148	21.39	3.81		
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	64	17.51	3.06	1.08	0.28
	หญิง	148	18.00	3.05		
เงินเดือนและผลประโยชน์ อตุล	ชาย	64	14.59	3.55	0.26	0.80
	หญิง	148	14.45	4.07		
จ. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ชาย	64	21.36	3.78	0.27	0.79
	หญิง	148	21.20	3.94		
รวม	ชาย	64	209.57	26.50	0.33	0.74
	หญิง	148	210.84	23.39		

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยภาพรวมและผลการวิเคราะห์จำแนกเป็นรายด้าน

### 3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 15 ดังนี้



ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด  
กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	54.42	18.14	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	208	2774.62	13.34		
	รวม	211	2829.03			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	98.46	32.82	3.00	0.03*
	ภายในกลุ่ม	208	2276.25	10.94		
	รวม	211	2374.70			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	35.49	11.83	0.77	0.51
	ภายในกลุ่ม	208	3184.43	15.31		
	รวม	211	3219.93			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	62.61	20.87	2.05	0.11
	ภายในกลุ่ม	208	2113.18	10.16		
	รวม	211	2175.79			
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	62.12	20.71	1.20	0.31
	ภายในกลุ่ม	208	3577.18	17.20		
	รวม	211	3639.30			
6. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.38	2.13	0.13	0.95
	ภายในกลุ่ม	208	3515.26	16.90		
	รวม	211	3521.64			
7. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	123.07	41.02	2.64	0.05*
	ภายในกลุ่ม	208	3234.00	15.55		
	รวม	211	3357.07			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	47.67	32.56	3.16	0.02*
	ภายในกลุ่ม	208	1874.19	9.01		
	รวม	211	1971.86			
9. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกษียณ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.66	0.55	0.4	0.99
	ภายในกลุ่ม	208	2890.77	13.90		
	รวม	211	2892.43			
10. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	121.07	40.36	2.84	0.04*
	ภายในกลุ่ม	208	2954.39	14.20		
	รวม	211	3075.45			
11. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	2609.93	869.98	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	208	135178.69	649.90		
	รวม	211	137788.62			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความมั่นคงในงานที่ทำ มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณต่อไปดังผลตามตารางที่ 16, 17, 18 และ 19 ดังนี้

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 20.20$ )	ป.ตรี ( $\bar{X} = 21.25$ )	ป.โท ( $\bar{X} = 22.41$ )	ป.เอก ( $\bar{X} = 23.00$ )
ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 20.20$ )	-	1.05	2.21*	2.80*
ป.ตรี ( $\bar{X} = 21.25$ )		-	1.16*	1.75
ป.โท ( $\bar{X} = 22.41$ )			-	0.59
ป.เอก ( $\bar{X} = 23.00$ )				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาเอกกับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทกับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 19.93$ )	ป.ตรี ( $\bar{X} = 20.65$ )	ป.โท ( $\bar{X} = 20.82$ )	ป.เอก ( $\bar{X} = 24.10$ )
ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 19.93$ )	-	0.72	0.89	4.17*
ป.ตรี ( $\bar{X} = 20.65$ )		-	0.17	3.45*
ป.โท ( $\bar{X} = 20.82$ )			-	3.28*
ป.เอก ( $\bar{X} = 24.10$ )				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาเอกกับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาเอกกับระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาเอกกับระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาโท ระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ  
สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 16.53$ )	ป.ตรี ( $\bar{X} = 17.38$ )	ป.โท ( $\bar{X} = 18.31$ )	ป.เอก ( $\bar{X} = 19.80$ )
ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 16.53$ )	-	0.84	1.78*	3.27*
ป.ตรี ( $\bar{X} = 17.38$ )		-	0.94	2.43*
ป.โท ( $\bar{X} = 18.31$ )			-	1.49
ป.เอก ( $\bar{X} = 19.80$ )				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาเอกกับระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทกับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ  
มั่นคงในงานที่ทำของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง  
จำแนก ตามวุฒิการศึกษา

ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 20.00$ )	ป.ตรี ( $\bar{X} = 21.68$ )	ป.โท ( $\bar{X} = 19.98$ )	ป.เอก ( $\bar{X} = 22.00$ )
ต่ำกว่า ป.ตรี ( $\bar{X} = 20.00$ )	-	0.32	0.02	0.00
ป.ตรี ( $\bar{X} = 21.68$ )		-	1.70*	0.32
ป.โท ( $\bar{X} = 19.98$ )			-	2.02
ป.เอก ( $\bar{X} = 22.00$ )				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาตรี

### 3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด  
กระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	61.22	30.61	2.31	0.10
	ภายในกลุ่ม	209	2767.81	13.24		
	รวม	211	2829.03			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	35.43	17.71	1.58	0.21
	ภายในกลุ่ม	209	2339.27	11.19		
	รวม	211	2374.70			
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	107.86	53.93	3.62	0.03*
	ภายในกลุ่ม	209	3112.07	14.89		
	รวม	211	3219.93			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	62.86	31.43	3.11	0.05*
	ภายในกลุ่ม	209	2112.93	10.11		
	รวม	211	2175.79			
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	43.85	21.93	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	209	3595.45	17.20		
	รวม	211	3639.30			
6. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.81	1.91	0.11	0.89
	ภายในกลุ่ม	209	3517.83	16.83		
	รวม	211	3521.64			
7. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.66	2.83	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	209	3351.41	16.04		
	รวม	211	3357.07			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.66	19.29	2.09	0.13
	ภายในกลุ่ม	209	3351.41	9.25		
	รวม	211	3357.07			
9. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	38.58	20.92	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	209	1933.28	13.64		
	รวม	211	1971.86			
10. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	41.84	15.92	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	209	2850.59	14.56		
	รวม	211	2892.43			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	31.84	580.83	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	209	3043.61	653.72		
	รวม	211	3075.45			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณตามตารางที่ 21 และ 22 ต่อไป



ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 2 ปี ( $\bar{X} = 23.14$ )	ระหว่าง 2 - 5 ปี ( $\bar{X} = 24.43$ )	6 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 25.38$ )
ต่ำกว่า 2 ปี ( $\bar{X} = 23.14$ )	-	1.28	2.24
ระหว่าง 2 - 5 ปี ( $\bar{X} = 24.43$ )		-	0.96
6 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 25.38$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี กับ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 2 ปี ( $\bar{X} = 21.81$ )	ระหว่าง 2 - 5 ปี ( $\bar{X} = 23.40$ )	6 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 23.66$ )
ต่ำกว่า 2 ปี ( $\bar{X} = 21.81$ )	-	1.59	1.85*
ระหว่าง 2 - 5 ปี ( $\bar{X} = 23.40$ )		-	0.26
6 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 23.66$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี

### 3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	21.37	10.67	0.80	0.54
	ภายในกลุ่ม	209	2807.66	13.43		
	รวม	211	2829.03			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	15.03	7.52	0.67	0.52
	ภายในกลุ่ม	209	2359.67	11.29		
	รวม	211	2374.70			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	24.67	12.34	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	209	3195.25	15.29		
	รวม	211	3219.93			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.83	4.92	0.47	0.62
	ภายในกลุ่ม	209	2165.96	10.36		
	รวม	211	2175.79			
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	63.85	31.93	1.87	0.16
	ภายในกลุ่ม	209	3575.45	17.11		
	รวม	211	3639.30			
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	98.86	49.44	3.02	0.05*
	ภายในกลุ่ม	209	3422.76	16.38		
	รวม	211	3521.64			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	152.05	76.03	4.96	0.01**
	ภายในกลุ่ม	209	3205.02	15.34		
	รวม	211	3357.07			

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	116.04	58.02	6.53	0.00**
	ภายในกลุ่ม	209	1855.82	8.80		
	รวม	211	1971.86			
9. เงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	ระหว่างกลุ่ม	2	63.99	32.00	2.36	0.10
	ภายในกลุ่ม	209	2828.44	13.53		
	รวม	211	2892.43			
10. ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	15.01	7.51	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	209	3060.44	14.64		
	รวม	211	3075.45			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	3880.80	1940.40	3.03	0.05*
	ภายในกลุ่ม	209	133907.81	640.71		
	รวม	211	137788.62			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณตามตารางที่ 24 - 27 ต่อไป

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม  
ทุกด้านของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตาม  
ระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทุกด้าน	ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 205.73$ )	ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 207.42$ )	ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 216.66$ )
ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 205.73$ )	-	1.69	10.92
ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 207.42$ )		-	9.24*
ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 216.66$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7 - 8 กับ ระดับ 4 - 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7 - 8 มีความพึงพอใจสูงกว่าระดับ 4 - 6

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 19.87$ )	ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 18.92$ )	ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 20.43$ )
ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 19.87$ )	-	0.95	0.65
ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 18.92$ )		-	1.51*
ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 20.43$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7 - 8 กับ ระดับ 4 - 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7 - 8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับ 4 - 6

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 20.60$ )	ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 20.24$ )	ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 22.13$ )
ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 20.60$ )	-	0.36	1.53
ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 20.24$ )		-	1.90*
ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 22.13$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7 - 8 กับ ระดับ 4 - 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7 - 8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับ 4 - 6

ตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ  
สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง  
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 17.20$ )	ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 17.18$ )	ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 18.82$ )
ระดับ 1 - 3 ( $\bar{X} = 17.20$ )	-	0.02	1.62
ระดับ 4 - 6 ( $\bar{X} = 17.18$ )		-	1.64*
ระดับ 7 - 8 ( $\bar{X} = 18.82$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 กับ ระดับ 4-6 มีความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7 - 8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับ  
4-6



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในงานที่ทำ

##### 2. ขอบเขตด้านประชากร

###### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง 13 หน่วยงาน จำนวน 526 คน
- กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ซึ่งเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากประชากรข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน โดยมีการกระจายตามหน่วยงาน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ชเบิร์ก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย 10 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่า t-test และ F-test ถ้าพบความแตกต่างในทางสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference)

## สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 10 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยก้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านต่อไปนี้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านสภาพการทำงาน โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาโท ระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านต่อไปนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี

ด้านความรับผิดชอบ โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยภาพรวมและด้านต่อไปนี้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- โดยภาพรวม โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 มีความพึงพอใจสูงกว่าระดับ 4-6
- ด้านนโยบายและการบริหาร โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับ 4-6
- ด้านสภาพการทำงาน โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับ 4-6
- ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน โดยข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับ 4-6

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประเด็นน่าสนใจหลายประเด็น ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

#### 1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง

1.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ต่างจากการวิจัยของวิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 83-84) ที่พบว่าศึกษาริการอำเภอมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และต่างจากผลการวิจัยของวิมล รื่นรักษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจต่อการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสภาพงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันนั่นคือเป็นงานราชการมีความมั่นคงในงานค่อนข้างสูง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่ และตัวงานเองก็เป็นงานราชการ เป็นงานมีเกียรติ

การวิเคราะห์รายปัจจัยและรายด้าน การวิเคราะห์ความพึงพอใจตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก โดยแยกเป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

**ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)** กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความพึงพอใจโดยรวมในปัจจัยกระตุ้นในระดับมาก 4 ด้าน โดยพบว่าปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ที่ระบุว่าคนจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ประการ อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน มีค่าระหว่าง 3.27 – 3.90 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจใน

การทำงานในระดับปานกลาง ถึงระดับมากในการประเมินแต่ละรายการ ซึ่งหากพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทุกรายการที่มีคะแนนในระดับมาก ยกเว้นด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และเป็นค่าเฉลี่ยที่จัดอยู่ในอันดับที่ 8 จาก 10 ด้าน นอกจากนั้นการวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละด้านพบว่ารายการที่มีคะแนนเกิน 4.0 มีเพียง 2 รายการ ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ รายการที่-1 “ความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ” และ ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน รายการที่ 1 “การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด” แสดงว่าสองรายการนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในระดับสูงมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งจัดอยู่ในอันดับที่ 1 และ 2 จาก 10 รายการ ทั้งสององค์ประกอบนี้เป็นความพึงพอใจที่เป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นสิ่งยืนยันว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงส่วนใหญ่มีความตั้งใจต่อการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานสำเร็จถือเป็นรางวัล (incentive) ที่ทำให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จ จึงทำให้รู้สึกพึงพอใจ และมีความสุข ถ้าวิเคราะห์ตามทฤษฎีของมาสโล ถือว่าบุคคลได้บรรลุถึงความต้องการขั้นสูง “ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต” สิ่งที่น่าสังเกตก็คือปัจจัยกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือในรายการที่ 5 “การได้รับรางวัล ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน” (ตารางที่ 5) กลับเป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในหมวดนี้ และต่ำสุดในด้านปัจจัยจูงใจ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าผลงานที่ทำสำเร็จนั้นยังไม่ได้รับการยอมรับ หรือไม่มีผู้ใดเห็นความสำคัญมากนักทั้งที่ในภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่จัดอยู่ในอันดับ 3 ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าเกิดอะไรขึ้น และเป็นสิ่งชี้้นำให้ผู้บริหารได้นำมาพิจารณาในการกำหนดบทบาท ภารกิจ และมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ปัจจัยค้ำจุน (Hygienic Factors)** พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยด้านที่คะแนนสูงสุด ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งจัดเป็นความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน และถ้ามองภาพรวมจะพบว่าจัดเป็นอันดับที่ 5 และ 6 จาก 10 ด้าน ส่วนอีก 3 ด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีคะแนนต่ำสุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ รongลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ทั้งสามด้านนี้เป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลไม่สามารถควบคุมกำกับได้ และถ้าพิจารณาในรายละเอียดแต่ละรายการของแต่ละด้าน พบว่ามีหลายประเด็นที่มีส่วนสัมพันธ์กัน ดังในด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า รายการที่มีคะแนนต่ำสุดได้แก่ “การมีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน” ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเป็นความพึงพอใจในระดับสุดท้ายในหมวดนี้ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในด้านการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานน้อยที่สุด และยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นสิ่งที่น่าสังเกตว่าในหมวดนี้ไม่มีรายการใดที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งข้อมูลนี้ต่างจากผลการศึกษาของ ปราณี สีใส (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านรายได้และสวัสดิการ

สิ่งที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งในด้านปัจจัยจำแนก ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยในรายการต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างจะตรงกับสภาพงานราชการในปัจจุบันที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ ต้องปฏิบัติงานตามกรอบที่กำหนด ขาดโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และขาดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพราะยังมีระบบเจ้าขุนมูลนายในระบบราชการอยู่น้อย และอาจเนื่องมาจากสภาพความเปลี่ยนแปลงไปของสถานะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน และการปรับเงินเดือนข้าราชการไม่ทันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ข้าราชการบางคนเฉื่อยชา ยกเว้นเรื่องการได้รับความสะดวก รวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ/สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเงินสำรองจ่ายอยู่ที่กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงเบิกเงินได้ทันทีโดยไม่ต้องรอข้ามวัน

## 2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### 2.1 เพศ การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัด

กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ พบว่า เรื่องสถานภาพของตำแหน่งงาน พบว่าในภาพรวมความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แสดงว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกัน แม้ว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของเพศชาย จะสูงกว่าเพศหญิง เล็กน้อยก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ได้ผลเช่นเดียวกับการศึกษาของพิน คงพูล (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นั่นคือเพศชายและเพศหญิงต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน โดยเฉพาะเมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน จะพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นปัจจัยจำแนกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งเพศชาย และเพศหญิง และค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูงทั้งเพศชาย เพศหญิง รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งเพศชาย และเพศหญิง

โดยที่เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อยในสองด้านนี้ ส่วนด้านที่เพศหญิงมีคะแนนสูงกว่าเพศชาย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิของบุคคล ไม่แบ่งแยกเพศชายและเพศหญิง ยอมรับสิทธิสตรีมากขึ้นกว่าในอดีต สตรีสามารถทำงานได้ในหลาย ๆ สาขา และมีบทบาททางสังคมมากขึ้นด้วยเช่นกัน มีจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ สามารถเป็นผู้นำในหลาย ๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นสิ่งสะท้อนให้ภาพในด้านเพศของสังคม แม้ว่าในการศึกษาครั้งนี้จะไม่แสดงผลแตกต่างที่ชัดเจนก็ตาม

2.2 วุฒิทางการศึกษา การวิจัยวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแนวโน้มว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าก็ตาม ในปัจจุบันข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รับการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างกว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท สถาบันการศึกษาจำนวนมากได้เปิดหลักสูตรหลาย ๆ หลักสูตรเพื่อรองรับความต้องการการศึกษาต่อของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาภาคปกติ ภาคพิเศษเรียนในวันหยุด ทำให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิได้โดยทั่วถึง หรือแม้แต่การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การอบรม สัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น ก็เปิดกว้างด้วยเช่นกัน ทำให้คุณภาพของข้าราชการไม่แตกต่างกันมาก แม้จะมีวุฒิทางการศึกษต่างกันก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้จึงต่างจากการศึกษาของพิน คงพล (2529: บทคัดย่อ) ที่พบว่าอาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และ ต่างจากการศึกษาของ สมเจดน์ ชื่นปรีชา (2534 : 148-151) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ากับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประเด็นที่น่าสนใจในผลการวิจัยครั้งนี้ก็คือ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งระยะเวลาที่ศึกษาต่างจากการศึกษาที่กล่าวถึงกว่าสิบปี ขณะที่สถานการณ์ในการทำงานในปัจจุบันก็เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการปฏิรูประบบราชการซึ่งส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงาน การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน นโยบายการบริหารราชการที่มุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นปัจจัยภายนอกที่การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้นำมาพิจารณาร่วมด้วย แต่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน หลายประการที่แสดงให้เห็นว่ามีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังเช่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แม้ว่าสภาพการปฏิบัติงานจะไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติ

งานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาซึ่งอยู่ในส่วนกลาง แต่เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า อาจมีส่วนทำให้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่าค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามพบว่าความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจเพียงประการเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านจูงใจองค์ประกอบย่อย ๆ ที่แตกต่างกันถึง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ LSD จะพบว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ปริญญาเอก) เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ส่วนด้านความมั่นคงในงานที่ทำนั้น จะพบว่ามีเพียงคู่เดียวที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท (ตารางที่ 19) ซึ่งจะพบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ขณะที่กลุ่มปริญญาเอกและวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงทั้งสองกลุ่ม ในประเด็นนี้อาจเนื่องจากสาเหตุจากปัจจัยภายนอกบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการที่มีการเกลี่ยอัตรากำลัง มีผลให้ข้าราชการบางท่านไม่แน่ใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการโยกย้าย และการเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำจึงมีคะแนนต่ำกว่ากลุ่มระดับปริญญาเอก ซึ่งมักมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันกลุ่มที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาตรีจะเข้าใจว่า หน่วยงานจะต้องมีวิธีการจัดการ ไม่ว่าจะเกลี่ยอัตรากำลังอย่างไร การกิจที่ได้รับมอบหมายจะไม่กระทบต่อความมั่นคงในงานที่ทำของตน ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านความมั่นคงในงานที่ทำจึงสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโท ซึ่งประเด็นนี้เป็นสิ่งที่ควรมีการศึกษาในรายละเอียดต่อไป

### 2.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน การวิจัยประสพการณ์ในการทำงานในภาพรวมพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในหลาย ๆ งานต้องอาศัยความชำนาญ เพื่อที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีและผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจข้าราชการที่จบการศึกษาและได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ๆ ก็สามารถปฏิบัติงานได้ดีในระดับหนึ่ง ต่อเมื่อสร้างสมประสพการณ์เป็นเวลานานขึ้น ก็จะส่งผลต่อความชำนาญและผลสำเร็จของงานให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์แยกรายด้านพบว่าในปีจจัยกระตุ้น จะมีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่ากลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปีจะมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 2 ปี และ กลุ่มที่มีประสพการณ์



ระหว่าง 2-5 ปี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมล รื่นรัมย์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการเงินและการบัญชีของการทางรถไฟ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534 : 148-151) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ยังไม่ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งยังไม่สามารถระบุถึงทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบนั้น จะพบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งสองด้าน (ตารางที่ 21 และ ตารางที่ 22) นอกจากนี้สิ่งที่สังเกตในด้านประสบการณ์ในการทำงานก็คือ เมื่อวิเคราะห์แยกรายด้านไม่มีองค์ประกอบย่อยในปัจจัยด้านใดที่แตกต่างกัน แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในด้านปัจจัยด้านงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

#### 2.4 ระดับตำแหน่ง การวิจัยความพึงพอใจในภาพรวมเมื่อวิเคราะห์แยกตามระดับ

ตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การบริหารแบบประชาธิปไตยเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความร่วมมือจากทุกคนด้วยดี การที่ทุกคนได้มีโอกาสรับทราบ ออกความคิดเห็นร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน ย่อมหมายความว่าทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในงานนั้น จะทำให้ทุกคนพึงพอใจ ส่วนการบริหารแบบอัตตาธิปไตยนั้นตัดสินใจโดยคนคนเดียว ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามสั่งเปรียบเสมือนเครื่องจักร หาโอกาสที่จะเจริญได้ยาก เพราะไม่เคยได้ออกความคิดเห็น ไม่เคยตัดสินใจ การบริหารแบบอัตตาธิปไตยจึงมีความหมายอีกอย่างหนึ่งว่าไม่ต้องการให้ลูกน้องเจริญขึ้นเป็นผู้ใหญ่ในภายภาคหน้า และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในแต่ละคู่โดยใช้สถิติวิเคราะห์ LSD พบว่ากลุ่มที่ต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4-6 และระดับ 7-8 โดยที่กลุ่มระดับ 4-6 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจโดยรวม ต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง 7-8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 24) ผลการศึกษานี้จึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรเมษฐ์ สีหะวงส์ (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) สูงกว่า กับที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่ำกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์แยกปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 10 องค์ประกอบย่อยแล้ว พบว่าการวิจัยครั้งนี้มีส่วนที่แตกต่างกันในประเด็นที่การศึกษาครั้งนี้ปัจจัยกระตุ้นทุกด้านไม่แตกต่างกัน ขณะที่การศึกษาของ ปรมะขันธ์ สีหะวงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านมีความแตกต่างกันเมื่อวิเคราะห์แยกตามระดับตำแหน่ง ส่วนผลการวิจัยครั้งนี้กลับพบว่า ปัจจัยกระตุ้นทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีเพียง 2 ประการที่แตกต่างกันได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร กับด้านสภาพการทำงาน กลุ่มที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ได้แก่กลุ่มข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 4-6 ทั้งสองด้าน โดยกลุ่มระดับตำแหน่ง 4-6 จะมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจทั้งสองด้านในระดับต่ำกว่ากลุ่มระดับตำแหน่ง 7-8 ทั้งสองด้าน ขณะที่การศึกษาของ ปรมะขันธ์ สีหะวงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยค้ำจุน 3 ประการที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก ที่ระบุว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความมั่นคงในงานที่ทำ อาจมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปในภาพรวม จะพบว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 113-115) เป็นส่วนใหญ่ โดยพบว่าปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก 4 อันดับแรกเรียงตามคะแนนสูงสุด และสิ่งที่พบต่างจากแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก ก็คือ พบว่าปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในงานที่ทำ และ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีคะแนนเฉลี่ยมาเป็นอันดับที่ 5 และ 6 จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากในขณะที่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจัดเป็นปัจจัยกระตุ้นกลับเป็นปัจจัยที่มีคะแนนความพึงพอใจในระดับปานกลางและเป็นลำดับที่ 8 ของด้านที่ศึกษา 10 ด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงนับว่ามีสิ่งที่น่าสนใจที่ต่างจากการวิจัยที่ผ่านมา โดยเฉพาะในด้านความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนที่น่าจะมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนที่พบจากการวิจัยครั้งนี้

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร และหน่วยงาน

2.1 ปัจจัยกระตุ้น ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง

1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องที่ยุ้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน

1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติผ่านมาแล้ว และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องความพอใจกับการมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

1.1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งอื่นได้สะดวก การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดี การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานที่มุ่งผลลัพธ์ และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน และประชุมสัมมนาทางวิชาการ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา

ธิการส่วนกลาง

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรให้ความสำคัญกับเรื่อง การมีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานในหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาที่มีความคล่องตัวสูง ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน และนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและมีเป้าหมายแน่นอน

1.2.2 ด้านสภาพการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของสังคมในที่ทำงาน มีความสามัคคีและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้ และสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาค

1.2.4 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปราชการ มีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าครองชีพ ความพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อายุราชการ และความสามารถ

1.2.5 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ควรให้ความสำคัญเรื่องของการไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น และงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่างานในสายอื่นๆ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบในด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน จึงเห็นควรให้มีการขยายประชากรให้กว้างขึ้น โดยศึกษาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สังกัดส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบทางปรับปรุง แก้ไข และสนับสนุนในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ควรนำองค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารงานของรัฐและหน่วยงานในปัจจุบันร่วมด้วย เพราะเป็นองค์ประกอบที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในปัจจุบัน

2.3 ควรวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานกับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ครบ 14 กรม เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร จะได้นำมาเปรียบเทียบ เพราะความพึงพอใจเป็นได้ทั้งทัศนคติและความรู้สึกรักของข้าราชการที่มีต่องาน เพื่อเกิดประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการในส่วนรวมต่อไป

## บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2538). คู่มือการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง. โรงพิมพ์ท้องถิ่น  
กรมการปกครอง.
- การฝึกหัดครู, กรม. (2525). ความพึงพอใจของบุคคลขณะทำงานในกรมการฝึกหัดครู.  
กรุงเทพฯ : กองแผนงานกรมการฝึกหัดครู.
- กิตติมา ปรีดีติติก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2544). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ  
สังคมที่ดี. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2543). แผนปฏิบัติการ สร้างราชการใสสะอาด.  
กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549. กรุงเทพฯ : ศูรสภา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2539). สรุปสาระสำคัญแผน  
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรีนติ้ง.  
ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ชัยยุทธ์ แสงแก่นเพชร. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2523). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา เล่มที่ 2.  
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์, คุณหญิง (2541). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะ  
กรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บัญชา ชลาภิรมย์. (2533). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัด  
ทบวง มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประเมษฐ์ สีหะวงศ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประคอง วรรณสูตร. (2540). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวช แสนนามวงษ์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิจัยหม่อนไหมและสถานีทดลองหม่อนไหมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. (2534). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราณี ศรีใส. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิน คงพูน. (2529). ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. (2530). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมล รื่นรัมย์. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีพนักงานฝ่ายการเงินและบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2539). แผนส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (อัครสำเนา)
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2539). คู่มือปฏิบัติงานของสำนักงาน/กอง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (อัครสำเนา)
- สมยศ นาวิการ. (2522). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

- สมเจตต์ ชื่นปรีชา. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและ  
สายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2540). แผนอัตรากำลังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
รอบที่ 4 (ปีงบประมาณ 2539-2542). กรุงเทพฯ : บริษัทจินดาสาส์นการพิมพ์ จำกัด.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2540). จิตวิทยาการจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
บุ๊คแบงก์.
- สุรัชย์ ชินโย. (2538). การบริหารโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 10. กรุงเทพฯ วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ ทองวิเชียร. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและความท้าทายในการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพงษ์ เผือกสวัสดิ์. (2530). ความพึงพอใจในงานของอาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ :  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวัฒน์ กิติยบุตร. (2534). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน  
สามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2523). การวางแผนนโยบายและกระบวนการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี เพชรสุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติการพิมพ์.
- Applewhite, Phillip B. (1965). **Organization and Behavior**. New York : Englewood Cliffs,  
Prentice-Hall Inc.
- Barnard, Chester I. (1972). **The Functions of the Executive**. Massachusetts : Harvard University  
Press.
- Gibson J.L. and S.M. Klein. (1970). "Employee Attitudes as a Function of Age and Length of  
Service : A Reconceptualization", **Academy of Management Journal**.
- Gilmer, Von Haller B. (1966). **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill company.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Goodson, Tanya Jamine. (1985). Herzberg's Motivation Hygiene Theory Applied to  
Elementary Teachers in Selected Alabama. Dissertation Abstracts International.

- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley.
- Masiow, Abraham Harold. (1970). **Motivation and Personality**. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper and Row Inc.
- McCormick, Ernest I., And Josep Tiffin. (1974). **Industrial Psychology**. Englewook Cliffs N.J Perentice-Hall.
- McGregor, Donglas M. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Myers Scott, M. (1970). **Energy Employer a Manager : More Meaningful Work Through Job Enviranment**. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Negro, Felix A. (1969). **Public Personnel Administration**. New York : Holt, Rinehart & Winston Inc.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. (1964). **Social Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Srivasve, Suresh. (1977). **Job Satisfaction and Productivity**. Kent State : The Comparative Administration Research Institute : Kerrt State University.
- Strauss, George, and Sayles, Leonard R. (1960). **Personnel : The Human Problems of Management**. Englewood Cliffs N.J. : Prentice-Hall Inc.
- Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Wiley and Sons.
- Wisher, Linda Galle Moe. (1984). "The relationship between the Motivation-Hygiene Factors Present in School district and job satisfaction of principals", **Dissertation Abstracts International**.
- Yoder, Dale and others. (1968). **Personnel Management and Labour Relation**. New York : McGraw-Hill.
- Zaleznik, Abraham, and others. (1958). **The Motivation Productivity and Satisfaction of Workers**. Boston : Harvark University Press.



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด**  
**สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง  
    ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม  
    ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง
2. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาได้โปรดตอบตามความเป็นจริง ทุกตอน ทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จะเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีส่วนใดที่จะเกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลหรือหน่วยงาน และจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือหน่วยงานของท่าน โดยผลการศึกษานำเสนอในภาพรวม

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกัลยา ทาร์กย์

420092012

สาขาการบริหารการศึกษา

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน (โปรดตอบคำถามทุกข้อ)

## 1. เพศ

1.1. ( ) หญิง

1.2. ( ) ชาย

## 2. วุฒิการศึกษา

2.1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.2. ( ) ปริญญาตรี

2.3. ( ) ปริญญาโท

2.4 ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

## 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1. ( ) ต่ำกว่า 2 ปี

3.2. ( ) ระหว่าง 2 - 5 ปี

3.3. ( ) 6 ปีขึ้นไป

## 4. ระดับตำแหน่ง

4.1. ( ) ระดับ 1-3

4.2. ( ) ระดับ 4-6

4.3. ( ) ระดับ 7-8

## ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านแบบสอบถามทีละข้อ แล้วพิจารณาตัดสินใจว่าคำตอบที่กำหนดไว้แนบท้ายนี้ข้อใด ที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพการณ์ที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างมาตรฐานค่า โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

5	หมายความว่า	มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีความพึงพอใจมาก
3	หมายความว่า	มีความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายความว่า	มีความพึงพอใจน้อย
1	หมายความว่า	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงกับความถนัดของท่าน		/			

ท่านเขียนเครื่องหมาย / ที่ระดับ 4 หมายความว่า เมื่อท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับความถนัดของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมาก

โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ให้ครบทุกข้อ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่ (1)
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด					
2. ท่านได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน					
5. ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติผ่านมาแล้ว					
6. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
8. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่านในการนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
9. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
10. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติ					
11. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน					
12. ท่านได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องชมเชยในผลงาน					
13. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลโดยทั่วไป					
<b>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
14. ท่านพอใจที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
15. งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
16. งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ					
17. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตามปริมาณและไม่ยากเกินไป					

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติตามแผนได้อย่างดี					
2. ท่านเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
3. มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่อย่างชัดเจนภายในหน่วยงาน					
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
4. ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ					
5. ท่านทำงานได้สำเร็จก่อนเวลาที่มอบหมายเสมอ					
6. ท่านพอใจกับการมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง					
7. ท่านได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
8. ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
9. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์					
<b>ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
10. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมดูงาน และประชุมสัมมนาทางวิชาการ					
11. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
12. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งอื่นได้สะดวก					
13. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
14. ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดี					
15. ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>					
3. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและมีเป้าหมายแน่นอน					
4. ท่านมีโอกาส หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน					
5. บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับทราบนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน					
7. การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ					
8. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่มีความคล่องตัวสูง					
<b>สภาพการทำงาน</b>					
39. การจัดสถานที่ในหน่วยงานมีความสะอาด สวยงาม และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
40. อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้					
41. สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
42. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
43. สังคมในที่ทำงานมีความสามัคคีและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
44. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
<b>ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>					
45. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาความเดือดร้อนทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว					
46. ท่านมีโอกาสได้ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นหมู่คณะ					

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
47. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
48. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและไม่มี การขิงตึงตังกัน					
49. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านอย่างเสมอภาค					
<b>เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>					
50. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา อาชวราชการ และความสามารถ					
51. เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าครองชีพ					
52. ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการไปราชการ มีความเหมาะสม					
53. ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับ					
54. ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการเบิกจ่ายเงิน ช่วยเหลือ / สวัสดิการต่าง ๆ					
<b>ความมั่นคงในงานที่ทำ</b>					
55. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
56. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอื้อเฟื้อ ดูแลท่านและรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของท่าน					
57. ท่านรู้สึกมีเกียรติในฐานะเป็นข้าราชการของหน่วยงาน					
58. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น					
59. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่างานใน สายอื่น ๆ					
60. ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 1. ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์  | อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  |
| 2. นายอภิชาติ จีระวุฒิ | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ   |
| 3. ดร.ไพรัช ถิตยไพศาล  | ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ<br>กระทรวงศึกษาธิการ |
| 4. ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ | ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา   |
| 5. ดร.ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ | นักวิชาการศึกษา กรมวิชาการ   |

ภาคผนวก ค  
หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง



ที่ พิเศษ/ 2546

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

10 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วย นางสาวกัลยา ทาร์กซ์ ซึ่งขณะนี้กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ดังนี้

1. ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ ประธานกรรมการ
2. ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ กรรมการ
3. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ กรรมการ

การทำวิจัยครั้งนี้ นักศึกษาจะขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านเพื่อนำข้อมูลไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา วิทวุฒิศักดิ์)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 890-0841-50 ต่อ 809

โทรสาร 890-1786

ที่ ศธ 1546.02/ 8990



สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญวุฒิ  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

15 สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์

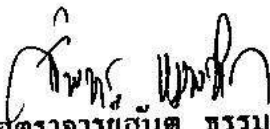
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มตอบรับ จำนวน 1 ฉบับ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" ให้กับ นางสาวกัลยา ทารักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และทรงคุณวุฒิ ตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยคุณสมบัติของผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมกันนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้แนบบแบบตอบรับมาด้วยแล้ว หากเห็นชอบโปรดพิจารณาลงนามในแบบตอบรับด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

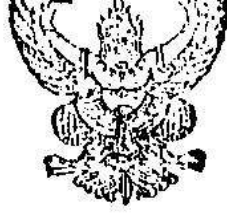
  
(รองศาสตราจารย์บัณฑิต ขรรจบำรุง)  
อธิการบดีสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 890-0841-50 ต่อ 809

โทรสาร 890-1786

ที่ ศธ 1546.02/ 8601



สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญศรี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

16 สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

เรียน นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มตอบรับ จำนวน 1 ฉบับ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" ให้กับ นางสาวกัญญา ทารักษ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และทรงคุณวุฒิ ตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยคุณสมบัติของผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมกันนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้แนบบแบบตอบรับมาด้วยแล้ว หากเห็นชอบโปรดพิจารณาลงนามในแบบตอบรับด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ถันต์ ชรรณมาง)  
อธิการบดีสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 890-0841-50 ต่อ 809

โทรสาร 890-1786

ที่ ศธ 1546.02/ 8601.



สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิรยุฎจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

16 สิงหาคม 2545

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มตอบรับ จำนวน 1 ฉบับ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" ให้กับ นางสาวกัญญา ทารักษ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และทรงคุณวุฒิ ตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยคุณสมบัติของผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมกันนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้แนบบแบบตอบรับมาด้วยแล้ว หากเห็นชอบโปรดพิจารณาลงนามในแบบตอบรับด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สันต์ ชรรณบัววง)  
อธิการบดีสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 890-0841-50 ต่อ 809

โทรสาร 890-1786



ที่ พิเศษ/ 2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุรี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

16 ธันวาคม 2545

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พนม พงษ์ไพบูลย์ (อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2.แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกัลยา ทารักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษา  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" โดยมี  
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.สมศักดิ์ คดประสิทธิ์ ประธาน
2. ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ กรรมการ
3. อ.ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ กรรมการ

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของ  
เครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มี  
ความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความ  
ตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา วิฑูมศักดิ์)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

โทรสาร 0-2890-1786





ที่ พิเศษ/ 2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

16 ธันวาคม 2545

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอภิชาติ จีระวุฒิ (ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2.แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกัลยา ทารักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                |                 |         |
|----------------|-----------------|---------|
| 1. ดร.สมศักดิ์ | คณประสิทธิ์     | ประธาน  |
| 2. ดร.บัณฑิต   | แทนพิทักษ์      | กรรมการ |
| 3. อ.ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัย ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา วิทวิชิตศักดิ์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

โทรสาร 0-2890-1786



ที่ พิเศษ/ 2545

สถานันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

16 ธันวาคม 2545

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ไพรัช ติตย์ผาด (ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ก้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกัลยา ทารักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 สถานันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                |                 |         |
|----------------|-----------------|---------|
| 1. ดร.สมศักดิ์ | คณประสิทธิ์     | ประธาน  |
| 2. ดร.บิณฑิต   | แทนพิทักษ์      | กรรมการ |
| 3. อ.ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา วิทวิทักุล)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

โทรสาร 0-2890-1766



ที่พิเศษ/ 2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

16 ธันวาคม 2545

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คร.ไพฑูย์ แจ่มพงษ์ (นักวิชาการศึกษาศึกษา กรมวิชาการ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

2.แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกัลยา หารักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                |                 |         |
|----------------|-----------------|---------|
| 1. คร.สมศักดิ์ | คลประสิทธิ์     | ประธาน  |
| 2. คร.บัณฑิต   | แท่นพิทักษ์     | กรรมการ |
| 3. อ.ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา วิทวุฒิศักดิ์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

โทรสาร 0-2890-1785



ที่ พิเศษ/ 2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

16 ธันวาคม 2545

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ (ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

2.แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกัลยา ทารักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง" โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                |                 |         |
|----------------|-----------------|---------|
| 1. ดร.สมศักดิ์ | คณประสิทธิ์     | ประธาน  |
| 2. ดร.บัณฑิต   | แทนพิทักษ์      | กรรมการ |
| 3. อ.ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัย ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา วิทวุฒิศักดิ์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2890-2000 ต่อ 809

โทรสาร 0-2890-1788

ภาคผนวก ง  
ประวัติผู้วิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวกัลยา ทาร์ภัย  
เกิดวันที่ 23 พฤศจิกายน 2507 ณ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง

นักวิชาการศึกษา 6  
กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กระทรวงศึกษาธิการ เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร

สำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2534   ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต  
                  สาขาการจัดการทั่วไป  
                  ณ สถาบันราชภัฏธนบุรี  
พ.ศ. 2546   ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
                  สาขาการบริหารการศึกษา  
                  ณ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา