

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานองค์การแผนใหม่ในปัจจุบันนั้น ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งที่จักต้องปฏิบัติ ในฐานะนักบริหาร มีอยู่มากมายเป็นอเนกประการ นับแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ อนุญาตโอดุลาการ ประสานบุคคล และประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแล้ว จะเห็นได้ว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับชั้นจักต้องเกี่ยวข้องก็คือ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม ในอันที่จะ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (สมพงษ์ เกษมสิน, 2519: 219) ซึ่งผู้บริหารงานองค์การ โดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ กับงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ ทำนุบำรุงให้ ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีปริมาณพอเพียง จริงอยู่ แม้จะเป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตาม ที่ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความ ต้องการ ความรู้สึกนึกคิด และความเห็นต่างกันให้มาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ในองค์การ ให้ได้ผล แต่ก็มีนักบริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถจงใจให้ผู้ร่วมงาน อุดหนุนทั้งร่างกาย และแรงใจ ให้แก่งานและหน่วยงานของเขา อันเป็นผลทำให้หน่วยงานและองค์การนั้น สามารถดำเนินงาน ไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง (สมพงษ์ เกษมสิน, 2519: 318)

จุดมุ่งหมายของหน่วยงานทุกแห่งก็คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานให้ องค์การเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าการจะให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ดังกล่าวได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความกระตือรือร้น และขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ก็ไร้ความ หมายเกิดผลเสียกับหน่วยงานได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วย งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้ว เขาจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความกระตือรือร้น และขยันหมั่นเพียร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะมุ่งหวัง แต่จะได้ผลงานที่ดีมีปริมาณสูง เป็นที่พอใจนั้นไม่เพียงพอ ควรมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ และปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดี และเมื่อผลงานดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (มาคีนีย์ วัลเจอร์นิงค์ , 2527: 4) ซึ่งสอดคล้องกับ Davis and Newstrom(1985: 109) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตาม หากบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออก จากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากองค์การมีบุคลากรที่ มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 26 และมาตรา 28 (2) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ [สปช], 2535: 6) มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนในเขตอำเภอ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 นอกจากนี้ยังได้รับมอบหมายจากรัฐให้จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และมีรชมศึกษาตอนต้น ให้แก่เด็กที่อาศัยในพื้นที่ชนบท เพื่อสนองนโยบายกระจายโอกาสทางการศึกษา และการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความเสมอภาคอย่างทั่วถึง

การบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หรือหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอแล้วแต่กรณี เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน บังคับบัญชา ควบคุมและดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการ โดยแบ่งงานออกเป็น 4 งานคือ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและพัสดุ และงานนิเทศการศึกษา (สปช., 2535: 7)

การปฏิบัติงาน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ 2 ประเภท คือข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงาน ในงานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและพัสดุ กับศึกษานิเทศก์อำเภอ ปฏิบัติงานในงานนิเทศการศึกษา (กัญญา ศิริโรจน์ 2535: 13) ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ต่าง ๆ จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา และศึกษานิเทศก์จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ดังนั้น การบริหารงานบุคคล ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จึงต้องใช้กฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติขององค์กรกลางการบริหารบุคคล 2 องค์กร ในขณะเดียวกัน

เนื่องจากข้าราชการทั้ง 2 ประเภทอยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรต่างกันจึงทำให้เกิดความแตกต่างในหลาย ๆ ด้านเช่น ในเรื่องขั้นเงินเดือน การปรับเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น เช่น ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการรวบรวมผลงานเสนอขออนุมัติตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้น ส่วนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังซึ่งจะมีการพิจารณาเสนอ 3 ปีครั้งแต่ละครั้งที่ ก.พ. อนุมัติตำแหน่งให้สูงขึ้นแก่ส่วนราชการต่าง ๆ จะน้อยมาก

จากการดำเนินการตามกรอบอัตรากำลัง ของข้าราชการพลเรือนสามัญให้กับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในระยะแรก ๆ นั้นได้เพียงเล็กน้อย (กัญญา ศิริโรจน์ 2535: 14) จนกระทั่งได้กำหนดกรอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี (2540-2544) รอบที่ 4 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติขึ้น โดยได้มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกตลอดจนวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับระบบบริหารงานสรุป ดังนี้ (สปช., 2540: 17-26)

1. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ในสังกัด เช่น โรงเรียนทำหน้าที่จัดการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยงานที่ตั้งในส่วนกลาง ทำหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานทั้งภายในและภายนอก มีผลสำเร็จที่น่าพึงพอใจระดับหนึ่ง แต่มีข้อจำกัดบางประการเช่น

1.1 การบริหารงานต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับตามที่ราชการกำหนด ทำให้ไม่อาจกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจไปให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการได้เบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง และยังมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ มี

ความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน เพิ่มขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว
ล่าช้า

1.2 จำนวนอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานไม่ครบตามเกณฑ์ ก.พ.

1.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานยังไม่สามารถให้บริการแก่ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นจุดอ่อนทำให้ การดำเนินงานของหน่วยสนับสนุนในระยะที่ผ่านมา ต้องผ่านระบบควบคุม ตรวจสอบและแก้ไขหลายขั้นตอน ตั้งแต่โรงเรียน อำเภอ จังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติตามลำดับ ทำให้งานล่าช้าและไม่ประหยัดจึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพ ของตำแหน่ง และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

1.4 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขนาดเล็ก น่าจะมีการปรับปรุง โครงสร้างการบริหารงาน เช่นเดียวกับสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็น การลดขั้นตอนเส้นทางการดำเนินงานได้เบ็ดเสร็จ ขจัดความล่าช้าจะคล่องตัวต่อการให้บริการ บุคลากรในสังกัด ซึ่งสามารถลดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน สอดคล้องตามนโยบายมาตรการ กำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ และนโยบายการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ ทั้งนี้ รวมถึงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขนาดเล็กด้วย

2. โดยภาพรวม หากมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการประสานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ชุมชนในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้ ชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา และจะเป็นการจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น อันจะส่งผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมต่อไป

จากประเด็นดังกล่าว ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ ภาพรวมของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 850 แห่ง รวม 8,027 ตำแหน่ง และกำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จากเดิมแบ่งงานเป็น งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและพัสดุ งานนิเทศการ ศึกษา ปรับใหม่เป็นการรวมงาน ทั้งด้านบริหารทั่วไป ด้านการเจ้าหน้าที่ ด้านการเงินและพัสดุ แต่แยกงานนิเทศการศึกษาออกเหมือนเดิม โดยการจัดกระบวนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ทั่วไป ด้านการเจ้าหน้าที่ และการเงินและพัสดุปฏิบัติงานเป็นทีมเดียวกัน เพื่อความคล่องตัวใน การให้บริการบุคลากรในสังกัด และหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ให้ร่วมมือกันทำงานได้ดียิ่งขึ้น

กิติมา ปรีดีติติก (2529: 342) กล่าวว่า องค์การมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ทั้งมนุษย์ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวเพื่อความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ แต่การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์การอาจจะกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่ง เสนาะ ดิเยอร์ และคณะ (2522: 228-289) ได้เสนอว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่มีต่อบรรยากาศในองค์การนั้น มีสาเหตุเกิดจากงานเองที่เรียกว่า Intrinsic จะประกอบด้วย ชนิดของงาน การได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน การได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ การมีคนเห็นความสำคัญ การได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และมีสาเหตุ เกิดจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เรียกว่า Extrinsic อาจจะประกอบด้วย ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 118-119) กล่าวว่า จากการวิเคราะห์ผลงานวรรณคดี และงานวิจัยต่าง ๆ 550 โครงการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในช่วง ค.ศ. 1959-1974 พบว่า ในจำนวนวรรณคดีและงานวิจัยทั้งหมดนี้มี 57 โครงการเกี่ยวข้องกับการทดลองของหน่วยงาน ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างภายในหน่วยงานเช่น วางโครงสร้างของงาน โดยให้กลุ่มงานมีการกระจายควบคุมตนเอง การวางโครงสร้างใหม่ ของงาน โดยการขยายงานของบุคคลในลักษณะทั้งแนวตั้งและแนวนอน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจ จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างโดยการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การโดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนระดับการบริหาร จะเกิดผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เมื่อองค์การเปลี่ยนแปลงการบริหารหรือการจัดโครงสร้างใหม่ ควรมีการวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วย เพื่อจะช่วยให้ฝ่ายบริหารได้ทราบว่า เมื่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน เป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากรหรือไม่ และจะลดปัจจัยที่นำมาซึ่งความไม่พึงพอใจได้อย่างไร จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้งานที่ปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532: 513)

เขตการศึกษา 5 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในพื้นที่ 6 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี มีพื้นที่ทั้งหมด 43,788 ตารางกิโลเมตร ภูมิประเทศประกอบด้วยภูเขา ที่ราบชายฝั่งทะเล (สำนักงานปลัด

กระทรวงศึกษาธิการ 2540: 132) มีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 51 แห่ง โรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 1,863 โรงเรียน ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 458 คน ข้าราชการครู 21,969 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ฝ่ายบริหารและสนับสนุนคือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จะต้องรับผิดชอบงาน ของข้าราชการครูค่อนข้างสูง ประกอบกับลักษณะของพื้นที่ ที่ตั้งของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีหลายลักษณะ ทั้งที่ราบ และ ภูเขา และ ถิ่นนธูรกันดาร ซึ่งน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ และจากแผนปฏิบัติการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทั้ง 6 จังหวัด ประจำปี 2540 ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาระบบบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมมีปัญหา คือ บุคลากรบางส่วนยังยึดติดระบบเดิม บุคลากรขาดขวัญ และ กำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไม่เพียงพอกับความต้องการ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย และการติดตามผลการปฏิบัติงานต่างๆ ปรากฏว่า ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 มาก่อน

จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นการส่งเสริมและสนับสนุน การบริหารงาน การประถมศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยเหนือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5
2. เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5

สมมุติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 จำนวน 458 คน

2. ในส่วนแรกของการวิจัยเป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Measurement of Job Satisfaction) ของ Kanungo (1982: 167-168) ซึ่งแปล และเรียบเรียงโดยวิบูลย์ แมนสติกดิ์ 2530: 102-103)

3. ในส่วนที่สองของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของ Herzberg (1959: 44-115) เป็นหลักพื้นฐาน โดยพิจารณาเฉพาะปัจจัยจูงใจเท่านั้น ซึ่งมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับลักษณะงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
2. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการและปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้ตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

3. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื้อถือ และไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น เมื่อได้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

5. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ทั้งงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ จนบรรลุผลตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น จนสำเร็จเป็นที่พอใจ ภาคภูมิใจ แก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะปฏิบัติ เป็นงานที่มีโอกาสเรียนรู้งาน มีปริมาณเหมาะสม ทำงานได้สำเร็จ มีประโยชน์ และได้ใช้เทคนิคความรู้ความสามารถ ทำท่ายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ มีโอกาสที่จะปฏิบัติได้ครบ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยลำพัง

7. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจและเอาใจใส่ ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีโอกาสที่จะรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทันตามกำหนดเวลา

8. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่ออบรม สัมมนาและดูงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้

บริหารการประถมศึกษา ระดับจังหวัด และอำเภอ นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

2. ผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยให้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน และระบบงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะก่อให้เกิดให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษาของประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 จำนวน 51 แห่ง ประชากรทั้งสิ้น 458 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Measurement of Job Satisfaction) ของ Kanungo (1982: 167-168) แปลและเรียบเรียง โดยวิบูลย์ แมนสดีทัย (2530: 102-103) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 16 ข้อ ลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (Statistical package for social science/personal computer plus) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การตรวจสอบสมมุติฐานของการวิจัย วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยลำดับขั้นตอนในการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ สมมุติฐานของการวิจัย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย