



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีศึกษาธิการอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในงานอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องปฏิบัติในเขตอำเภอ (บรรจง ชูสกุลชาติ 2532 : 1) และกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งให้ศึกษาธิการอำเภอเป็นผู้แทนกระทรวง ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการในเขตอำเภอ (กระทรวงศึกษาธิการ คำสั่งที่ ศธ. 625/2539 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่และแนวปฏิบัติราชการของศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2539) นอกจากนี้ได้กำหนดขอบข่ายในการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้ปฏิบัติงานในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ คือ ศูนย์ข้อมูลและวางแผน ศูนย์บริการและประสานงาน ศูนย์ติดตามประเมินผล ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2527 เป็นต้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอให้ไปสู่การปฏิบัติงานในฐานะองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในอำเภอ บรรจง ชูสกุลชาติ (2532 : 3 - 5) จากโครงสร้างดังกล่าว สำนักงานศึกษาธิการอำเภอทั่วไปได้แบ่งงานภายในออกเป็นงานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานเป็นงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นตำแหน่งที่เกิดขึ้นใหม่ตามลักษณะโครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ที่ได้รับอนุมัติตำแหน่งแล้ว บุคลากรจากหน่วยงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเข้าสู่ตำแหน่งนักวิชาการศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอ จำเป็นต้องขอรับโอน/ย้าย เปลี่ยนสายงานของข้าราชการจากสังกัดต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาตามอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในปี พ.ศ.2534 ได้มีผู้สนใจสมัครเพื่อคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเพื่อโอนเป็นนักวิชาการศึกษาในจังหวัดต่าง ๆ แต่ละเขตการศึกษาต่าง ๆ รวม 12 เขตการศึกษา เป็นจำนวนมาก ซึ่งตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 1 พ.ศ.2530 - 2532

และกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 พ.ศ.2533 - 2535 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2533 : 59 - 106) ได้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 13 - 16 ตำแหน่ง สำหรับนักวิชาการศึกษาจังหวัด (โครงสร้างการบริหารงาน) และ จำนวน 5 - 11 ตำแหน่ง สำหรับสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ (โครงสร้างการบริหารงาน) และได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา ในสำนักศึกษาธิการอำเภอไว้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2530 : 16) คือ งานแผนงานและพัฒนาชนบท งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ในปัจจุบัน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 พ.ศ.2536 - 2538 กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 2 งาน คือ 1. งานแผนงานและพัฒนาชนบท มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานข้อมูลและสารสนเทศ งานแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล งานพัฒนาชนบท และงานกิจการพิเศษ 2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2536 : 176 - 179) จากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการศึกษา ดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นฐานหรือมั่นสมองของศึกษาธิการอำเภอในด้านวิชาการ เป็นการยกระดับงานทางการศึกษาของสำนักงานให้เด่นและมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลของสำนักงานในอันที่จะทำให้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการบรรลุเป้าหมายรวมทั้งเป็นที่ศรัทธาและยอมรับของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ

แม้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2 พ.ศ.2533-2535 แล้วก็ตาม แต่สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้มากเท่าที่ควร โดยปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและสาเหตุต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2533 : 51 - 56)

1. ด้านข้อมูลสถิติและการวางแผน

- 1.1 การจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องและมีรูปแบบที่ไม่สอดคล้องกัน
- 1.2 ขาดการวิเคราะห์สภาพการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม

1.3 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวางแผนระดับจังหวัดและอำเภอ โดยเฉพาะในระดับตำบล ไม่มีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ประสานการวางแผนในระดับท้องถิ่น

2. ด้านการติดตามและประเมินผล

2.1 เครื่องมือ เทคนิคในการตรวจติดตามและประเมินผลไม่ชัดเจน การประเมินผลไม่สามารถชี้วัดความสำเร็จได้

2.2 ระบบรายงานและติดตามประเมินผล ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนางาน

3. ด้านบุคลากร

3.1 อัตราบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีจำกัดทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน เนื่องจากปริมาณงานในความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีมาก ลักษณะงานกว้างขวาง และหลากหลาย การแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติขาดความสัมพันธ์และยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติ บุคคลหนึ่งๆ จะต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ขาดเทคนิคและความชำนาญงานในหน้าที่อย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้

3.2 พื้นฐานความรู้ของบุคลากรไม่เหมาะสมกับคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ ขาดการฝึกอบรมและพัฒนา แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี แต่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขาดผู้แนะนำ ทำให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้ ทำให้บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญในหน้าที่ นอกจากนี้การฝึกอบรมและพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีทั่ว ๆ ไป และที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมมีน้อย ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

จากสภาพที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสำนักงานที่เป็นตำแหน่งกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมระดับอำเภอ แต่ยังคงขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2533:51-56)

ยังได้สรุปสภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาพรวม ด้านขวัญและกำลังใจไว้ ดังนี้คือ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ

การที่นักวิชาการศึกษาจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นักวิชาการศึกษาจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานทั้งนี้เพราะหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานซึ่ง Beach (1965 : 379) ได้ให้ความเห็นว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะการจูงใจในการทำงานนั้น เป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงาน ทุ่มเหตความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ Davis and Newstrom (1985, 109) ยังได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลาจะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของผู้นำอีกด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควร จะสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพราะจะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไป อย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความประสงค์ที่จะศึกษาว่า

นักวิชาการศึกษาซึ่งเปรียบได้กับฐานหรือมันสมองของศึกษาธิการอำเภอ ในด้านงานวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ แล้วนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

สมมุติฐานในการวิจัย

ปัจจัย (ตัวแปรอิสระ) ที่นำมาศึกษาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงปี พ.ศ.2539-2540 จำนวน 992 คน
3. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ใช้แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Measurement of Job Satisfaction ของ Kanungo (1982) ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย วิบูลย์ แมนสถิตย์(2530)
4. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ประมวลจากแนวคิด ทฤษฎี

และปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์และครอบคลุมลักษณะงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ แล้วตัดสรรได้ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. ความก้าวหน้า
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. เงินเดือน
7. ประโยชน์เกื้อกูล
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. การนิเทศงาน
10. นโยบายและการบริหาร
11. การปกครองบังคับบัญชา
12. สภาพการทำงาน
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรที่จะศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่ได้ประมวลแล้วตัดสรรจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์และครอบคลุมลักษณะงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จำนวน 14 ปัจจัย

2) ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลหรือแนวทาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้ตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
3. นักวิชาการศึกษา หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการศึกษา
4. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ หมายถึง สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขนาด อันได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้จัดลำดับไว้
5. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น
6. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ
7. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนาและดูงาน
8. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ การมีโอกาสดังกล่าวและมีความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายต่อความรู้ ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ
10. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ และเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือนและการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
11. ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การลาพัก วันหยุดต่าง ๆ การได้รับเงินบำเหน็จ หรือบำนาญ และค่าชดเชยต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงาน
12. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว

ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

13. การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบ การส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคล และการใช้บทบาทการเป็นผู้นำในการนิเทศ

14. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การกระจาย และมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

15. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถและความสุขุมของผู้บังคับบัญชา

16. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพ และลักษณะแวดล้อมทางสังคม

17. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัวอันเป็นผลที่ได้จากการทำงานในหน้าที่

18. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์การ ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัย จะทำให้ผู้บริหารได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

2. ผลการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักวิชาการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ/กิ่งอำเภอ ทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 992 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Kanungo (1982) ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดยวิบูลย์แมนสถิตย์ (2530) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer Plus) ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson coefficient Correlations)

ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย