

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญมาก เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศไทยในด้านงานนโยบายและวางแผนการศึกษา ตลอดจนการกำกับดูแลเร่งรัดการปฏิบัติราชการในกระทรวงศึกษาธิการ และยังมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาระบบรูปแบบหลักสูตร และวิธีการจัดการศึกษา รวมไปถึงการปฏิบัติงานราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ (คู่มือปฏิบัติงานของสำนัก/กองสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง, 2539 : 12) จากประวัติกระทรวงศึกษาธิการ ในรายงานการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2537 (2538) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ถูกแบ่งให้เป็นส่วนราชการหนึ่งในแปดกรมเมื่อครั้งที่ได้เปลี่ยนชื่อกระทรวงธรรมการเป็นกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2484 ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 ได้มีพระราชบัญญัติโอนงานของกระทรวงวัฒนธรรมมาให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยยุบกรมวัฒนธรรมเป็นกองวัฒนธรรมเข้าสังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ท้ายสุดนี้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในปี พ.ศ. 2535 และได้ใช้โครงสร้างของการแบ่งส่วนราชการมาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบไปด้วย

1. กองกลาง
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ
5. กองตรวจและรายงาน
6. กองนิติการ
7. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
8. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
9. สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตการศึกษา 1-12

ข. ราชการส่วนภูมิภาค ประกอบไปด้วย

1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
2. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

จากความเป็นมาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ราชการบริหารส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีหน่วยงานในสังกัดที่มีฐานะเป็นกอง และเทียบเท่ากองถึง 20 หน่วยงานด้วยกัน มีจำนวนของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2538 ถึง 1,151 คน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะดำเนินการให้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหมายถึงความสำเร็จของการจัดการศึกษาของชาติด้วย โดย พยอม วงศ์สารศรี (2530 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณภาพให้แก่องค์การอย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติการในองค์การ เป็นเพียงสิ่งของ วัสดุหรือเครื่องจักร ที่ช่วยให้งานในองค์การประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้น มนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณค่าที่องค์การต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การส่วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์การ นอกจากนี้ยังยอมรับว่า การทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง เป็นหน่วยงานทางราชการหน่วยงานหนึ่งซึ่งจะต้องมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และเมื่อได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานแล้วยังจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนางาน นอกจากนี้ยังต้องมีการธำรงรักษาและการจ่ายค่าตอบแทนรวมทั้งการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การเพื่อเป็นแรงจูงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จนพ้นจากงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (“ผู้บริหารกับการพัฒนาจริยธรรม” ช้อนอดีตเพื่อขีดเส้นอนาคต : การพัฒนาข้าราชการ, 2533 : 152-153) ได้กล่าวถึงองค์การแบบราชการและปัญหาทางจิตใจของข้าราชการไทยทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหารไว้ดังนี้ ลักษณะงานของทางราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงในระยะยาว ผู้ที่ทำงานในองค์การแบบราชการภายหลังช่วงการทดลองงานแล้วจะได้รับการว่าจ้างงานเป็นการถาวร แม้ต่อมาบุคคลจะมีสุขภาพเสื่อมถอย และความรู้ความสามารถไม่ทันสมัยและไม่เหมาะสมกับงาน หรือเกิดนิสัยเกียจคร้านมากขึ้น ก็มักจะ

ไม่ถูกไล่ออก นั่นคือลักษณะระบบราชการไทยมักเป็นเช่นนี้ ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสียก็คือผลดี เป็นสิ่งจูงใจให้คนที่มีฝีมือ เลือกที่จะทำงานราชการ ส่วนผลเสียของการจ้างงานแบบถาวรคือ ถ้าราชการไม่มีการกระตุ้น และพัฒนาข้าราชการเป็นระยะและต่อเนื่องแล้วจะอยู่ในสภาพกลืน ไม่เข้าคายไม่ออกเพราะมีแต่ผู้กินเงินเดือนและรับสวัสดิการแต่ผลงานค่อยลงทุกที แต่ที่แท้จริง แล้วระบบราชการนี้ ถ้าได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้ระบบการทำงานข้าราชการมี ประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานแบบอื่น ๆ ในโลกปัจจุบัน แต่การทำงานแบบราชการ เมื่อนำมาในสังคมและวัฒนธรรมไทย ซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งขาดเงินทุนดำเนินการ จะทำให้เกิดปัญหาต่อจิตใจและพฤติกรรมของข้าราชการไทยทุกระดับ ซึ่งเป็นปัญหาทางด้าน จิตใจถึง 6 ประการ คือ

1. มีสุขภาพจิตเสื่อม คือขาดความสุขวิตกกังวลมาก
2. มีทัศนคติไม่คืดองานราชการ ต่อสภาพการทำงานและต่อหัวหน้าของตนเอง ไม่เห็นคุณค่าของการทำงานเพื่อนำ
3. มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ ซึ่งหมายถึงการเห็นแก่ตัวและพวกพ้องมากกว่า เห็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ และยึดอุดมการณ์อันสูงส่ง
4. ขาดลักษณะมุ่งอนาคต คือการคาดการณ์ไกล วางแผนงานล่วงหน้า อย่าง รอบคอบรัดกุมและขาดความสามารถ ควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ทั้งนี้เพราะ เคยโดนบังคับและควบคุมจากภายนอกจนจิตใจไม่เจริญเต็มที่
5. ขาดความเชื่อในอำนาจตน ซึ่งหมายถึงขาดความเชื่อว่าทำดีได้ดี และ ความเชื่อว่า พยายามทำงานให้ได้มากได้ผลงานมาก
6. ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึงพลังผลักดันตนเองให้มานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างดี

จากปัญหาทางด้านจิตใจ ของข้าราชการทั้ง 6 ประการดังกล่าวข้างต้นที่กล่าวมา ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานราชการมากที่สุดคือ ประการที่ 2 ที่กล่าวคือ การมีทัศนคติ ที่ไม่คืดองานราชการ ต่อสภาพการทำงานและต่อหัวหน้างานของตนเป็นเหตุให้ไม่เห็นคุณค่า ของการทำงานเพื่อนำซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลถึงความสำเร็จของหน่วยงานได้ วีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ("หลัก 4x4 ในการบริหารทรัพยากรบุคคล" ย้อนอดีตเพื่อขีดเส้นอนาคต : การพัฒนาข้าราชการ, 2533 : 136) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารงาน ในบทความเรื่องหลัก 4x4 ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ไว้ว่า "ต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน" ซึ่งเป็นข้อที่มักจะถูกมองข้าม

และเกือบจะไม่ค่อยมีใครพูดถึงในภาพรวมเพราะส่วนมากเมื่อพูดถึงเรื่องการบริหารงานก็มักจะนึกถึงแต่งงาน จะนึกถึงคนก็ต่อเมื่อมีการพูดถึงเรื่องการบริหารงานบุคคลทั้ง ๆ ที่โดยความเป็นจริงแล้วคนกับงานนั้นแยกกันไม่ออกเพราะงานเป็นผลผลิตของคน ถ้าคนดีมีความพอใจในงานงานก็จะดีตามไปด้วย

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2520 : 190) ได้กล่าวถึงการบริหารงานของทุกองค์กรย่อมมีอุปสรรคทั้งนี้อาจเกิดจากปัญหาหรือเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพที่แท้จริงคือการบริหารที่ได้ทั้งงานได้ทั้งน้ำใจคน เป็นการบริหารที่ทำให้ได้ผลงานเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีขาดงาน การลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Davis and Newstrom, 1985 : 109)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลจึงได้อนุมัติโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง SIGMA (SELF - INITIATED GROUP MANAGED ACTION) สำหรับผู้บริหาร โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โดยเฉพาะโครงการที่ 2 ที่ได้จัดขึ้นในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระหว่างวันที่ 13-17 ตุลาคม 2539 ซึ่งมีเนื้อหามุ่งเน้นถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ เพื่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารในการแก้ปัญหาและพัฒนาหน่วยงานโดยให้คนงานเกิดความรักภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัย ในฐานะข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง มีความต้องการที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง เนื่องจากเห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2484 จนถึงปัจจุบันซึ่งมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลายครั้งและ

มีการหมุนเวียนในการเข้าปฏิบัติของข้าราชการอยู่ตลอด โดยเฉพาะหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลางนั้น มีหน่วยงานในระดับกองสังกัดอยู่ถึง 20 หน่วยงาน ทั้งที่มีที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ และส่วนภูมิภาค โดยจะมีความแตกต่างกันของภาระหน้าที่และสภาพแวดล้อมของที่ตั้ง ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นว่าในการบริหารงานบุคคลย่อมมีปัญหาขึ้นได้ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญมาก คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด อาจ会有ความเหมือนหรือแตกต่างกันได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบของหน่วยงาน เช่น ภาระหน้าที่และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาต้องศึกษาไว้เพื่อการบริหารและพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง

สมมติฐานในการวิจัย

ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ก่อนปีงบประมาณ 2541 ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป จำนวน 842 คน

2. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ตามกรอบแนวคิด ของ Herzberg (The Motivation to work, 1959 : 44 - 115) ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสอดคล้องกับกรอบงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็น 10 ปัจจัยคือ

ปัจจัยจูงใจ

- 2.1 ความสำเร็จในงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- 2.6 นโยบายและการบริหาร
- 2.7 การบังคับบัญชา, เทคนิคการบริหาร
- 2.8 เงินเดือน
- 2.9 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.10 สภาพการทำงาน

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ รัก สุขใจ เห็นใจ ยินดี หรือมีเจตคติที่ดีของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จและมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับและยกย่องนับถือในผลสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงงานที่ข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ต้องรับผิดชอบหรือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซึ่งเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ท้าทาย ชวนให้ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึงความสำนึกในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ด้วยความ เต็มใจ ตามกำลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ หน้าที่การงาน

1.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การมอบหมาย งานและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

1.7 การบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร หมายถึงการมอบอำนาจและ การปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ความสามารถที่จะจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ดีและมีคุณภาพ

1.8 เงินเดือน หมายถึงรายได้ประจำ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

1.9 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึงสัมพันธ์ภาพ ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งโดยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติร่วมกันและโดยส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือและความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.10 สภาพการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมของหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานอยู่

2. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลาง ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ที่เข้าปฏิบัติงาน ก่อนปีงบประมาณ 2541

8. หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง หมายถึง ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่ากอง ได้แก่

3.1 กองกลาง

3.2 กองคลัง

- 3.3 กองกรเจ้าหน้าที่
- 3.4 กองการสัมพันธ์ต่างประเทศ
- 3.5 กองตรวจและรายงาน
- 3.6 กองนิติการ
- 3.7 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- 3.8 สำนักนโยบายและแผนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- 3.9 สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1-12

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลาง ได้รับทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง
2. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลางได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ในปีงบประมาณ 2541 จำนวน 842 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Kanungo (1982 : 166-168) ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดยวิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 102-104) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 16 ข้อคำถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปยังประชากรและเก็บรวบรวมกลับทางไปรษณีย์ทั้งหมด ยกเว้นสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมกลับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science/personal computer Plus) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง ประกอบความเรียง

4.2 การวิเคราะห์หาความพึงพอใจ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation coefficients) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Step wise Multiple Regression Analysis)

การนำเสนอผลงานวิจัย

การนำเสนอได้แบ่งตามลำดับขั้นดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมายของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย