

# บทที่ 1

## บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ (2548) สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- 2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- 3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- 4) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
- 7) ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการการศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 8) ส่งเสริมประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา เพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- 9) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- 10) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง
- 11) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

12) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ไว้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

- 1) สำนักอำนวยการ
- 2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 4) สำนักการลูกเสือยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
- 5) สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
- 6) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล
- 8) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- 9) สำนักนิติการ
- 10) สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- 11) สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีชื่อย่อว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. เดิมชื่อสำนักงาน ก.ค. ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 โดยกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ค.ศ.” ให้มีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรา 20 ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค.ศ.
  2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา
  3. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  4. พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  5. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และบริหารเงินทุน ตลอดจนสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  7. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ของหน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา
  8. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอ ก.ค.ศ.
  9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย
- ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรและจัดระบบบริหารจัดการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ
  2. ยุทธศาสตร์การจัดและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ
  3. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  4. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนากลไกเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ยุทธศาสตร์การใช้งานวิจัย นวัตกรรม และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กาญจนารุ่งกำลัง และสุรชัย สิกขามันฑิต (2557) บังคับด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน สูงย่อมส่งผลทำให้งานของหน่วยงานนั้น การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งที่สำคัญขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานในองค์กรนั้น บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและความเต็มใจ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ องค์กรควรศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคลากรมีความ พึงพอใจ ในอาชีพและขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้วจะก่อให้เกิดผลที่สำคัญคือ การร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุผล

ศศิภา พุปลี้ม (2558) หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน ได้ การเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรทั้งทางตรง และทางอ้อม หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้และชีวิตของ บุคลากรขาดความสมดุลเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจ ที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำองค์กรอื่นหรืองานด้านอื่นที่สามารถตอบสนองความสมดุล ในชีวิตและสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของเขาได้

ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่าง ยิ่งต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรของเราอย่างยั่งยืน และทำให้ พนักงานมีความสุขกับการทำงาน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป เพราะการที่จะสร้าง พนักงานที่มีความรู้ ความชำนาญในแต่ละงานนั้นต้องใช้เวลาและประสบการณ์สะสม เป็นเวลาหลายปี ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และชำนาญการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไป ปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

## ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความพึงพอใจในอาชีพและขวัญในการทำงาน การร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

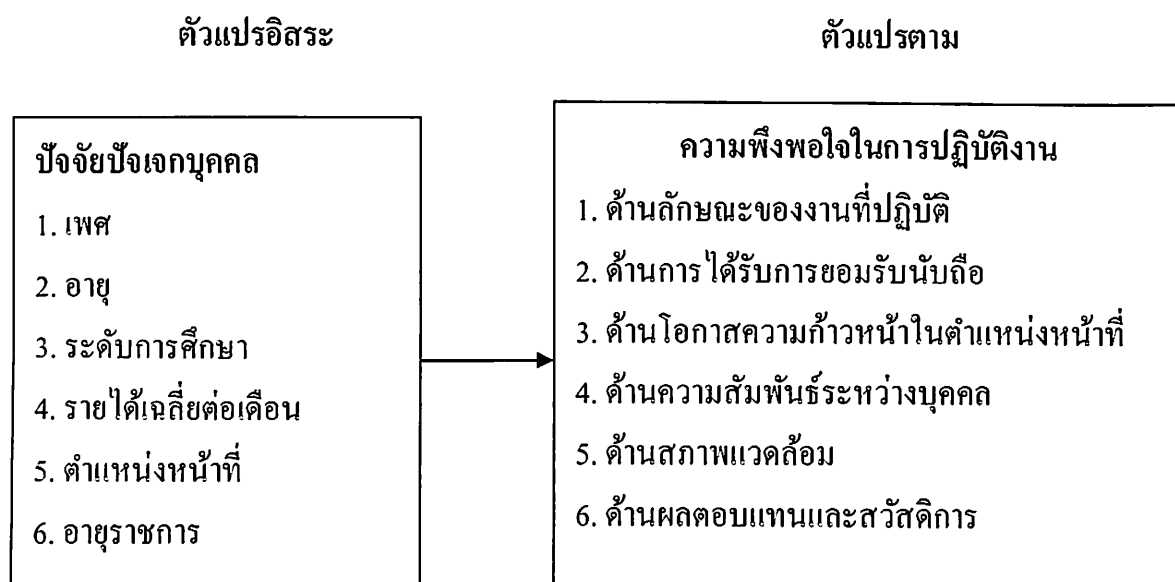
## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร
  - 2.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยนี้คือการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 2.2 ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยศึกษาบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 132 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2562 - 17 พฤษภาคม 2563

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### คำถามในการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างไร

2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

### สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

- 1) เพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
- 2) อายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
- 3) ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
- 5) ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
- 6) อายุราชการต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงการให้สร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ก.ค.ศ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้อาจต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด ได้โดยผู้เดียว

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลเสร็จสิ้น

โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคลากรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น

ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง หรือเงินรางวัลค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับ การปรับขึ้นของอัตราเงินเดือน รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ที่องค์กรจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย