

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในอดีตที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในแง่มุมของการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ ส่งเสริมความมั่นคงและสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอน จากผลการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทั้งในด้านการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนากายองค์กรส่งเสริมผู้ประกอบการ วิชาชีพ การกำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบอาชีพ และทั้งในด้านของการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยที่องค์กรนี้บัญญัติขึ้นตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488

ต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 กฎหมายสูงสุดของชาติ กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ให้มีการปฏิรูปการศึกษาของชาติ นับเป็นจุดเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในประวัติศาสตร์การศึกษา เพราะนอกจากจะมีสาระสำคัญในเรื่องของหลักการ แนวทางในการจัดการศึกษา ระบบการศึกษา การปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหาร การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการประกันคุณภาพการศึกษาแล้วยังมีสาระสำคัญในเรื่องของการปฏิรูปครูที่จะต้องมีการใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพครู การกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูอันเป็นจุดหักเหสำคัญให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 ให้เป็นพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 กำหนดให้มีองค์กรเกี่ยวกับวิชาชีพครู 2 องค์กร ได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “คุรุสภา” มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและรักษามาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และอีกองค์กรหนึ่งมีชื่อว่า “สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์แก่ครูและบุคลากรและส่งเสริมความสามัคคี ผดุงเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนา การกิจตามอำนาจหน้าที่รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 ข) ดังนั้นการบริหารองค์กรที่กำลังเปลี่ยนแปลงหรือจัดตั้งใหม่ย่อมเกิดความยุ่งยากและสลับซับซ้อน จะเห็นได้จากการพัฒนาโครงสร้างองค์กร การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ รวมทั้งการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็น

ภารกิจที่มีผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดอัตรากำลังสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องทำ รวมถึงงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องจัดหากำลังคนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเป็นส่วนใหญ่โดยทำสัญญาจ้างปีต่อปี ทำให้สถานภาพการทำงานไม่มั่นคงเท่าที่ควร หรือแม้กระทั่งการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่โดยตรงก็ยังไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

จากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ดำเนินการจนประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยดีนั้น ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากความร่วมมือร่วมใจของมนุษย์ในการทำงานร่วมกันแทบทั้งสิ้น (วิเชียร วิทย์อุดม, 2547, หน้า 2) ดังนั้นการจัดการเกี่ยวกับคน เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์การตลอดจนดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้มีขวัญ กำลังใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักและถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลต่อความสำเร็จเติบโตขององค์กรต่อไป (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547, หน้า 29)

องค์การใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับการบริหารทุกด้าน ความสำเร็จของงานจะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ จะทำให้ลดความสนใจในงาน สร้างความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน การหนีงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540, หน้า 9) การที่จะใช้คนให้ปฏิบัติงานมิได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญเพราะแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใด ถ้าขาดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพได้ (ประเวช แสนนามวงษ์, 2543, หน้า 1)

จากสถิติการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ในปีงบประมาณ 2549 ลูกจ้างชั่วคราวลาออก จำนวน 26 คน และในปีงบประมาณ 2550 ลูกจ้างชั่วคราวลาออก จำนวน 22 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550) คิดเป็นร้อยละ 6 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด หากการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวยังมีจำนวนมากอยู่เช่นนี้โดยไม่มีการแก้ไข อาจทำให้เกิดปัญหาการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้ อัตรากำลังของพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดกำหนดไว้เพียงจังหวัดละ 5-7 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งประมาณ 1-3 คน ส่วนที่เหลือเป็นอัตราจ้าง ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก เนื่องจากการบรรจุแต่งตั้งในอดีตกำหนดไว้ด้วยวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทำให้ฐานเงินเดือนต่ำ รายได้ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและค่าครองชีพ ผู้บริหารระดับสูงจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการบริหารที่แท้จริง นอกจากนี้ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ยังจะนำไปสู่ระดับผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ การจัดระบบการวางแผนบริหารบุคลากร กระบวนการเสริมแรงให้กับบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด และเป็นแนวทางการบริหารของหน่วยงานอื่นในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ รวมถึงส่งเสริมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ อันก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และหนี้สินครัวเรือนที่แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้มารับบริการ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, et.al., 1959, pp. 60 - 63) โดยนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งสองด้านที่มีแนวคิดใกล้เคียงกันหรือเหมือนกันปรับลดลงให้เหลือแนวทางที่จะศึกษาทั้งสิ้นเพียง 8 ด้าน คือ 1) ลักษณะงาน (work itself) 2) ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) 4) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) 5) สภาพการทำงาน (working conditions) 6) นโยบายการบริหารงาน (policy and administration) 7) ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร (interpersonal relations) และ 8) เงินเดือนและสวัสดิการ (salary and welfare)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 76 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 435 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite populations) ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) (ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 298) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามภาค 4 ภาค คือ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลาง 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ภาคใต้ และในแต่ละภาคทำการสุ่มโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด คือ

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้อำนวยการ
- 2) เจ้าหน้าที่ชำนาญการ
- 3) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
- 4) ลูกจ้างชั่วคราว

3.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 อายุงาน

- 1) ต่ำกว่า 3 ปี
- 2) 3 – 5 ปี
- 3) 5 ปีขึ้นไป

3.1.5 รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 - 25,000 บาท
- 3) มากกว่า 25,000 บาท

3.1.6 หนี้สินครัวเรือน

- 1) ไม่มี
- 2) มีต่ำกว่า 10,000 บาท
- 3) มี 10,000 - 50,000 บาท
- 4) มากกว่า 50,000 บาท

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านนโยบายการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และ 8) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ดังนี้

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ชำนาญการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และ ลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัด และให้หมายรวมถึงสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครด้วย รวม 76 จังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2551

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัด หมายถึง สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัด และให้หมายรวมถึงสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครด้วย รวม 76 จังหวัด ที่มีหน้าที่จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์แก่ครูอื่นและความมั่นคงของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาและ ผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่มีต่อการทำงาน ภายในองค์กร เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและเป็นการแสดงความชื่นชม ยินดี ในความคิดสร้างสรรค์ มีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิด ความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติซึ่งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด เป็นงานที่น่าสนใจและมีโอกาสในการเรียนรู้ มีความท้าทาย มีความตั้งใจให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีอิสระในการทำงาน เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และงานที่มีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้ รับผิดชอบ โดยมุ่งมั่นต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ และบรรลุ เป้าหมายขององค์กรด้วยดีภายในเวลาที่กำหนด มีความพยายามร่วมกันของผู้ร่วมงาน และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมถึงปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนการเลื่อน ระดับตำแหน่ง และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรมดูงาน ทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่อง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีหลักประกันที่มั่นคงในการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ได้รับรายได้อย่างสม่ำเสมอ มีความยั่งยืนในตำแหน่ง มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาตลอดจน ความปลอดภัยต่าง ๆ ไม่ถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิดร้ายแรง ไม่ถูกเลิกจ้างและ ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงได้รับสวัสดิการต่าง ๆ

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีส่วนร่วม การรู้จักให้ความร่วมมือ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน

นโยบายการบริหารงาน หมายถึง มีนโยบายในการบริหารงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผน การมอบหมายงาน และจำแนกบทบาทอย่างเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานอย่างถูกต้อง มีโอกาสรับรู้หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกระดับ

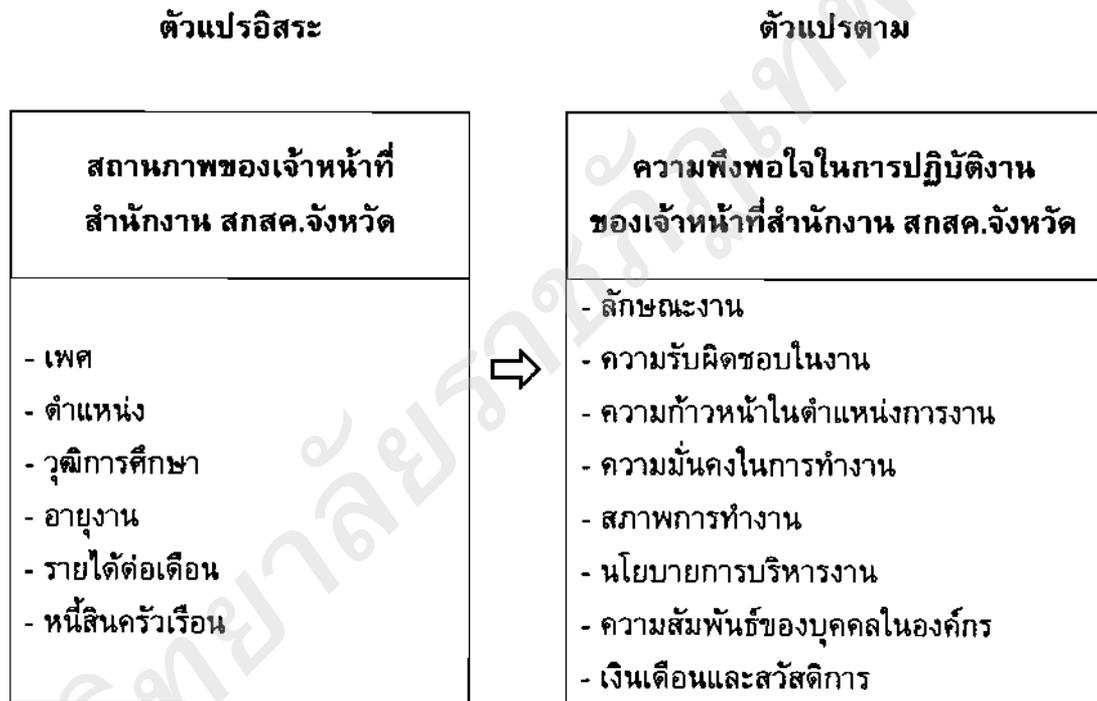
ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก ความเคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่คอยจับผิด ไม่ตำหนิติเตียน ไม่สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้น ปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การพบปะสังสรรค์ การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือทั้งโดยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติร่วมกันและโดยส่วนตัว การเรียนรู้งานและรู้สึกเป็นหน่วยเดียวกันในกลุ่ม

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบ รวมไปถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำการนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล โดยเพิ่มจากเงินเดือน และค่าจ้างปกติ เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างสบายใจมีความพอใจ รวมถึงค่าชมเชย การได้พักผ่อนและมีการสันตนาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดโดยมีสถานภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดในด้านเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและหนี้สินครัวเรือน เป็นตัวแปรอิสระ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาประเมินจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, et.al., 1959, pp. 60 - 63) คือปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน โดยนำปัจจัยทั้งสองด้านที่มีแนวคิดที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกันปรับลดลงให้เหลือแนวทางศึกษาทั้งสิ้น 8 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านนโยบาย

การบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และ 8) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัด เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและหนี้สินครัวเรือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน