

งานวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 7 เรื่อง

**สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผู้ทำวิจัย นางสืบศรี สุทธิประเสริฐ

ความเป็นมาของการวิจัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ครู เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา เป็นตำแหน่งซึ่งกำหนดให้มีวิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ คือ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ. 2551: 28-30) อาชีพครู จึงได้ทั้งรับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 การให้ครูมีวิทยฐานะใด ต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดซึ่งได้กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ. 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ครูที่จะเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญได้จะต้องผ่านการประเมินทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ. ม.ป.ป.: 276-281) การประเมิน ที่ผ่านมามีด้านที่เป็นปัญหาอุปสรรคทำให้ครูไม่ได้รับการอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะเป็นจำนวนมาก คือ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน โดยกำหนดให้ประเมินจากเอกสารรายงาน ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานวิจัย 1 รายการและผลงานทางวิชาการอีกอื่น 1 รายการ ที่ผ่านมามีค่าขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 787 คน ได้รับการอนุมัติ 33 คนคิดเป็นร้อยละ 4.2 (สำนักงาน ก.ค.ศ. 252: 1) และจากผลการศึกษา ของสืบศรี สุทธิประเสริฐ (2551: 42-65) พบว่าข้อบกพร่องในการทำผลงานวิจัยของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี 2549-2550 ที่อนุกรรมการ ได้ให้ข้อสังเกตจากการตรวจประเมิน ใน 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ 99.2 ด้านการสร้างเครื่องมือร้อยละ 94.1 ด้านการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร้อยละ 59 จึงได้ศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อน วิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยให้ตรงกับความต้องการและปัญหา อย่างแท้จริงของครู และมีแนวทางที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีขวัญและกำลังใจในวิชาชีพซึ่งส่งผล ต่อการศึกษาของชาติที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านเวลาในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ที่ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 สำนักงาน ก.ค.ศ. รับคำขอในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 242 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลงานวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 ที่ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 สำนักงาน ก.ค.ศ. รับคำขอในปีงบประมาณ 2552 โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านเวลาในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน / สถานศึกษา

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู ตอนที่ 2 สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวัดสภาพปัญหาในการทำวิจัย 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการทำวิจัยด้านเวลาในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน / สถานศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ คัดเลือกข้อมูลที่สมบูรณ์
2. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา ที่ตั้งสถานศึกษา จำนวนครั้งที่เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ผลการประเมินวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการสอนวิชาที่เสนอขอผลงาน จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านเวลาในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จากแบบสอบถามปลายเปิด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านเวลาในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา และด้านอื่น ๆ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และจัดลำดับความถี่

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 51.75 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท อายุราชการเฉลี่ย 29.29 ปี มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ตั้งอยู่ในภาคกลาง มีประสบการณ์ในการสอนวิชาที่เสนอขอผลงานทางวิชาการเฉลี่ย 22.01 ปี เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเฉลี่ย 3.31 หลักสูตร เคยยื่นเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญมาแล้ว 1 ครั้ง และ อยู่ระหว่างรอผลการประเมินวิทยฐานะ

2. สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็น วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเวลาในการทำวิจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา

2.2 สภาพปัญหาด้านเวลาในการทำวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เวลาในการงานอื่น ๆ และเวลาในการงานสอน รองลงมา คือ เวลาในการพบที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และการเดินทาง ไปศึกษา ค้นคว้าหรือการเก็บข้อมูล

2.3 สภาพปัญหาด้านความรู้ในการทำวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดหัวข้อการวิจัย การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และการออกแบบงานวิจัย

2.4 สภาพปัญหาด้านการเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ปัญหา 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณจากโรงเรียนในการจัดทำวิจัย การได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนเพื่อไปเข้ารับการอบรม ประชุม ฟังบรรยาย การเข้าร่วมสัมมนา และการใช้งบประมาณส่วนตัวไปเข้ารับการอบรม ประชุม รับฟังการบรรยาย การเข้าร่วมสัมมนา

2.5 สภาพปัญหาด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาใน 3 อันดับแรก ได้แก่ หนังสือ ตำรา และเอกสารเพื่อการค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการประมวลผล และเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัย

2.6 สภาพปัญหาด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาสูงสุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้พบผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรึกษาในการทำวิจัย การมีส่วนร่วมของเพื่อนครูในการทำวิจัย การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการวิจัย

3. ครูมีปัญหาและข้อเสนอนี้ๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านเวลาในการทำวิจัย ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา และด้านอื่น ๆ ดังนี้

3.1 ด้านเวลาในการทำวิจัย ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาที่พบ คือ ครูไม่มีเวลาในการทำวิจัยต้องอาศัยเวลาออกราชการทำวิจัย รองลงมา คือ ไม่มีเวลาไปพบที่ปรึกษาทำวิจัย และมีข้อเสนอแนะเป็นจำนวนมากที่สุดว่า ครูต้องทุ่มเท มุ่งมั่นและเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำวิจัย รองลงมา คือ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีเวลาศึกษา ค้นคว้า ทำงานวิจัยได้มากขึ้น และควรลดปัญหาด้านเวลาในการทำวิจัยโดยการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและนำผลที่ได้มาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ

3.2 ด้านความรู้ในการทำวิจัย ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาที่พบ คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัยมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลขาดการให้คำแนะนำ ตรวจสอบงานวิจัยจากที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร การกำหนดหัวข้อการวิจัย ขาดแหล่งศึกษา ค้นคว้า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความรู้ในการออกแบบการวิจัย ความรู้ในการเขียนรายงานการวิจัย ขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย การแสวงหาความรู้ในการทำวิจัย ที่ถูกต้องด้วยตนเองยังไม่ถูกต้อง ความรู้ด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะว่าเป็นจำนวนมากที่สุดว่า ให้สำนักงาน ก.ค.ศ./ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดอบรมด้านการวิจัยโดยตรง รองลงมา คือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรกำหนดรูปแบบการทำวิจัยเพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการตรวจประเมิน ให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาด้านการวิจัย ควรมีการสรุปผลงานวิจัยของครูเผยแพร่ให้ทราบ ควรมีผู้ให้คำปรึกษา แนะนำด้านการทำวิจัย ครูต้องสะสมประสบการณ์และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการนิเทศติดตามงานวิจัย และควรมีสุนัขประสานงานคอยช่วยเหลือแนะนำด้านการวิจัย ตามลำดับ

3.3 ด้านการเงิน ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาที่พบ คือ ปัญหาการใช้เงินส่วนตัวลงทุนสูงเพื่อทำวิจัยเนื่องจาก ไม่มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย รองลงมา คือ กู้เงินมาลงทุนทำวิจัยและมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีทุนจากแหล่งอื่นสนับสนุนการทำวิจัย รองลงมา คือ หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณมาสนับสนุนการวิจัย

3.4 ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาที่พบ คือ ต้องจัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยีเอง รองลงมา คือ ขาดความสามารถในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และไม่สามารถสร้างนวัตกรรมสื่อมัลติมีเดียด้วยตนเองได้

3.5 ด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาที่พบ คือ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการทำวิจัยของครู โดยเห็นว่าเป็นงานส่วนตัว รองลงมา คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และมีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ทำวิจัยมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรมีการพบปะระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อทำความเข้าใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจครูที่ทำวิจัย ครูควรปรึกษาผู้บริหารก่อนทำการวิจัย และควรทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหาร บุคคล การใช้สถานที่ อื่น ๆ

3.6 ด้านอื่น ๆ ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาที่พบ คือ วัสดุการประเมินเข้ามาสำนักงาน ก.ค.ศ. ใช้เวลาในการประเมินผลงานนานเกินกว่า 1 ปี ขาดที่ปรึกษาด้าน โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS กำหนดเกณฑ์การประเมินสูงเกินไป และยังไม่เข้าใจแนวทางการประเมินผลงานของผู้ประเมิน และมีข้อเสนอแนะว่า ควรลดคะแนนเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การพิจารณาไม่ควรให้ตกแต่ควรให้ได้ปรับปรุงผลงาน ควรจัดฝึกอบรมให้ครูที่ไม่ได้รับการอนุมัติ กรรมการผู้ประเมินต้องมีมาตรฐานเดียวกัน ครูต้องมีการวางแผนการวิจัย ควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการวิจัยให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชา การประเมินวิทยฐานะควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ครูได้แก้ปัญหาให้กับนักเรียนมากกว่ามุ่งประเมินการทำวิจัยของครู ควรมีสุนัขให้บริการข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ทำการวิจัย ครูควรมีความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษ และควรทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยสภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประเด็นในการอภิปราย ผลได้ดังนี้

สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.86 อาจเนื่องจากครูที่เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษมาแล้วทั้งสิ้น จึงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การที่ครูมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.8) จึงมีประสบการณ์ในการทำวิจัยในลักษณะของวิทยานิพนธ์มาก่อน อีกทั้งเคยได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเฉลี่ยคนละ 3 หลักสูตร และเป็นผู้ที่ได้ดำเนินการจัดทำผลงานวิจัยเพื่อยื่นเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญมาแล้วทั้งสิ้น แม้ว่าบางรายอาจทราบผลการพิจารณาแล้วว่าได้รับการอนุมัติหรือไม่อนุมัติ แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างรอผลประเมิน (ร้อยละ 70) ครูเหล่านี้จึงเป็นผู้มีทั้งประสบการณ์ในการทำวิจัย มีประสบการณ์ในการสอนวิชาที่เสนอขอผลงานทางวิชาการ มากเฉลี่ย 22.01 ปี มีอายุราชการมากเฉลี่ย 29.29 ปี และการมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษซึ่งมีรายได้รับจากเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ การส่งสมประสบการณ์ ความพร้อมด้านความรู้ และสถานะทางการเงิน จึงอาจไม่เป็นอุปสรรคมาขัดต่อการทำวิจัยมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทฤษฎี สุขยอด (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ในโรงเรียนเตรียมทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่า มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญจพร เพิ่มกำลังพล (2551: 61) ได้ศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร: กลุ่มรัตน โกสินทร์ พบว่ามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าการที่ครูได้ดำเนินการวิจัยและจัดรายงานการวิจัยแล้ว จะประสบความสำเร็จในการได้รับการอนุมัติให้เลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญได้หรือไม่ยังเป็นปัญหาที่ส่วนราชการ หน่วยงานที่สังกัด องค์กรที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการศึกษาของชาติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลและสังคมให้เจริญงอกงามอย่างยั่งยืนเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สวสดีการสำนักงาน ก.ค.ศ. 2551: 96) ซึ่งมาตรา 24 กำหนดไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (สวสดีการสำนักงาน ก.ค.ศ. 2551 : 100) และมาตรา 30 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สวสดีการสำนักงาน ก.ค.ศ. 2551 : 101) โดยรัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย ตามมาตรา 69 (สวสดีการสำนักงาน ก.ค.ศ. 2551 : 109) และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 7 กำหนดให้ครูสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 9 ให้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกใบอนุญาต พักใช้ในอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครู มาตรา 43 กำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุมมาตรา 48 ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา (สวสดีการสำนักงาน ก.ค.ศ. 2551 : 133) มาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย(1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งมาตรฐานความรู้ คุรุสภาได้กำหนดไว้ว่าให้มีความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยต้องมีสาระความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการวิจัย รูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติการวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัย

การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย และกำหนดให้ต้องมีสมรรถนะของครูไว้ว่า สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ. 2551 : 133) ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอแนะให้กับครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาครู ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

(1) ด้านเวลาในการทำวิจัย ครูมีปัญหาเกี่ยวกับเวลาในภาระงานอื่น ๆ ภาระงานสอน เวลาในการพบที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และเวลาในการเดินทางไปศึกษาค้นคว้า หรือเก็บข้อมูล ครูต้องอาศัยเวลานอกราชการทำการวิจัย เสนอแนะว่า ครูต้องทุ่มเท มุ่งมั่น เสียสละ เวลาส่วนตัวในการทำวิจัย และต้องออกแบบการวิจัยให้ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในเวลา ปฏิบัติการสอนแล้วพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีเวลาไปศึกษา ค้นคว้า ทำงานวิจัยได้มากยิ่งขึ้น

(2) ด้านความรู้ในการทำวิจัย ครูมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจ ด้านการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องกำหนดหัวข้อการวิจัย การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ การวิจัย และการออกแบบการวิจัย เสนอแนะว่า ให้สำนักงาน ก.ค.ศ./ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคุรุสภาดำเนินการจัดอบรมด้านการวิจัยโดยตรง สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรกำหนด รูปแบบการทำวิจัย เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการตรวจประเมิน ให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนา ด้านการวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการสรุปผลงานวิจัยของครูเผยแพร่ให้ทราบ ควรจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษา แนะนำด้านการทำวิจัย และครูต้องสะสมประสบการณ์และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วย

(3) ด้านการเงิน ครูมีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยจาก โรงเรียน การได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนเพื่อไปเข้ารับการอบรม ประชุม ฟังบรรยาย การเข้าร่วม สัมมนาและการที่ต้องใช้เงินส่วนตัวไปหาความรู้จากการอบรม ประชุม รับฟังการบรรยาย การเข้าร่วม สัมมนา ข้อเสนอแนะว่ารัฐต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูทำวิจัย และหาแหล่งทุนอื่น ๆ มาส่งเสริมการทำวิจัยด้านการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

(4) ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีปัญหาเรื่องหนังสือ ตำรา และเอกสารเพื่อการค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการประมวลผล และเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัย ครูขาดความสามารถในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยี สารสนเทศและไม่สามารถสร้างนวัตกรรมสื่อมัลติมีเดียด้วยตนเองได้ ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรจัดหา เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสืบค้นเอกสารทางอินเทอร์เน็ต และครูต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้สามารถใช้และพิมพ์คอมพิวเตอร์ได้

(5) ด้านการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน/สถานศึกษา ครูมีปัญหาในเรื่อง การสนับสนุนของผู้บริหารในการให้ครูได้พบผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรึกษาในการทำวิจัย ผู้บริหารไม่เห็น ความสำคัญของการทำวิจัยของครู โดยเห็นว่าเป็นงานส่วนตัว การมีส่วนร่วมของเพื่อนครูในการทำวิจัย การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการวิจัย ข้อเสนอแนะว่า หน่วยงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและ สนับสนุนครูให้ทำวิจัยและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่ทำวิจัย สำนักงาน ก.ค.ศ.ควรจัดประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อทำความเข้าใจในแนวทางการตรวจ ประเมิน

(6) ด้านอื่น ๆ ครูมีปัญหาเรื่องรับทราบผลการประเมินช้ามากซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ใช้เวลาในการประเมินผลงานนานเกินกว่า 1 ปี ขาดที่ปรึกษาด้านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS กำหนด เกณฑ์การประเมินสูงเกินไป และยังไม่เข้าใจแนวทางการประเมินผลงานของผู้ประเมิน มีข้อเสนอแนะ ว่า กรรมการผู้ประเมินต้องมีมาตรฐานเดียวกัน ครูต้องมีการวางแผนการวิจัย หน่วยงานในสังกัดควร จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการวิจัยให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชา การประเมินวิทยฐานะควรคำนึงถึง ประโยชน์ที่ครูได้แก้ปัญหาให้กับนักเรียนมากกว่ามุ่งประเมินการทำวิจัยของครู ควรมีสุนัขให้บริการ ข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ทำการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยจากผู้ที่มีความชำนาญในการขอเลื่อนวิทย ฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญทั้งผู้ที่ส่งผลงานวิจัยมาแล้วและผู้ที่ยังไม่ได้ส่งผลงานวิจัย เพื่อให้ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการทำวิจัยอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทย ฐานะครูเชี่ยวชาญตามขนาดของสถานศึกษา สาขาวิชา ภูมิภาคที่ตั้งของสถานศึกษา ส่วนราชการ ที่สังกัด เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำ วิจัยให้ได้รับการอนุมัติมีจำนวนมากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทฤษฎี สุขยอด. (2549). การศึกษาพฤติกรรมและปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
อาจารย์ในโรงเรียนเตรียมทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการทหาร
สูงสุด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญญาพร เพิ่มกำลังพล. (2551). สภาพปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
: กลุ่มรัตนโกสินทร์ . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยชเรศวร.
- สืบศรี สุทธิประเสริฐ. (2551). แนวคิดและข้อสังเกตเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ประเภทงานวิจัยเพื่อเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ประจำปี
พุทธศักราช 2549 – 2550. สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.
คณะรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ.(มปป.). กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา . กรุงเทพฯ .
- สวัสดิการสำนักงาน ก.ค.ศ.(2551). กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ฉบับปรับปรุงใหม่ สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ .
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 .
โรงพิมพ์คุรุสภา. กรุงเทพฯ.

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ทำวิจัย ประทวน มุลหาล้า

ความเป็นมา

ปัจจุบันวิกฤติในวงการครูทั้งในประเทศและต่างประเทศพบปัญหาหลัก ๆ คล้ายคลึงกัน คือ การที่คนคิดคนเก่งไม่สนใจเข้าเรียนครูเป็นลำดับขั้นๆ (โธมัส อุดมบุญญานุกาพ. 2552: 1) ทำให้ครูส่วนมากเป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาในระดับปานกลาง มีความรู้ไม่เพียงพอ ขาดความคิดอย่างมีวิจรรณญาณ ไม่สามารถเป็นผู้เบิกทางแห่งปัญญาให้นักเรียนได้เต็มที่ ทำให้การจัดการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจึงก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา และองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จคือการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวคิดและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ด้วยเหตุนี้ จึงได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานวิทยฐานะของครูที่มีหน้าที่สอนเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้มี 4 วิทยฐานะ คือ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ การขอมือและเลื่อนวิทยฐานะ ครูจะต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ที่ผ่านมาระหว่างปี พ.ศ. 2549-2551 มีผู้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ 787 คน ได้รับอนุมัติ 33 คน (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2552: 1) ซึ่งถือว่าน้อยมาก จากผลการประเมินดังกล่าว น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เพราะปัจจัยเป็นเครื่องช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ดังที่ วิเวก สุขสวัสดิ์ (2550: 1) ให้ความหมายไว้ว่าปัจจัย หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ส่งเข้าไปให้การดำเนินงานสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ เช่น สื่อ อุปกรณ์การเรียน สถานที่ ทรัพยากรต่างๆ และความรู้ของครู ขณะที่สายชล บุญล้อม (2550: 2) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูได้รับเลื่อนวิทยฐานะ คือ ความอดทน และการค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และงานวิจัยของพุลทรัพย์ นาคานาคา และคนอื่นๆ (2551: บทคัดย่อ) พบว่า ภูมิหลังด้านการศึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง

กับปราชญ์ จันทราราชย์ (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภูมิหลัง และการสนับสนุนของสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครูมืออาชีพ นอกจากนี้ อรุษา จันทกร (2551: บทคัดย่อ) ยังพบว่า การรายงานสอนประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะให้มีความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร

ประชากร คือ ครูที่ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 จำนวน 787 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูที่ส่งผลงานทางวิชาการแล้วได้รับอนุมัติให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 33 คน และครูที่ส่งผลงานทางวิชาการแล้วไม่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 754 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 จำนวน 83 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับครูที่ส่งผลงานทางวิชาการแล้วได้รับอนุมัติให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 33 คน และทำการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) กับครูที่ส่งผลงานทางวิชาการแล้วไม่ได้รับอนุมัติให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 50 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ผลการเรียนระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม การวิจัยในชั้นเรียน ภาระงาน ที่ตั้ง ขนาดโรงเรียน และผู้สนับสนุน.

ตัวแปรตาม ได้แก่ การได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โดยการขีดเครื่องหมายถูกลงในช่องว่างและเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือนำส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอให้ตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งหนังสือนำส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมติดแสตมป์ให้ส่งกลับคืน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Squares: χ^2)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 53.76 ปี สถานภาพสมรส มีผลการเรียนระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับดี จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทางการสอน เฉลี่ย 32.31 ปี ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมเฉลี่ย 14 ครั้งต่อปี มีภาระงานอยู่ในระดับมาก ส่งผลงานทางวิชาการเฉลี่ย 2 ครั้ง เป็นครูอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมือง สนับสนุนตนเองเพื่อทำผลงานทางวิชาการ และการทำวิจัยในชั้นเรียนบ้าง แต่ไม่ทุกภาคเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ พบว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองและการไม่เลือกให้ผู้บริหารสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ พบว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองและการไม่เลือกให้ผู้บริหารสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า

1. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองมีความสัมพันธ์กับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองมีความพร้อมในด้านแหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีให้เข้าถึงได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทาง สอดคล้องกับพุทธทรัพย์ นาคานาค และคนอื่นๆ (2551: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ การใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปราณี จันทร์ราชย์ (2551: บทคัดย่อ) ยังพบว่า การสนับสนุนของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งโรงเรียนที่มีสิ่งเหล่านี้ได้ส่วนมากจะเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง จึงส่งผลให้ครูที่อยู่ในเขตเมืองส่งผลงานแล้วได้รับอนุมัติมากกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมือง ในขณะที่โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลเมืองครูส่งผลงานแล้วได้รับอนุมัติน้อยกว่าโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลเมืองเป็นโรงเรียนที่กั้นดงเป็น โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ห่างไกลจากชุมชน จึงขาดแคลนแหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีให้เข้าถึงน้อยมาก จึงส่งผลให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเขตเมืองเทศบาลส่งผลงานแล้วได้รับอนุมัติน้อยกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมือง

2. การไม่เลือกให้ผู้บริหารสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับการได้รับเลื่อน วิทยฐานะเป็นครูเชี่ยวชาญ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่จะเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญนั้น ตัวครูจะเป็นผู้รับรู้และตระหนักในความสามารถของคนในการสอนที่ลุ่มลึก ปริมาณงาน คุณภาพงาน

ของตนเอง รวมถึงขีดความสามารถในการจัดทำเอกสารการประเมินผลงานด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลงานทางวิชาการ) ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจในการเสนอ ขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ คังนั้น การสนับสนุนของผู้บริหารอาจไม่ส่งผลต่อการผ่านการประเมิน ให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และด้วยเหตุผลที่ผู้บริหาร โรงเรียนเองก็มีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องสนับสนุน ให้ข้าราชการครูในสังกัดได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 อยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญของสำนักงาน ก.ค.ศ. ควรคำนึงถึงที่ตั้งของสถานศึกษา เช่น พื้นที่ปกติ พื้นที่กันดาร พื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการประเมินที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างความเป็นธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ห่างไกล
2. ผู้บริหารควรเสริมสร้างความมั่นใจและเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความสามารถ เชิงวิชาการ รวมถึงการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน ให้มีมาตรฐานและนำไปสู่การเสนอขอเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โดยศึกษาตัวแปรอื่น เช่น เจตคติต่อวิชาชีพครู และการนิเทศการศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- โณทัย อุคมนบุญญาณุภาพ. (2552). *คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษ 21*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2553 จาก, <http://school.obec.go.th/nitest/article02.doc>
- ปราณี จันทราราชัย. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พูลทรัพย์ นาคานาคา และคนอื่นๆ. (2551). *การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิเวก สุขสวัสดิ์. (2550). ความหมายของปัจจัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2553 จาก, <http://www.google.co.th/search?>
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2552). *รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- อรอุษา จันทกร. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ทำวิจัย นางอังคณา เจียมสุคนธ์

ความเป็นมาของการวิจัย

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ ปี 2545-2549 ได้กำหนดให้การบริหารงานภาครัฐเข้าสู่ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทั้งการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้องค์การและหน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์การเพื่อการก้าวเข้าสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารราชการแนวใหม่ (New Public Administration) ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความชำนาญการและความเชี่ยวชาญของข้าราชการและบุคลากรขององค์การให้มีความสอดคล้องอย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ขององค์การ ตามหลักการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยสรุปได้ ดังนี้ (1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง (2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป (3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม (4) ต้องมีการสร้างความร่วมมือในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน

เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์เป้าประสงค์ของงาน โดยข้าราชการและบุคลากรในทุกระดับขององค์การจะต้อง
 ตอบคำถามได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างไร และเรียนรู้
 ที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมงานระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อไปสู่
 วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

ปัญหาของการวิจัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ที่ผ่านมา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงาน
 ก.ค.ศ. ณ โรงแรมเฟลิกซ์ พบว่าการพัฒนาระบบบริหารจัดการและทรัพยากรบุคคลในสำนักงาน ก.ค.ศ.
 ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นจุดอ่อน (Weakness) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และยุทธศาสตร์หนึ่ง
 ที่จะนำมาแก้ปัญหาดังกล่าว คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนารองการและระบบบริหารจัดการของสำนักงาน
 ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพ และจากรายงานการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ปีงบประมาณ 2552 พบว่า ปัจจุบัน สำนักงาน ก.ค.ศ. มีสภาพปัญหา
 ในด้านต่างๆ ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.1 ขาดความชัดเจนเรื่องการแบ่งภาระงานในแต่ละกลุ่มภารกิจ เช่น การแบ่งงาน
 ยังมีความซ้ำซ้อน

1.2 การจัดอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน กล่าวคือ บุคลากรบางภารกิจ
 มีภาระงานน้อย บางภารกิจมีภาระงานมาก

1.3 มีการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ๆ ในสำนักงาน ก.ค.ศ. แต่ไม่มีการถ่ายทอดความรู้
 ในการปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างเป็นระบบทำให้เกิดช่องว่าง และมีชิ้นงานสูญหาย

2. ปัญหาด้านพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคล

2.1 การได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด เป็นผลทำให้
 การทำงานไม่มีความสุข การทำงานล่าช้า เกิดความผิดพลาด ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง เกิดความสับสน
 สิ้นเปลืองงบประมาณ

3. ปัญหาด้านระบบการบริหารจัดการขององค์กร

3.1 ระบบจัดเก็บเอกสารอัตโนมัติยังไม่เป็นปัจจุบันและขาดประสิทธิภาพ

3.2 การติดตามผลการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ คิดแต่เรื่องการดำเนินงาน แต่ไม่มีการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

3.3 ขาดการวางแผนการปฏิบัติงานระยะยาว ส่วนใหญ่เป็นการวางแผนเฉพาะกิจ

4. ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กร

4.1 หลังการปฏิรูประบบราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ขาดความมั่นคงและเสถียรภาพ แต่เดิมหน่วยงานมีสถานะเป็นนิติบุคคลเทียบเท่ากรม แต่ได้ถูกลดสถานะเป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้มีข้าราชการขอโอน/ย้าย ไปหน่วยงานที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพมากกว่า และสมัครใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นจำนวนมาก

4.2 ด้านโครงสร้างขององค์กร ขาดการกำหนดความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่เป็นรูปธรรม ถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถแต่ก็ไม่มีตำแหน่งรองรับ เช่น ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจของสำนักงาน ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากโครงสร้างปัจจุบันทำให้ไม่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์

5. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

5.1 มีเอกสารจำนวนมากซึ่งเป็นเอกสารสำคัญต้องจัดเก็บ แต่ไม่มีพื้นที่ ต้องวางไว้ตามทางเดิน ไม่เป็นระเบียบ ขาดความสวยงาม เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคและฝุ่นละอองมีผลเสียต่อสุขภาพของบุคลากรและเจ้าหน้าที่

5.2 สถานที่ทำงานคับแคบไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทำให้ขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อคำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบในการวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าหากสำนักงาน ก.ค.ศ.มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะทำให้อุทิศของสำนักงานมีการนำแนวคิดและกระบวนการการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเสริมสร้างและจูงใจข้าราชการและบุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้เกิดการเรียนรู้ทั่วถึง ทั้งองค์กร ซึ่งจะเป็นประเด็นหลักที่จะต้องนำไปสู่การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่ให้เห็นกระบวนการและความต่อเนื่องของการพัฒนาการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร บุคลากรและข้าราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตั้งแต่ระดับนโยบายขององค์กรไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดความเป็นรูปธรรม และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการศึกษาระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.ค.ศ. มุ่งเน้นขอบเขตของการศึกษาว่าบุคลากรและข้าราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ขององค์กร สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะหน่วยงานองค์กรภาครัฐที่ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและรักษามาตรฐานระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการตามกรอบทฤษฎีเชิงระบบ ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจเชิงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในแต่ละระบบ ตามแนวคิดของ แคทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรเป็นระบบ ๆ หนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ ตัวป้อน (input)

นำไปสู่กระบวนการในการดำเนินการ (process) และผลผลิตจากการดำเนินการ (output) โดยองค์ประกอบดังกล่าว ทั้ง 3 ส่วน จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร มีความสัมพันธ์กับสถานะแวดล้อม (context) ทั้งในและนอกองค์การ

สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการต่างๆ จัดอยู่ในรูปแบบเชิงระบบ จึงใช้แนวคิดทฤษฎีของเพ็ดเลอร์ และ โบยเดิลล์ (Pedler, & Boydell) เรื่องแนวคิดบริษัทแห่งการเรียนรู้ว่า มีองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 11 ด้าน ดังนี้คือ

1. ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์การ (learning approach to strategy)
2. การสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (participative policy making)
3. การใช้ระบบสารสนเทศ (Information)
4. การสร้างระบบตรวจสอบและการควบคุม (formative accounting and control)
5. การแลกเปลี่ยนภายในองค์การ (internal exchange)
6. การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (reward flexibility)
7. โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (enable structure)
8. บุคลากรเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (boundary workers as environmental scanner)
9. การเรียนรู้ระหว่างองค์การ (inter-company learning)
10. บรรยากาศการเรียนรู้ (learning climate)
11. การพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน (self-development for all)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของบุคลากรไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนและ โครงการจนประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนทั่วทั้งองค์การ มีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ทุกภาคส่วน โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ที่มีลักษณะเอื้อและกระตุ้นให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน และคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิก เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรกลาง การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกระจายอำนาจการ บริหารงานบุคคล ไปยังส่วนราชการที่บริหารจัดการการศึกษา สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มีภารกิจหลัก คือ กำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพครูของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวคิดของ เพ็คเลอร์ และ โบยเดลล์ (Pedler, & Boydell)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียม โครงการวิจัย ตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัยโดยศึกษา สภาพปัญหาและอุปสรรค นิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ วารสาร บทความ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย โดยการศึกษวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อสร้าง และพัฒนาเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่จะให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาสู่การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มภารกิจต่างๆ ของหน่วยงาน จำนวน 12 ภารกิจ กับ 1 ตรวจสอบ ภายใน จำนวน 270 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 166 คน ตามตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรขั้นพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเพ็ดเลอร์ และ โบบเคิลล์ (Pedler, & Boydell) 11 ประการ ดังนี้

1. ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์การ (learning approach to strategy) หมายถึง การจัดการ และปรับกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมโดยมีการพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์แล้วนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ในการดำเนินงานด้านการจัดการ ตลอดจนมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อเข้าสู่กระบวนการวางแผนงาน ให้สามารถมีการพัฒนาปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (participative policy making) หมายถึง บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการสร้างนโยบายและกลยุทธ์ ซึ่งนับว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมและจะสะท้อนให้เห็นคุณค่าของบุคลากรทุกคน มิได้จำกัดแค่ฝ่ายผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น มีการอภิปรายเกี่ยวกับการประเมินผลและการวางแผนงาน ซึ่งจะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่กลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

3. ด้านการใช้ระบบสารสนเทศ (Information) คือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยให้บุคลากรทุกคนเข้าใจในการดำเนินงาน และสามารถตัดสินใจดำเนินการได้อย่างไม่มีข้อบกพร่อง บุคลากรต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงธรรมชาติและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในระบบ และสามารถแปลความหมายข้อมูลได้อย่างสอดคล้อง

4. การสร้างระบบตรวจสอบและการควบคุม (formative accounting and control) ในการตรวจสอบการทำงานประมาณ และการรายงานผล เพื่อช่วยในการเรียนรู้ ด้านระบบการเงิน จัดให้มีบุคลากรฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษา เป็นผู้ควบคุมการใช้จ่ายต่างๆ เป็นแรงผลักดันให้ทุกภารกิจและบุคลากรทุกคนกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากบุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหรือหน่วยงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (internal exchange) หมายถึง ความตระหนักว่าบุคลากรทุกคนในองค์กร ต้องมีการประชุม มีการอภิปรายเพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกันในเรื่องคุณภาพ โดยตระหนักถึงความต้องการขององค์กร โดยรวม มีการเจรจากันอย่างอิสระและตรงไปตรงมา ในลักษณะทำหายความสามารถ มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งในหน่วยต่างๆ ต้องสามารถที่จะจัดการกับแผนงานที่ตนเองเป็นเองเป็นผู้ริเริ่ม

6. การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (reward flexibility) มีการคาดการณ์และประเมินค่าเบื้องต้น ที่สนับสนุนระบบการให้รางวัล โดยมีการสำรวจ วินิจฉัย และมีการแบ่งปันระบบการให้รางวัลที่มีหลายทางเลือก มีการตรวจสอบ การอภิปราย และการทดลองปฏิบัติ มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถสร้างผลงานที่แตกต่างกันและได้รับรางวัลที่มีลักษณะแตกต่างกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อพิจารณาลักษณะของรางวัลนั้นๆ

7. โครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจ (enable structure) หมายถึง บทบาทและรูปแบบการทำงาน เป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นต่อความก้าวหน้าในการทำงานและการปรับปรุงแก้ไข นำการประเมินผลการทำงาน ไปใช้ในการเรียนรู้และการพัฒนา มากกว่ามุ่งเน้นการให้รางวัลหรือลงโทษ

ที่จะเกิดขึ้น มีการวางแผนและขั้นตอนการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนหลังจากที่ได้มีการพิจารณา และประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน พร้อมกับรูปแบบโครงสร้างใหม่

8. บุคลากรเปรียบเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (boundary workers as environmental scanner) มีการรวบรวมนำสิ่งที่ใช้แล้วกลับมาใช้อีก รวมทั้งการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นภายนอก โดยปกติแล้วในทุกการประชุมสัมมนาขององค์กรจะหมายรวมถึงการอภิปราย วิพากษ์วิจารณ์เหตุการณ์ สภาพแวดล้อมด้านการทำงานที่กำลังเกิดขึ้นภายในองค์กรมีการประชุมกัน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสาะหาว่าอะไรมีความสำคัญ มีระบบและขั้นตอนต่างๆ ในการรับมา การตรวจทาน และการถ่ายทอดข้อมูลจากองค์กรภายนอก รวมทั้งเหตุบ้านการเมือง ทิศทางข่าวสารต่างๆ และมีการ พิจารณาผลกระทบต่อการดำเนินการในองค์กร

9. การเรียนรู้ระหว่างองค์กร (inter-company learning) มีการพบปะกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กับองค์กร มีส่วนร่วมในการจัดอบรมเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างฝ่ายรับบริการและบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ มีการค้นหาจุดเด่นจุดด้อย เพื่อเรียนรู้จากแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

10. บรรยากาศในการเรียนรู้ (learning climate) หากมีสิ่งใดผิดพลาดเกิดขึ้น สามารถที่จะคาดหวังว่า จะได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน มีความสนใจในบทเรียน จากสิ่งผิดพลาด มีการจัดสรรเวลาในการ ตั้งคำถามกับตนเอง ในเรื่องการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะวิเคราะห์ อภิปรายและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้น มีทัศนคติ ทั่วไปในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งไปที่ประเด็นการเรียนรู้และการทำให้ดีขึ้น ความแตกต่างในแง่ความอาวุโส ส่งผลต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์ หากมีข้อสงสัยประการใด เป็นเรื่องธรรมดาที่จะมีการสอบถามจนกว่าจะได้รับความช่วยเหลือ หรือข้อมูลที่ต้องการ

11. การพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน (self-development for all) มีงบประมาณสำหรับ บุคลากรทุกคนเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยสามารถที่จะตัดสินใจเลือกวิธีการฝึกอบรม หรือการพัฒนา ด้านใดด้านหนึ่งตามต้องการ มีผู้รับผิดชอบในการให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม มีช่องทาง และทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาตนเอง โดยเอื้ออำนวยต่อผู้ถือผลประโยชน์ร่วม เชื้อต่อการเรียนรู้ ในลักษณะการให้เข้าถึงอย่างเสรีตลอดทั้งองค์กร การสำรวจค้นหาสิ่งที่ต้องการของแต่ละคนในด้าน การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักในการประเมินและวางแผนการดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นสองตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (force choice) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ เพ็คเตอร์ และ โบยเดลล์ (Pedler, & Boydell) 11 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามจำแนกตามตัวแปร ดังนี้ 1) การใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์การ (learning approach to strategy) 2) การสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (participative policy making) 3) การให้ข้อมูลข่าวสาร (information) 4) การสร้างระบบตรวจสอบและการควบคุม (formative accounting and control) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน (internal exchange) 6) การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (reward flexibility) 7) โครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจ (enable structure) 8) บุคลากรเปรียบเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (boundary workers as environmental scanner) 9) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ (inter-company learning) 10) บรรยากาศในการเรียนรู้ (learning climate) 11) การพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน (self-development for all) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด หรือมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก หรือมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง หรือมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย หรือมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ในตอนท้ายของข้อคำถามแต่ละประเด็น มีคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามเกี่ยวกับ
ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลจากการศึกษามาพัฒนา
แบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสำรวจความคิดเห็น
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective
Congruence)
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้าย
กับประชากรในการวิจัยมากที่สุด จำนวน 30 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์
แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัย ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือ ไม่มีการดำเนินการ

3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มภารกิจต่างๆ ของหน่วยงาน จำนวน 12 ภารกิจ กับ 1 ตรวจสอบภายใน จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวความคิดของ เพ็คเลอร์ และ โบยเดลล์ (Pedler, & Boydell) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ วัชรินทร์. องค์กรแห่งการเรียนรู้ [online], accessed 15 October 2009 .available from
[http://qa.siam.edu/Document/Learning%20Organization\(LO\).doc](http://qa.siam.edu/Document/Learning%20Organization(LO).doc)
- ชุมชนคนไม่เรียน. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Online), Accessed 10 November 2009. Available from
<http://www.kru-itth.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=420827&Ntype=6>
- ัชชวาล วงษ์ประเสริฐ. การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. (กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2548), 115-117.
- พระมหาถวัลย์ สังขสุจิต. “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากับโรงเรียนคาทอลิก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยศิลปกร, 2548.
- ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ. แผนการจัดการความรู้สำนักงาน ก.ค.ศ. (บันทึกข้อความ ลงวันที่ 10 กันยายน 2552)
- ภารกิจบริหารการจัดการภาครัฐและนโยบายพิเศษ สำนักงาน ก.ค.ศ., “รายงานการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ SWOT ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ณ โรงแรมเฟลิกซ์ ริเวอร์แคว กาญจนบุรี.” 2552.
- มาลี ธรรมศิริ. “การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา.” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543)
- บูรพร ศุทธรัตน์. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้. (Online) accessed 7 September 2009. Available from [http://www.Hri.tu.ac.th/E-jound/organization/20 development.pdf](http://www.Hri.tu.ac.th/E-jound/organization/20%20development.pdf)
- _____. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2548.), 22.
- วิระวัฒน์ ปิ่นนิตาชัย. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2544), 89.
- _____. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2544), 98.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 6.

สำนักงาน ก.ค.ศ., สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, “รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550.” (30 กันยายน 2550) : 2.

_____. “รายงานการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.” 2552.

_____. แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

Bernard, L. Simonin, The Importance of Collaborative Know-How: An Empirical Test of the Learning Organization, The Academy of Management Journal, Vol. 40, No. 5 (Oct., 1997),

David ,A. Gavin,General Management : Processes and action Text and Case. (London: McGrawHill, 2002),403 - 416.

Daniel Katz and Robert L. Kahn, the Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons, 1978), 20.

Michael, J. Maquard, Building the Learning Organization : Mastering The 5 Elements For Corporate Learning, 2nd ed. (Palo Alto, Calif. : Davies-Black, 2002), 24.

Pedler, M., J. Burgoynes and T. Boydell, The Learning Company : A strategy for sustainable development (Mardenhead : McGraw-Hill, 1991), 1-7

_____. M., J. Burgoyne, and T. Boydell, The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development. 2nd ed. Berkshire : McGraw-Hill, 1997), 18 - 27.

**การศึกษาความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการ
เกี่ยวกับงานการเงิน การคลัง สำนักงานเลขาธิการ**

ผู้ทำวิจัย นางศิริ ศิริรัตน์

ความเป็นมาของงานวิจัย

สำนักงาน กพร. ได้กำหนดให้ส่วนราชการ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยมีมติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละของระดับความพึงพอใจในการรับบริการของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานเลขาธิการ มีภารกิจหน้าที่ให้บริการงานการเงิน การคลัง ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติอย่างสูง และมีเจ้าหน้าที่ให้บริการ จำนวน 3 คน แต่มีผู้ใช้บริการทั้งสิ้น 348 คน จึงส่งผลให้ในช่วงสิ้นปีงบประมาณเกิดปัญหาต่าง ๆ ในการให้บริการ

ดังนั้น การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการเกี่ยวกับงานการเงิน การคลัง ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.ค.ศ. ประจำปี พ.ศ. 2552 ในตัวชี้วัดที่ 5 จึงเป็นสิ่งที่ควรศึกษา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางานบริการ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสำนักงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการเกี่ยวกับงานการเงิน การคลัง สำนักงานเลขาธิการ

ความสำคัญของการวิจัย

เป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการวางระบบบริหารจัดการงานการเงิน การคลัง สำนักงานเลขาธิการ

ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหา เป็นการศึกษาโดยสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการงานการเงิน การคลัง ในด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก ผลของการให้บริการ และความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการงานการเงิน การคลัง ตามหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า โดยมีช่วงระยะเวลาการสำรวจ ภายในเดือนกันยายน 2552

ประชากร บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ประกอบด้วย ข้าราชการและลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 348 คน

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ใช้บริการงานการเงิน การคลัง สำนักงานเลขาธิการ จำนวน 170 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล การสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ / ความเชื่อมั่นที่มีต่อคุณภาพ และความคิดเห็นเพิ่มเติมปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การให้บริการงานการเงิน การคลัง โดยภาพรวม พบว่า ผู้ใช้บริการงานการเงิน การคลัง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ให้บริการ ด้านผลของการให้บริการ และผู้ให้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

คุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวม พบว่า ผู้ใช้บริการงานการเงิน การคลัง มีความเชื่อมั่นต่อการให้บริการตามหลักต่าง ๆ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ใช้บริการมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก ในด้านหลักคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และผู้ใช้บริการมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ความพึงพอใจต่อการให้บริการเกี่ยวกับงานการเงิน การคลัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ยังมีบางหัวข้อที่ควรปรับให้สูงขึ้นดังนี้

1.1 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรติดตั้งกล่องรับความคิดเห็น ณ หน้าห้องกลุ่มบริหารการคลังและสินทรัพย์ เพื่อให้ผู้ให้บริการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ/หรือแนะนำบริการ และควรจัดทำป้าย ข้อความ บอกจุดบริการให้ผู้ให้บริการสามารถมองเห็นชัดเจน เช่น งานเบิกค่าใช้จ่าย งานเบิกสวัสดิการ เป็นต้น

1.2 ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการ ควรจัดทำแผ่นพับขั้นตอนการให้บริการงานการเงิน การคลัง เผยแพร่แก่ผู้ให้บริการ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการบริการ

2. ความเชื่อมั่นต่อการให้บริการตามหลักต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ยังมีบางหัวข้อที่ควรปรับให้สูงขึ้นดังนี้

2.1 ด้านหลักความร่วมมือ ควรเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริการ อาทิ การติดตั้งกล่องรับความคิดเห็น เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน

2.2 ด้านหลักนิติธรรม ควรจัดอบรมให้ความรู้ (KM) ระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในงานการเงิน การคลังแก่ผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติไปทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการกับผู้บริการ และลดความขัดแย้ง หรือความไม่เป็นธรรมในการให้บริการ

2.3 ด้านหลักความรับผิดชอบ ควรจัดให้มีเวทีความรู้ เพื่อสอบถามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน การคลัง หรือจัดอบรมให้ความรู้ (KM) ในเรื่องดังกล่าวแก่ผู้บริการอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ผู้บริการตามหลักความรับผิดชอบและหลักนิติธรรม

2.4 ด้านหลักความโปร่งใส ควรจัดให้มีเวทีความรู้ สำหรับเป็นสื่อกลางระหว่าง เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการและผู้ใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในคุณภาพ การให้บริการเกี่ยวกับงานการเงิน การคลัง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนางานให้แก่บุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการเกี่ยวกับงานการเงิน การคลัง หลังจากมีการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการแล้ว เพื่อจะได้นำบทสรุปไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการงานการเงิน การคลัง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการทุกปีงบประมาณ เนื่องจากในแต่ละปีอาจมีการสับเปลี่ยน หรือโยกย้ายบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งอาจส่งผลให้กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ หรือกลุ่มผู้ใช้บริการเปลี่ยนไป

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

ผู้วิจัย นายเสรี วิชาดา

ความเป็นมาของการวิจัย

ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ปัจจัยที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน (เงิน) วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการแล้ว ปัจจัยอีกอย่างก็คือ คน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด ด้วยเหตุผลที่ว่า คนมีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานให้ได้รับผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ดีผลงานของแต่ละคนมักแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือความสุขในการทำงานไม่เหมือนกัน คนที่ทำงานด้วยความสุขและความสบายใจ ผลงานที่ได้ย่อมมีคุณภาพดีกว่าคนที่ทำงานเพราะทำตามหน้าที่หรือทำตามคำสั่ง

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเป็นเรื่อง que ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับชั้นควรจะมีการ โน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดการประสานสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงาน รวมทั้งความสุขของผู้ร่วมงานด้วย หน่วยงานใดที่ข้าราชการไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานมีคุณภาพต่ำ แต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดที่ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะทำให้ผลงานที่ออกมา มีคุณภาพสูง ไปด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ได้จัดหน่วยงานภายใต้ภารกิจของสำนักงาน ก.ค.ศ. ใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ 1202/804 ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2548 และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 เมษายน 2551 เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีความคล่องตัว มีความชัดเจน เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รวมทั้งมีความรวดเร็ว ลดขั้นตอน ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ก.ค.ศ. ออกเป็น สำนักงานเลขานุการ ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2 ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล

ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา ภารกิจกฎหมาย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล และหน่วยตรวจสอบภายใน

ในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามกลุ่มภารกิจต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นการปฏิบัติงานตามโครงสร้างภายในที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานก็คือข้าราชการที่มีทั้งเคยปฏิบัติหน้าที่ในงานเดิมมาก่อน และที่ยังไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ในงานใหม่ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านปริมาณงานและลักษณะของงานมีความเข้าใจในงานไม่ตรงกัน ขาดความรู้ความชำนาญในงานอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดปัญหา อุปสรรค ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสาเหตุของปัญหาเกิดจากข้าราชการในหน่วยงาน

ดังนั้นสำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้จัดทำโครงการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. เพราะเชื่อว่า หากทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีการนำไปใช้ในการปรับปรุงหน่วยงาน ขวัญกำลังใจของข้าราชการย่อมดีขึ้น เมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจย่อมก่อให้เกิดความสุข และเมื่อมีความสุขกับการทำงานแล้วย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพของงานอย่างแน่นอน

ทฤษฎีที่นำมาศึกษาเป็นแนวทางในการทำวิจัย ประกอบด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

ลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกายทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้ถึงชีวิตของตนเอง เป็นดับ

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่นๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 270 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 166 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และเทียบสัดส่วนตามกลุ่มภารกิจแล้วจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก ตามวิธีของ Likert ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือและวิธีการสร้างดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีการสร้างเครื่องมือของ Likert ชนิด 5 ตัวเลือก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกออกเป็นเพศ กลุ่มภารกิจ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยใช้ทฤษฎีของการจูงใจของ Herzberg ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
2. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยคำนึงถึงกรอบแนวคิดของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ การปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา รายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์และมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 10 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนก (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแต่ละตอนที่ไม่นรวมค่าของข้อนั้น (Corrected Item - total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือข้าราชการสังกัดกลุ่มภารกิจต่างๆ ในการตอบแบบสอบถาม
2. ใช้วิธีการจับสลาก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละภารกิจต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการกับข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วคัดเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์

2. จำแนกแบบสอบถามออกเป็นกลุ่มๆ ตามตัวแปรที่ศึกษา
3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 3.1 มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ให้คะแนนเป็น 5
 - 3.2 มีระดับความพึงพอใจมาก ให้คะแนนเป็น 4
 - 3.3 มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ให้คะแนนเป็น 3
 - 3.4 มีระดับความพึงพอใจน้อย ให้คะแนนเป็น 2
 - 3.5 มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 1

4. วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในระดับจำแนกพวก ได้แก่ เพศ กลุ่มภารกิจ/หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยแจกแจงหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 8-11)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 - 5.00	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.49	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามเพศกลุ่มภารกิจหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Corrected Item - total Correlation)

5.1.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviatoin : S.D.)

5.2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ กลุ่มภารกิจ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe Analysis

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	40	24.1
หญิง	126	75.9
รวม	166	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 166 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจ

ภารกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
สำนักงานเลขาธิการ	24	14.5	3.56	0.462	มาก
ภารกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล	18	10.8	3.28	0.529	ปานกลาง
ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1	18	10.8	3.46	0.564	ปานกลาง
ภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2	18	10.8	3.44	0.598	ปานกลาง
ภารกิจกฎหมาย อุตสาหกรรม และร้องทุกข์	16	9.6	3.57	0.525	มาก
ภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย	14	8.4	3.37	0.460	ปานกลาง
ภารกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล	14	8.4	3.30	0.537	ปานกลาง
ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา	12	7.2	3.61	0.415	มาก
ภารกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา	11	6.6	3.45	0.534	ปานกลาง
ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	8	4.8	3.08	0.762	ปานกลาง
ภารกิจบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ	7	4.2	3.47	0.393	ปานกลาง
ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล	5	3.0	3.59	1.067	มาก
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.6	3.70	-	มาก
รวม	166	100.0	3.44	0.545	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 สามารถแบ่งกลุ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่สังกัดภารกิจต่างๆ ได้ดังนี้

- มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ภารกิจวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล ภารกิจกฎหมาย อุตสาหกรรม และร้องทุกข์ และสำนักงานเลขาธิการ

- มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาครัฐและนโยบายพิเศษ การกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 การกิจกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา การกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2 การกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย การกิจนโยบายและระบบบริหารงานบุคคล การกิจตรวจติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล และการกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	49	29.5
10 – 20 ปี	65	39.2
มากกว่า 20 ปี	52	31.3
รวม	166	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 166 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. 10 – 20 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ.

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ท่านพอใจกับความสามารถในการทำงาน	3.90	0.675	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	3.86	0.999	มาก
ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.852	มาก
ท่านปฏิบัติงานต่างๆ ได้สำเร็จตามแผนงานที่กำหนด	3.78	0.779	มาก
ท่านพอใจต่อเพื่อนร่วมงานที่มีอยู่	3.78	0.890	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล	3.76	0.772	มาก
ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.70	0.974	มาก
ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.68	0.802	มาก
ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานได้	3.67	0.740	มาก
ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.67	0.930	มาก
ท่านพอใจกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.66	0.776	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.66	1.043	มาก
ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.57	0.855	มาก
ท่านได้ทำงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตนเอง	3.51	0.886	มาก
ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้ต่อไปอย่างมั่นคง	3.48	0.865	ปานกลาง
ท่านมีอำนาจเต็มในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.45	0.878	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.44	0.937	ปานกลาง
ท่านพอใจกับคำชมเชยที่เกี่ยวกับผลงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.43	0.917	ปานกลาง
งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านท้าทายและจูงใจ	3.35	0.946	ปานกลาง
การเดินทางมาปฏิบัติงานระหว่างบ้านพักกับหน่วยงานมีความปลอดภัย	3.33	0.848	ปานกลาง
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.31	0.920	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.28	0.976	ปานกลาง
ท่านพอใจต่อการได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรมทางวิชาการ	3.28	1.013	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน มีความสะดวกคล่องตัว	3.27	0.849	ปานกลาง
ท่านมั่นใจในการควบคุมดูแลระบบความปลอดภัยของหน่วยงาน	3.27	0.889	ปานกลาง
ท่านพอใจกับการเลื่อนระดับและตำแหน่ง	3.01	1.036	ปานกลาง
งานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า	2.87	1.036	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน	2.87	1.136	ปานกลาง
ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก	2.79	1.038	ปานกลาง
ค่าพาหนะในการเดินทางไปราชการ ค่าล่วงเวลา ฯลฯ มีความเหมาะสม			
สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสรรพื้นที่อย่างเป็นระเบียบ สะอาด และน่าอยู่	2.75	1.006	ปานกลาง
ภาพรวม	3.44	0.545	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้

1. ท่านพอใจกับความสามารถในการทำงาน
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน
3. ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความพึงพอใจโดยรวม	3.62	0.539	3.38	0.537	2.408*	0.017

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.956	0.478	1.618	0.201
	ภายในกลุ่ม	163	48.129	0.295		
	รวม	165	49.084			

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามกรอบแนวคิดของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ การปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา รายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นรายชื่อ และรวมทุกข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภาพรวม แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. มีประเด็นที่สำคัญ ที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้น ไม่ใช่อยู่ที่ความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่รวมถึงระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนเป็นองค์ประกอบด้วย ในเรื่องของรายได้ก็ยังไม่เป็นที่พึงพอใจมากนัก ซึ่งในระบบราชการนั้น ไม่มีการปรับรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงทำให้ข้าราชการบางคนมีภาวะหนี้สินมากขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น โดยเฉพาะสถานที่ทำงานค่อนข้างจะคับแคบมาก มีสัดส่วนไม่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ จึงเป็นสาเหตุให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ภูติวิรัช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลางส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.ค.ศ. เพศชายสามารถยอมรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ และในประเด็นอื่นๆ ได้มากกว่าเพศหญิง จึงเป็นสาเหตุทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2523 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา 3 โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสององค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษม คำศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ทั้งสถานที่ทำงาน และบรรยากาศที่พร้อมที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้ด้วยดี
2. ควรหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. ควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้อย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
4. ควรมีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
5. ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เอกสารอ้างอิง

สำนักงาน ก.ค.ศ. โครงสร้างหน่วยงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ค.ศ.
กรุงเทพฯ, ม.ป.ป.

กรองแก้ว สรนนท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

กิติมา ปรีดีดิกล. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์, 2529.

เกษม คำศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2547.

คำนึ่ง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

จารุวรรณ พุฒนิบัณฑิต. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษารุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพฯ, 2522.

วิเชียร เกตุสิงห์. ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. วารสารข่าวสาร

วิจัยการศึกษา. 18,3 (กุมภาพันธ์ - มีนาคม): 8-11.

ศรัญญา รุ่งนนทรรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มการลาออกจากองค์การ

ศึกษาระดับปริญญาโท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

สุวรรณ ภูติวณิชย์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

Davis, Keith and Newstrom, John W. **Human Behavior at work : Organization Behavior.**

7th ed., New York: McGraw-Hill, 1985.

Gilmer, Van Haller B. **Industrial Psychology**. 2nd ed., Tokyo: McGraw-Hill Koga Kusha, 1966.

Herzberg, Fredrick. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, 1959.

Korman, Abraham K. and Greenhaus, Jeffrey H. and Trwin, Badin J. (1977). "*Personnel Attitudes And Motivation*". Annual Review of Psychology. 28(3) : 205.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

Maslow, Abraham Horold. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row, 1954.

Morse, Nancy C. **Satisfaction in the White Collar Job**. Michigan : University of Michigan Press, 1985.

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ.

ผู้ทำวิจัย นางประคิษฐา ชนรุ่งเรืองทวี

ความเป็นมาและความสำคัญปัญหา

จากการที่รัฐบาลได้ทำการปรับปรุงระบบราชการ ส่งผลให้โครงสร้างการจ้างงานของภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยมีการกำหนดมาตรการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐขึ้น เพื่อดำเนินการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ โดยไม่ให้เพิ่มอัตรากำลังและให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการลง แต่ให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยการรับบุคคลภายนอกเข้าทำงานแทน ทำให้ในแต่ละหน่วยงานของภาครัฐต่างมีบุคคลภายนอกเป็นกำลังสำคัญในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ลดลงไป เหตุผลที่ภาครัฐให้มีการจ้างบุคคลภายนอกก็เพื่อสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐลงไปได้อย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นจะไม่ได้รับขั้นตำแหน่งทางราชการและไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน รวมทั้งไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการคุ้มครองในลักษณะชั่วคราว ถึงแม้จะมีข้อเสียเปรียบอย่างมาก แต่มีคนจำนวนไม่น้อยที่จะยอมเสียเปรียบเพื่อแลกกับการมีงานทำแม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะมีจำนวนน้อยและไม่ได้รับการปรับเพิ่มของเงินเดือนก็ตาม ทำให้รายได้ที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวันและหน่วยงานมีสิทธิเลิกจ้างได้ตลอดเวลา หากเงินงบประมาณในโครงการต่าง ๆ ที่ใช้จ่ายในการจ้างนั้นถูกยกเลิกโครงการไป ทำให้ไม่ได้รับความมั่นคงในชีวิตเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขาอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผลตอบแทน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นมิติหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (นฤคต มีเพียร, 2545)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไรบ้าง เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 ลักษณะ ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส

การตรวจเอกสาร

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวความคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton 1974) ที่ได้เสนอกรอบการวิเคราะห์หลักขณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นความคิดหลัก 8 ประเด็น คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. ชรรมนูญในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและแหล่งข้อมูลที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและแหล่งข้อมูลที่ศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 40 คน

แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

แหล่งข้อมูลที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 40 คน จากภารกิจต่าง ๆ ในสำนักงาน ก.ค.ศ.

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและสถานภาพการสมรส

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับใช้จากแบบสอบถามของ อร์ทัย วงศ์ศักดิ์ (2549) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ และสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ด้าน เป็นข้อความประกอบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้มีลักษณะทั้งเชิงบวกและเชิงลบ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Opened-end) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1-9 เมษายน 2553

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้จำแนกการวิเคราะห์ได้ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน โดยกำหนดการแปลความหมายของน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยในแต่ละช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50- 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด
- 3) วิเคราะห์โดยใช้ สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และถ้าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทดสอบเชฟเฟ้ (Sheffe)
- 4) วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คำถามปลายเปิด (Opened-end) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 สถานะภาพทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

สถานะภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	27.50
หญิง	29	72.50
รวม	40	100.00
สถานภาพ		
โสด	36	90
สมรส (คู่)	4	10
รวม	40	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 72.50 และมีสถานภาพโสด จำนวน 36 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 90.00

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ.

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.02	0.48	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.60	0.64	มาก
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.38	0.56	ปานกลาง
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.51	0.60	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.42	0.38	ปานกลาง
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.03	0.44	ปานกลาง
รวม	3.33	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีคุณภาพชีวิตในด้านสภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยรวม บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ.

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีเพศแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิต	เพศชาย		เพศหญิง		t
	μ	σ	μ	σ	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.09	0.64	3.00	0.41	0.49
2. สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.39	0.77	3.67	0.58	-1.25
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.41	0.72	3.36	0.50	0.22
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.33	0.76	3.57	0.53	-1.11
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.57	0.38	3.37	0.37	1.47
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.98	0.62	3.05	0.37	-4.55
รวม	3.29	0.43	3.34	0.28	0.37

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิต	โสด		สมรส (คู่)		t
	μ	σ	μ	σ	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.01	0.49	3.17	0.29	-0.65
2. สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.59	0.62	3.62	0.92	-0.08
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.56	3.14	0.62	0.89
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.50	0.61	3.57	0.61	-0.20
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.43	0.37	3.35	0.52	0.38
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.02	0.44	3.12	0.47	-0.40
รวม	3.33	0.32	3.33	0.43	0.13

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งสถานภาพโสดและสมรส (คู่) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านสภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ และสถานภาพการสมรส ผลการวิจัย พบว่า เพศและสถานภาพของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คำถามปลายเปิด (Opened-end) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

เงินเดือนที่ได้รับถือว่าค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากมีรายจ่ายที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งเงินเดือนออกล่าช้า จึงทำให้ต้องนำเงินส่วนอื่นมาใช้แทน จึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ดังนั้น ควรจะมีเงินค่าครองชีพจำนวน 1,500 บาท มีค่าตอบแทนที่เป็นเงินค่าชดเชยล่วงเวลาบ้าง ควรจะมีประกันสังคม อีกทั้งหากเจ็บป่วยหรือหยุดงาน ก็ควรพิจารณาเป็นกรณีว่าถ้าป่วยแล้วมีใบรับรองแพทย์หรือเหตุผลมายืนยันก็ไม่ต้องหักเงินเป็นรายวัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

บางภารกิจมีความปลอดภัยดี แต่บางภารกิจไม่มีความปลอดภัย เนื่องจากปล่อยให้คนเข้ามาเร่ขายของข้างในสำนักงาน ซึ่งเสี่ยงต่อทรัพย์สินของส่วนราชการสูญหาย รวมทั้งมีปริมาณกล่องผลงานมาก จึงมีการสะสมของฝุ่นละออง ประกอบกับการถ่ายเทอากาศไม่สะดวก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพ จัดไม่เป็นระเบียบ อาจเกิดอุบัติเหตุได้ ดังนั้น ควรมีกิจกรรมออกกำลังกาย หรือชั่วโมงผ่อนคลายมากกว่านี้ ควรมีห้องเก็บผลงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีมากขึ้น

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะสัญญาจ้างเป็นการจ้างปีต่อปี รวมทั้งเงินเดือนไม่ขึ้น ไม่มีสวัสดิการใด ๆ ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเหมือนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ควรมีการปรับให้ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบ้าง เช่น พนักงานราชการ เพื่อความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การได้รับมอบหมายงานมีทั้งงานที่ท้าทาย งานยากและง่าย จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานกับสิ่งที่ไม่เคยทำหรือเรียนรู้มาก่อน จึงถือว่าการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานที่ดี รวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้เองจากเอกสารหรือการสืบค้นหาความรู้จากทางอินเทอร์เน็ตเมื่อมีเวลาว่างจากการทำงาน ควรให้โอกาสลูกจ้างได้เข้ารับการอบรมบ้าง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

มีการช่วยเหลือด้านการสอนงาน มีความรักใคร่ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันดี ช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อาจมีบางครั้งที่มีความขัดแย้งกันบ้างก็ตาม รวมทั้ง การทำงานเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี

6. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

เวลาการทำงานเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และการทำงานในแต่ละวันมีความสมดุลกับเวลาส่วนตัวดี ควรให้โอกาสได้ปรับตัวกับชีวิตการทำงานบ้าง และควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ผลการวิจัยพบว่า บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนใหญ่คิดว่า แม้สำนักงานจะคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถมาก การทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการกับบุคคลภายนอกเป็นไปด้วยความราบรื่น แต่บุคคลเหล่านั้นยังไม่มั่นใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงมาก จึงทำให้บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย วงศ์ภักดี (2549). ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการตอบแทน

ที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง