

**งานวิจัยที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 12 เรื่อง**

## การศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.ค.ศ.

ผู้ทำวิจัย สุพร คมขำ

### ความเป็นมาของงานวิจัย

การบริหารงบประมาณของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการบริหารและจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นกระบวนการที่จะต้องกำหนดทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลายหน่วยงานประสบปัญหาในการจัดซื้อจัดจ้างซึ่งเกิดความไม่เข้าใจเรื่องระเบียบและวิธีการจัดจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับเป็นสำคัญ จึงมีข้อเรื่องง่ายที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง เจ้าหน้าที่พัสดุที่สามารถปฏิบัติงานผ่านปัญหาอุปสรรคนานัปการ จะต้องมีความชำนาญการในการปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงานและสำนึกในจรรยาบรรณของนักพัสดุ มีวุฒิภาวะสามารถพิจารณาตัดสินใจได้ดี มีความรับผิดชอบและที่สำคัญต้องมีปัจจัยที่เป็นแนวทางแก้ไขในการบริหารงานจัดซื้อ จัดจ้าง สำนักงาน ก.ค.ศ. ให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบทางราชการและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.ค.ศ. ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการบริหารงบประมาณปัญหาในการบริหารการจัดซื้อจัดจ้างและการควบคุมในการจัดซื้อจัดจ้างทั้งวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับด้านการเงินและงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการขั้นตอนของจัดซื้อ จัดหา การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการจัดซื้อ จัดจ้าง ระเบียบปฏิบัติ และเงื่อนไขต่าง ๆ จะเป็นกลางไม่เอื้อประโยชน์ให้กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และเป็นการรักษาประโยชน์ของภาครัฐ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบทางราชการของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อศึกษาแนวคิด การพิจารณาตัดสินใจ ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำสภาพปัญหาที่ศึกษาได้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารการจัดซื้อจัดจ้าง ให้ถูกต้องตามระเบียบฯ ข้อบังคับเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## วิธีการศึกษา

**ประชากร** ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถามในการบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้าง

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้สถิติพื้นฐาน

## การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ผู้ทำวิจัย** นางสาวอรองค์ เนตยพันธ์

### ความเป็นมาของการวิจัย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการพัฒนาให้ข้าราชการเป็นผู้รอบในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นหน่วยงานของรัฐ เดิมมีฐานะเป็นกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ชื่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” ต่อมา มีการปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างดังกล่าว ก็ได้ ถูกลดฐานะเป็นสำนักงานภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงถูกจำกัดด้วยโครงสร้างและจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ และจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีการกำหนดหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตั้งแต่เดิมจะทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเท่านั้น แต่ตาม พ.ร.บ.ฉบับดังกล่าว ยังรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาด้วย ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่เจ้าหน้าที่มีจำนวนลดลง รวมทั้งการขาดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับอัตรากำลังบุคลากรที่มีอยู่ และจะมีผลให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนอีกด้วย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาข้าราชการ จึงมีความสำคัญ ทั้งเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับการเกษียณอายุของบุคลากร และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. รวม 5 ด้าน คือ
  - 1.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
  - 1.3 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  - 1.4 ด้านภาษาอังกฤษ
  - 1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีความแตกต่างกันด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่

## วิธีการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และผลงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาบุคลากร การพัฒนาข้าราชการ และภารกิจของหน่วยงาน
2. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถามบุคลากร เพื่อสำรวจระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมที่บุคลากรต้องการได้รับหรือต้องการ ให้หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาขึ้น

**ประชากร** คือ ข้าราชการของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวน คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถามความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบความแตกต่าง โดยการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบที (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว

## สภาพปัญหาการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

**ผู้ทำวิจัย** นางพิมพ์พิศา เป็นสมุทร

### ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551)

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548 และได้พัฒนาหลักเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 กำหนดให้มีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยการประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญและวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ก.ค.ศ. จะเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ส่วนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งเป็นผู้พิจารณาตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งการดำเนินการตามวิธีการตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ดังกล่าวพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงอยากที่จะศึกษาปัญหาที่เกิดจากการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เพื่อที่จะนำข้อมูลดังกล่าวมาหาแนวทางการแก้ปัญหา พัฒนาหรือปรับปรุงการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้บังเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการประเมิน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประเภทของงานวิจัย** เป็นงานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ
2. **ขั้นตอนการวิจัย**  
รวบรวมประเด็นปัญหาการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา
3. **ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/แหล่งให้ข้อมูล**  
หน่วยงานที่ใช้วิธีการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงาน กศน. สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน และสถาบันการพลศึกษา
4. **เครื่องมือการวิจัย**  
แบบสอบถามสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ โดยจำแนกเป็น 2 ตอน ได้แก่  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการตั้งกรรมการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

## ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

ผู้ทำวิจัย นางสาวราตรี ศรีเกตุ

### ความเป็นมาของการวิจัย

จากการปฏิรูประบบราชการ เพื่อยกระดับความสามารถของหน่วยงานราชการ ให้สามารถก้าวทันและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์และสังคมยุคเศรษฐกิจใหม่ โดยหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาบุคลากรผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย

ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Management System of Quality of Work Life) คือ การที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตครบถ้วนด้านร่างกายและสังคม จะทำให้นุคคลนั้นๆ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทำให้นุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) อีกด้วย (<http://www.pmat.or.th>) ซึ่งนักวิชาการได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างแพร่หลาย ส่วนใหญ่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงไฟ อากาศ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคคลได้ทั้งสิ้น

สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นหน่วยงานของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 323 คน เป็นองค์กรกลางที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. จะต้องมิ



การวางแผน และมีระบบงานที่ดี รวมถึงบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้นบุคลากรควรได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เพื่อส่งผลให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ดังนั้นในฐานะที่เป็นบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไข และยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีจำนวนทั้งสิ้น 323 คน

### นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ.

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามโดยนับอายุ

เต็มปีบริบูรณ์

3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

คือ

1. โสด
2. สมรส (รวมทั้งหม้ายหรือหย่าร้าง)

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับปริญญาตรี

2. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม

บรรยากาขององค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะทำให้ระบบการบริหารมีสายการบังคับบัญชายาว การติดต่อสื่อสารต้องเป็นทางการ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นทางการมากขึ้น ลักษณะดังกล่าวมาข้างต้นจะทำให้เกิดบรรยากาขององค์กรที่เน้นเรื่องของสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบข้อบังคับและความเป็นทางการ

2. แบบความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาส ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน .

3. เป้าหมายขององค์กร องค์กรจะแตกต่างกันที่เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากกาแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น

4. การติดต่อสื่อสาร เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาส เพราะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กร จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรนั้นได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และ สิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องของ รายได้และตำแหน่งงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Developing of human capacities) หมายถึง ควรให้โอกาสแก่พนักงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิด ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง ลักษณะ ของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญ ในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้ เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็น ประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการ เพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973: 12 – 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ขอมอบในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่ทราบว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

### ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์การ

Walton (1973 อ้างถึงใน อนันต์, 2543: 19 - 21) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Westley (1979 อ้างถึงใน สรวงสรรค์, 2541: 50) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติอัญญะภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลื้มตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

Lewin (1981 อ้างถึงใน สรวงสรรค์, 2541: 50-51) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน

4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรื่องร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 สถานภาพสมรส
  - 1.4 ระดับการศึกษา
  - 1.5 ประสบการณ์
  - 1.6 ตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
  - 2.1 ขนาดและโครงสร้างองค์การ
  - 2.2 แบบความเป็นผู้นำ
  - 2.3 เป้าหมายขององค์การ
  - 2.4 การติดต่อสื่อสาร

### ตัวแปรตาม

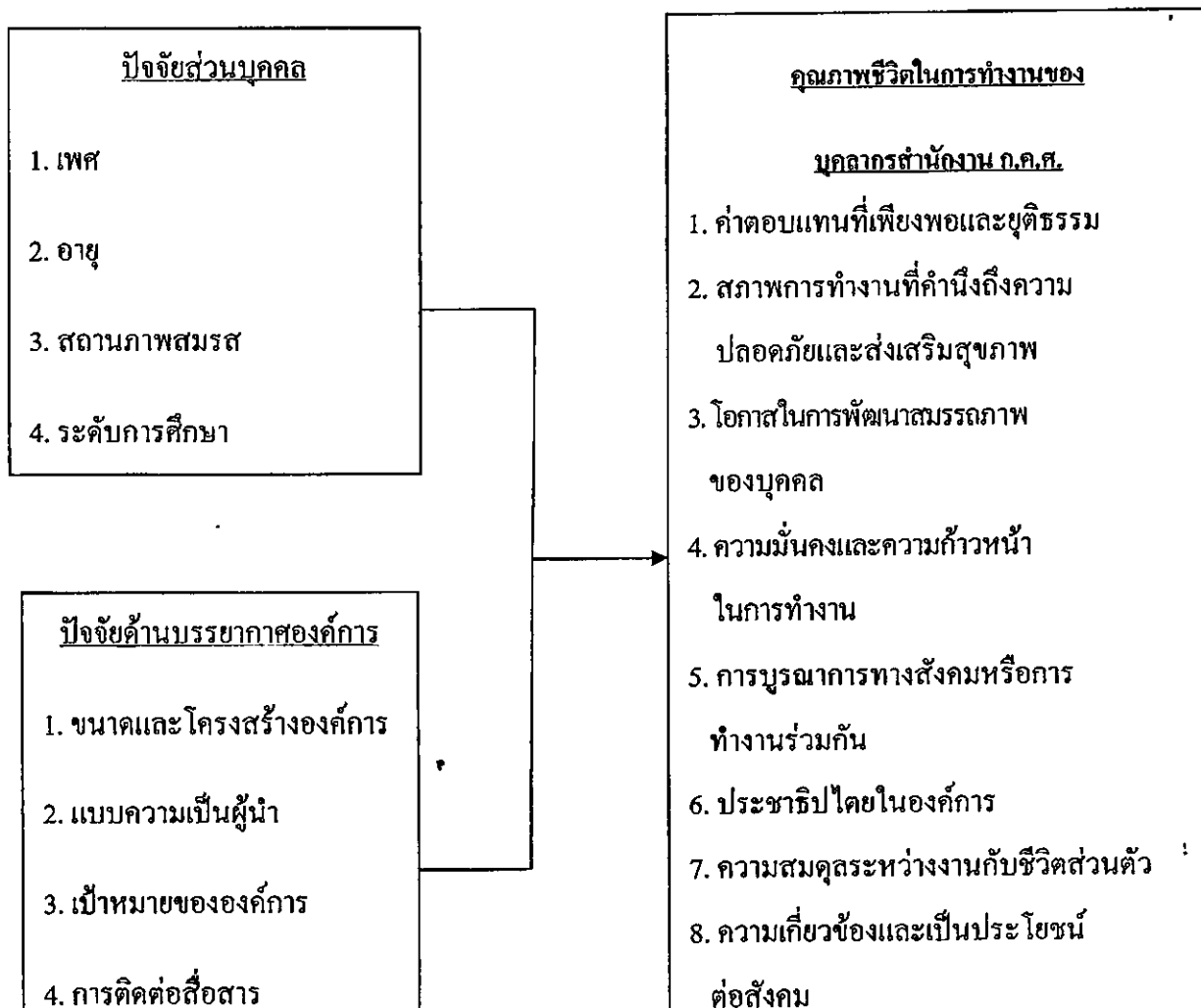
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม





## สมมติฐานในการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.1 เพศของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2 อายุของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.3 สถานภาพสมรสของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.4 ระดับการศึกษาของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.5 ประสบการณ์ของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.6 ตำแหน่งงานบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ. มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.

- 2.1 ขนาดและโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.
- 2.2 แบบความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.
- 2.3 เป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.
- 2.4 การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน ก.ค.ศ.

## วิธีการวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน  
บรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ในปีงบประมาณ 2552  
จำนวนทั้งหมด 323 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 323 คน ซึ่ง  
สามารถกำหนดขนาดการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Taro Yamane (1973:727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย  $n$  = จำนวนขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{323}{1 + (323 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 204.43$$

ดังนั้น จึงได้จำนวนขนาดตัวอย่าง จำนวน 204 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นคำถามให้เลือก แบบสอบถาม ประเมิน 3 ระดับ เพื่อวัดประเด็นต่างๆ สำหรับคำถามแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มาก	3	1
ปานกลาง	2	2
น้อย	1	3

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นคำถามให้เลือกประเมิน 3 ระดับ เพื่อวัดประเด็นต่างๆ สำหรับคำถามแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มาก	3	1
ปานกลาง	2	2
น้อย	1	3

### การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรับคืนได้ภายในเวลาที่กำหนดคาดว่าจะใช้เวลาประมาณ 2 เดือน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับค่าเฉลี่ยใช้สำหรับการอธิบายการรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ค่าไค – สแควร์ (Chi - Square)
4. ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

**ปัจจัยบางประการที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย  
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะ  
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ พ.ศ.2552**

**ผู้ทำวิจัย** นายศักดิ์สิทธิ์ ชมไพศาล

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยบางประการที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.**

**: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.**

**ที่ปฏิบัติงานในการกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา**

**ผู้วิจัย** นางสาวสุทศตา อุดกะถิน

**ความเป็นมา**

การปฏิรูปการศึกษาที่ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ และขอบข่ายของข้าราชการครูเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยขอบข่ายที่ขยายเพิ่ม โดยรวมข้าราชการพลเรือนสามัญที่สังกัดส่วนราชการหรือหน่วยงานใดในกระทรวงและต่อมาได้มีการกำหนดให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานการศึกษา หรือเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 131 ) การรวมข้าราชการกลุ่มนี้เข้ามารวมเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นส่วนที่เพิ่มใหม่เข้ามาในขอบข่ายการดูแลรับผิดชอบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเปลี่ยนผ่านและถ่ายโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนหลายประการที่สำคัญและบางขั้นตอนประสบปัญหาอุปสรรคตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 และในขณะที่ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค.(2) ซึ่งเป็นส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญเดิม และเป็นกลุ่มที่มีแนวทางการดำเนินการบริหารงานบุคคลหลายประการที่กำหนดให้นำระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การศึกษานี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติงานในการกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้จัดทำคำขอต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาเป็นจำนวนมาก และคุณลักษณะ

เฉพาะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ก.(2) ในแต่ละประเภทมีลักษณะที่ต่างกัน อีกทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการก็มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความรู้ความชำนาญในการวิเคราะห์ และต้องนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ควบคู่กันไป ในภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา มีเจ้าหน้าที่จำนวนจำกัดเพียง 19 คนเท่านั้น แต่จะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คือ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และโดยใช้เวลาน้อยที่สุด ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในภารกิจในบางครั้งอาจเป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์งานประเภทนั้นๆ มาก่อน รวมถึงข้าราชการที่เข้ามารับงานใหม่ รวมทั้งกรณีจำเป็นต้องมีการระดมกำลังตรวจสอบและวิเคราะห์ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานประเภทนั้นมาก่อน ทำให้ไม่เข้าใจในภาระงานได้ดีเท่าที่ควร เป็นผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานลดลง และหากเพื่อนร่วมงานขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็กระทำได้ยาก นอกจากนี้การให้ความร่วมมือในการร่างเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค.ศ. จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์ ประกอบกับถ้าขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ การให้โอกาสแก่ข้าราชการที่มีความสามารถได้ทำงานตามความถนัด ก็อาจเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาการทำงานล่าช้าได้

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่อาจเป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งงานวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน ก.ค.ศ. ในการปรับปรุงให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงเหตุที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม และปัจจัยจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในภาระหน้าที่ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และปัจจัยจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การเข้าอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจในภาระหน้าที่ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และปัจจัยจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การเข้าอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาเฉพาะข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติงานในการกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขการบริหารงานด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสำนักงาน ก.ค.ศ.

### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา สามารถจัดกลุ่มปัจจัยได้ 3 กลุ่ม คือ

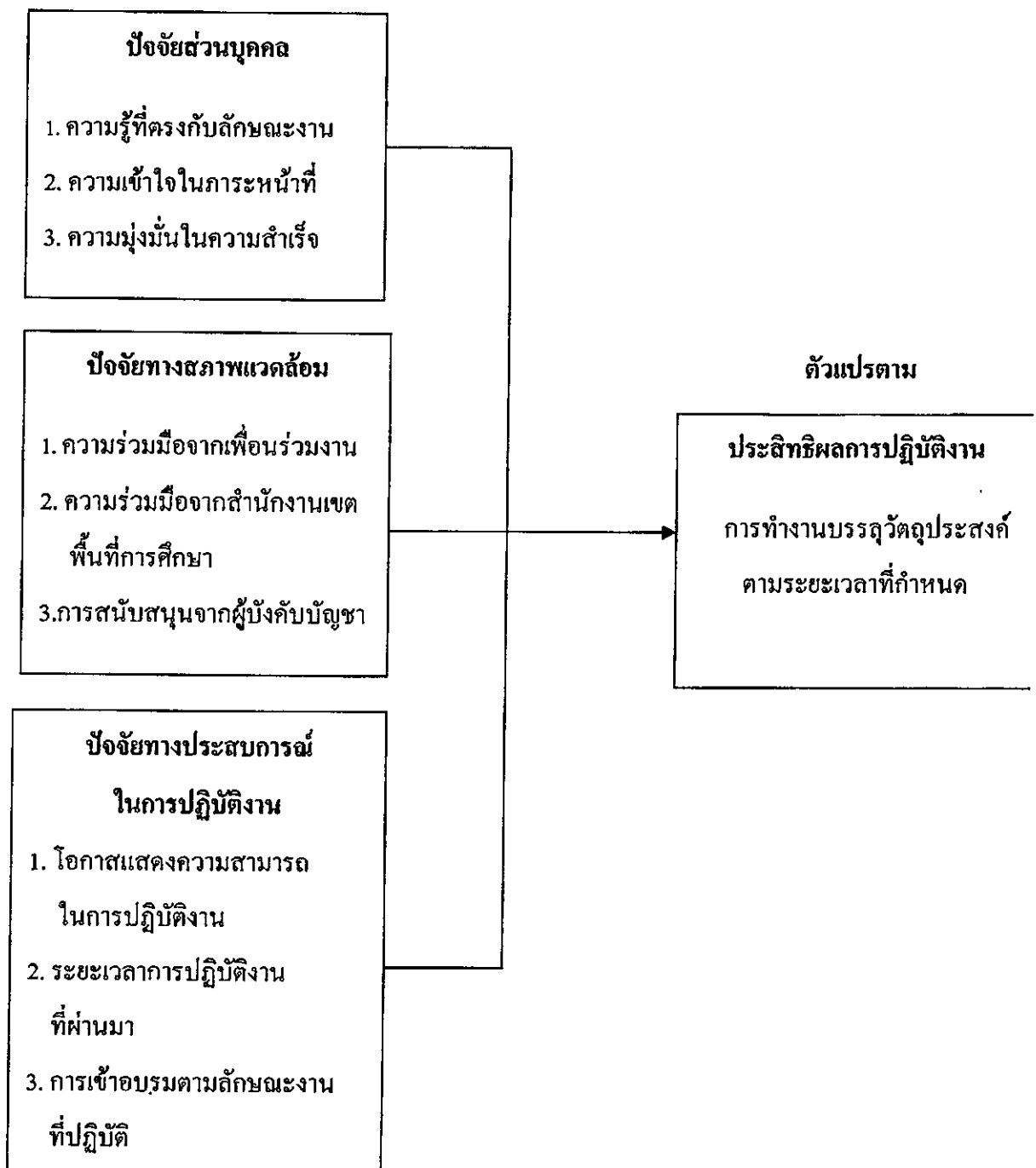
1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจในภาระหน้าที่และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

1.2 ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ปัจจัยทางประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและการเข้าอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### แผนภูมิ : กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### ตัวแปรอิสระ



## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แก่ การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนด
2. ตัวแปรอิสระ คือ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ประกอบด้วย

### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
- ความเข้าใจในภาระหน้าที่
- ความมุ่งมั่นในความสำเริง

### 2.2 ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม

- ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน
- ความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

### 2.3 ปัจจัยทางประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
- การเข้าอบรมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

## นิยามศัพท์

**ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายพร้อมจัดทำแผนตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ มีการควบคุมอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ประกอบกับผลงานนั้นต้องมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ ทันเวลา เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในการกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ความรู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวกับความสำคัญของพื้นฐานการศึกษาต่อความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วุฒิการศึกษา การศึกษาเพิ่มเติมในสาขาอื่นๆ และการทำความเข้าใจด้านกฎระเบียบต่างๆ

ความเข้าใจในภาระหน้าที่ หมายถึง ความพยายามเข้าใจในการวิเคราะห์งาน และสามารถวางแผนงานได้ตรงตามภารกิจการทำงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีโอกาสและความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน และการให้คำปรึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ หมายถึง ความพยายามและความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จสามารถทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่มีค่าตอบแทน มีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ร่วมกันวางแผนงาน การรับฟังความคิดเห็น การมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน

ความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การที่ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้รับความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเอกสารหลักฐานต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ค.ศ.

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาคอยชมเชย และให้กำลังใจเยี่ยมเยียนดูแล ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

## วิธีการศึกษา

### 1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 หน่วยในการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.2 ประชากร คือ ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติงานในการกิจน โยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 19 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติงานในการกิจน โยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 19 คน

1.4 ขนาดตัวอย่าง ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากคือ ข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติงานในการกิจน โยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาจำนวน รวม 19 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติงานในการกิจน โยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ได้รับการอบรม และลักษณะงานที่เคยปฏิบัติมา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

ก. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข. ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม

ค. ปัจจัยจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ง. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ทำให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ รวมทั้งข้อเสนอแนะ และความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม

3. มาตรวัดตัวแปร ในส่วนของคำถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert)

## การเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์จากสื่ออินเทอร์เน็ต ของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.

**ผู้ทำวิจัย** นางสาวปิยะวรรณ มากหอม

### ความเป็นมาของการวิจัย

การสื่อสารมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสังคม อาจกล่าวได้ว่า สังคมดำรงอยู่ได้ด้วยการสื่อสาร หากสมาชิกในสังคมขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร ไม่สามารถ ถ่ายทอดความรู้ ความคิด หรือทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันได้ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในหลายด้าน เช่น ด้านสังคม ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจในเชิงธุรกิจและพาณิชย์ เป็นต้น ซึ่งเป็น เหตุปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

การก้าวอย่างเข้าสู่ยุคสมัยแห่งสังคมข่าวสารมีอิทธิพลแผ่ขยายไปทั่วทุกภูมิภาคในโลก เนื่องจากมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาด้านเครือข่าย การสื่อสาร ทำให้มนุษย์สามารถรับรู้ข่าวสาร เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในโลก ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของ มนุษย์

ปัจจุบันสื่ออินเทอร์เน็ตเป็นสื่อที่มีความสำคัญมากต่อการรับข้อมูลข่าวสารของกลุ่มผู้ใช้งาน ในทุกเพศ ทุกวัย เพราะสามารถสื่อสารได้ง่ายและรวดเร็ว ผู้รับสื่อสามารถรับทราบข่าวสารที่เป็น ปัจจุบัน และทันสมัย อีกทั้งมีรูปแบบการนำเสนอผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อตอบสนองความสนใจ และความต้องการของกลุ่มผู้ใช้งานอย่างมากมาย อาจกล่าวได้ว่า อินเทอร์เน็ตเข้ามามีอิทธิพล ต่อการดำเนินชีวิตของคนเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการศึกษา ด้านธุรกิจและการค้า ด้านการบันเทิง ด้านการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากร ในสำนักงาน ก.ค.ศ. ก็ต้องอาศัยสื่ออินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยเพื่อให้งานเกิดความคล่องตัว และเกิด ประสิทธิภาพอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ ประโยชน์จากสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์จากสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารจากสื่ออินเทอร์เน็ต กับความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ต่อสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์จากสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกเปิดรับข่าวสาร

ผู้รับสารมีหลักเกณฑ์ในการเลือกเปิดรับข่าวสารที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด สภาพแวดล้อม เหตุผล ฯลฯ ซึ่งกระบวนการเลือกสรร (Selective Process) ก็เปรียบเสมือนเครื่องกรอง (Filter) ข่าวสารในการรับรู้ของมนุษย์เรา กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย (Joseph T : Klapper, 1960 : 19-25)

#### 1. การเลือกเปิดรับหรือการเลือกสนใจ (Selective Exposure or Selective Attention)

ผู้รับสารมักจะเลือกสนใจหรือเปิดรับข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง ที่สามารถสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่ และพยายามหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนเอง เพราะการได้รับข่าวสารที่ไม่ลงรอยกับความเข้าใจหรือทัศนคติเดิมของตนนั้น จะก่อให้เกิดภาวะความไม่สมดุลทางจิตใจที่เรียกว่า Cognitive Dissonance ซึ่งมนุษย์อาจจะลดภาวะความไม่สมดุลนี้ โดยการเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ หรือพฤติกรรมการแสดงออก หรือคัดเลือกรับข่าวสารที่สอดคล้องกับความคิดเดิมของตน



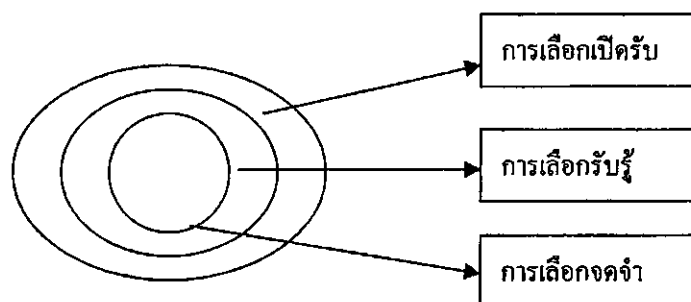
## 2. การเลือกรับรู้หรือการเลือกตีความหมาย (Selective Perception or Selective Interpretation)

เมื่อบุคคลได้รับข่าวสารที่สนใจแล้ว ผู้รับสารจะเลือกรับรู้หรือเลือกตีความหมายของสารนั้นตามทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง แรงจูงใจ สภาพทางร่างกาย หรือสภาพทางอารมณ์ในขณะนั้น เป็นต้น

## 3. การเลือกจดจำ (Selective Retention)

บุคคลจะเลือกจดจำข่าวสารเฉพาะส่วนที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการ และทัศนคติของตนเอง และมักจะลืมในส่วนที่ตนเองไม่สนใจหรือไม่เห็นด้วย ดังนั้นการเลือกที่จะจดจำนั้นมักจะเกิดควบคู่ไปกับการเลือกสนใจ และเลือกรับรู้ที่เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นมาก่อน

จากกระบวนการเลือกสรรข่าวสารของมนุษย์ทั้ง 3 ขั้นตอน สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



## 2. ทฤษฎีการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจ

แมคคอมบัส และเบคเกอร์ (McCombs and Becker 1979 : 51-52) ได้กล่าวว่าบุคคลใช้สื่อเพื่อตอบสนองความต้องการ ดังนี้

1. เพื่อต้องการรู้เหตุการณ์ (Surveillance) โดยการติดตามและสังเกตความเคลื่อนไหวต่าง ๆ จากสื่อมวลชน เพื่อให้รู้ทันต่อเหตุการณ์ ให้ทันสมัย และรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญในการเรียนรู้
2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Decision) โดยเฉพาะการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน การเปิดรับสื่อมวลชนทำให้บุคคลสามารถกำหนดความเห็นของตนต่อสภาวะหรือเหตุการณ์รอบ ๆ ตัวได้
3. เพื่อต้องการข้อมูลในการพูดคุยหรือสนทนา (Discussions) การเปิดรับสื่อมวลชนทำให้บุคคลมีข้อมูลไปใช้ในการพูดคุยกับผู้อื่น

4. เพื่อต้องการมีส่วนร่วม (Participating) ในเหตุการณ์และความเป็นไปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้
5. เพื่อต้องการเสริมความคิดเห็น หรือสนับสนุนการตัดสินใจที่ได้กระทำไปแล้ว (Reinforcement)
6. เพื่อความบันเทิง (Entertaining) และการผ่อนคลายอารมณ์ (Relaxing)

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์จากสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยศึกษาเฉพาะกรณีการเปิดรับข่าวสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.ค.ศ. เท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์จากสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### นิยามศัพท์

1. การเปิดรับข่าวสาร หมายถึง การเปิดรับหรือค้นหาข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของบุคคลผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต ได้แก่ จำนวนครั้ง ช่วงเวลา และระยะเวลาในการเปิดรับข่าวสาร
2. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองจากการเปิดรับข่าวสารจากสื่ออินเทอร์เน็ตของแต่ละบุคคล
3. การใช้ประโยชน์ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการเปิดรับข่าวสารจากสื่ออินเทอร์เน็ตไปใช้ประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการของแต่ละบุคคลในด้านต่าง ๆ
4. อินเทอร์เน็ต คือ ระบบเครือข่ายขนาดใหญ่ ที่ต่อเชื่อมระบบต่างๆ ทั่วโลก เข้าด้วยกัน เปรียบเสมือนห้องสมุดสาธารณะขนาดใหญ่ที่สุดในโลกที่มีข้อมูลต่าง ๆ มากมาย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นการค้นคว้าวิจัย หรือเพื่อความบันเทิง เป็นต้น
5. บุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.ค.ศ.

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงการเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์จากสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารจากสื่ออินเทอร์เน็ต กับความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ต่อสื่ออินเทอร์เน็ตของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ.
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ.

**ผู้ทำวิจัย** นางสาวประณิธิ พลสิงห์

### ความเป็นมาของการวิจัย

พนักงานทำความสะอาดของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นพนักงานที่มีหน้าที่ในการทำความสะอาดในส่วนต่างๆของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้งหมด ซึ่งพนักงานเหล่านี้เป็นพนักงานของบริษัททำความสะอาด เวลาในการทำงานคือเวลาช่วงกลางวันของวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ซึ่งเป็นเวลาทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. เช่นเดียวกัน นอกจากนี้พนักงานทำความสะอาดยังทำงานในวันเสาร์ในบางครั้ง

เวลาในการทำงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนใหญ่เป็นเวลาเดียวกันกับเวลาทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. นั้น อาจทำให้เกิดความไม่สะดวกในการทำหน้าที่ของพนักงานทำความสะอาด ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้ทำความสะอาดได้ไม่สะอาดทั่วถึงเท่าที่ควร และการทำความสะอาดของพนักงานทำความสะอาดอาจเป็นการรบกวนบุคลากรในสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่กำลังทำงานอยู่ ดังนั้นจึงได้มีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ. และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ. ขึ้นมา

### วัตถุประสงค์

1. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ.

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ.

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและทำการศึกษาวิจัยในบุคลากรของภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.

สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

ข้อมูลที่ใช้วิจัยได้จากการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามในบุคลากรของภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อหาค่าทางสถิติ (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย)

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทำการสรุปผลการวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาดสำนักงาน ก.ค.ศ.

## การศึกษาความเป็นไปได้ ของนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ผู้ทำวิจัย** นางสาวพนมพร มงคลเจริญ

### ความเป็นมาของการวิจัย

การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ คุณภาพการการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ย่อมต้องอาศัยคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาให้เกิดคุณภาพผู้เรียน การที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มีศักยภาพจนสามารถจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา ในทุก ๆ ด้าน นั้น ย่อมต้องอาศัยกรอบ ทิศทางนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง สามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 20 (5) บัญญัติให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นไปได้ของนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นฐานในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

### ขอบเขต

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 1. ขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา

1.1 การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้แนวคิดของเวอร์เดลิน ในการศึกษาความเป็นไปได้ใน 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมาย ประกอบด้วย การศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงต่างๆ รวมทั้งระบบการบริหารที่จำเป็นต่อการนำนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

1.1.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การศึกษาการจัดสรรงบประมาณของส่วนราชการต้นสังกัดในการสนับสนุนการพัฒนา การยกย่อง เชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ และการเชิดชูเกียรติผู้ให้การสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การระดมทรัพยากรและงบประมาณทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.3 ความเป็นไปได้ด้านบุคลากร ประกอบด้วย การศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและความพร้อมของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.4 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค ประกอบด้วย การศึกษาความพร้อมด้านการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานศึกษา และวิธีการพัฒนา

1.1.5 ความเป็นไปได้ด้านสังคม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ

1.1.6 ความเป็นไปได้ด้านผู้เรียน ประกอบด้วย การศึกษาความต้องการและความพร้อมในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ นโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาความเป็นไปได้ของนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ

2.1.1 การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility) ของนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาในการจัดทำนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และตัวแทนชุมชน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1 แบบวิเคราะห์เอกสาร เพื่อศึกษาความเป็นไปได้อ้างอิงกฎหมาย และด้านเศรษฐกิจ

3.2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาความเป็นไปได้อ้างอิงด้านบุคลากร ด้านเทคนิค ด้านสังคมและด้านผู้เรียน มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ความเป็นไปได้อ้างอิงด้านบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและความพร้อมของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ด้านความรู้ ความรู้สึกรู้สึก และด้านการปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สำหรับด้านความรู้ แบบวิธีการวัดของออสกู๊ด (Osgood) สำหรับด้านความรู้สึกรู้สึก และแบบวิธีการของทริแอนดิส (Triandis) สำหรับด้านการปฏิบัติ

3.2.2 ความเป็นไปได้อ้างอิงด้านเทคนิค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพร้อมด้านการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสถานศึกษา และวิธีการพัฒนา (ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.3 ความเป็นไปได้อ้างอิงด้านสังคม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ



3.2.4 ความเป็นไปได้ด้านผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการและความพร้อมในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดและข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ศึกษาการปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้ทำวิจัย    นางทิพพาศรี อินทะกุล

### ความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายด้านการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู โดยให้กระทรวงศึกษาธิการเร่งรัดแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครูอย่างเร่งด่วน เนื่องจากเห็นว่า การที่ข้าราชการครูมีหนี้สินมากจะส่งผลให้สภาพการปฏิบัติงานการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้การศึกษาของชาติด้อยลง รวมทั้งทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายปัญหานี้สินของข้าราชการครู ในขณะนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหานี้สินข้าราชการครู โดยการให้จัดตั้งโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครูมอบให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็น “องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู” เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู

โครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครูมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อนำไปชำระหนี้ โดยรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณสำหรับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครูเป็นเงินจำนวน 500 ล้านบาทจนถึงปัจจุบันได้รับเงินสนับสนุนรวมทั้งสิ้น 1,200 ล้านบาท ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการตามโครงการดังกล่าว มีเงินทุนหมุนเวียนให้ข้าราชการครูกู้ยืมทั้งสิ้น 1,800 ล้านบาท สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู พ.ศ. 2540 เพื่อรองรับการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนฯ และต่อมาได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครูฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2549 รวมทั้งระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู อีกทั้งระเบียบและแนวทางการรับชำระหนี้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู

การดำเนินงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู เป็นโครงการที่ต้องอาศัยหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติงานตามโครงการดังกล่าว 3 หน่วยงาน คือ 1) สำนักงาน ก.ค.ศ. 2) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 3) ส่วนราชการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีข้าราชการครูอยู่ในสังกัดที่โครงการจะกู้ยืม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปฏิบัติงานตามระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งเป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการครูในสังกัดกู้ยืมและดำเนินการหักเงินเดือนของข้าราชการครูผู้กู้ยืมชำระหนี้เป็นรายเดือนทุก ๆ เดือนจนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น

จากการปฏิบัติงานดังกล่าวพบว่า มีข้าราชการครูยื่นคำขอกู้ยืมล่าช้าไม่ทันตามกำหนด และเมื่อได้รับการกู้ยืมแล้วข้าราชการครูไม่ส่งชำระหนี้ตามสัญญาที่กำหนด ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดจากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นและให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบงานเงินทุนหมุนเวียน จึงมีความสนใจศึกษาการปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับแผนพัฒนามูลฐานในการปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
2. เพื่อการพัฒนาการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 185 เขต

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ การปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูใน 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านหลักการเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมเงินทุนเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
  - 2) ด้านการรับชำระหนี้และติดตามหนี้เงินกู้ยืม เงินทุนหมุนเวียนเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
3. การศึกษาครั้งนี้ทำการทดลองในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

### วิธีการศึกษา

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุน หมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 185 เขต

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัว
- ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานโครงการเงินทุนหมุนเวียน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ
  - 1) ด้านหลักการเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมเงินทุนเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
  - 2) ด้านการรับชำระหนี้และติดตามหนี้เงินกู้ยืม เงินทุนหมุนเวียนเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## การศึกษาสภาพปัญหาหนี้ค้างชำระตามโครงการเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ทำวิจัย นายสุรัตน์ชัย แวกระเว

### ความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายด้านการศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู โดยให้กระทรวงศึกษาธิการเร่งรัดแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูอย่างเร่งด่วน เนื่องจากเห็นว่า การที่ข้าราชการครูมีหนี้สินมากจะส่งผลให้สภาพการปฏิบัติงานการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้การศึกษาของชาติด้อยลง รวมทั้งทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู ในขณะนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู โดยการให้จัดตั้งโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูมอบให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็น “องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู” เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

โครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อนำไปชำระหนี้ โดยรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณสำหรับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูเป็นเงินจำนวน 500 ล้านบาทจนถึงปัจจุบันได้รับเงินสนับสนุนรวมทั้งสิ้น 1,200 ล้านบาท ซึ่งสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ดำเนินการตามโครงการดังกล่าว มีเงินทุนหมุนเวียนให้ข้าราชการครูกู้ยืมทั้งสิ้น 1,800 ล้านบาท สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู พ.ศ. 2540 เพื่อบริหารการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนฯ และต่อมาได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2549 รวมทั้งระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู อีกทั้งระเบียบและแนวทางการรับชำระหนี้เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูในการดำเนินงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูมีหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกันอยู่ 3 หน่วยงาน

- คือ 1 สำนักงาน ก.ค.ศ. 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนราชการ ที่มีข้าราชการครูในสังกัด  
3. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

จากการดำเนินงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู นับตั้งแต่ปี 2540-2553 ปรากฏว่าในการติดตามหนี้ค้างชำระยังมีข้าราชการครูผู้ยืมค้างชำระอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งในการรับชำระหนี้ทางหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ยืมจะต้องหักเงินเดือนส่ง ธ.ก.ส. สาขาในพื้นที่เพื่อชำระหนี้เงินทุนหมุนเวียนเป็นประจำทุกงวด จนกว่าจะชำระหนี้เสร็จสิ้น ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาหนี้ค้างชำระว่าเกิดจากสาเหตุใด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ให้การติดตามการชำระหนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การบริหารโครงการเงินทุนหมุนเวียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาหนี้ค้างชำระโครงการโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับแผนพัฒนามุขลกรในการปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
2. เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ

### ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน ธ.ก.ส. ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ
  - สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
  - แนวทางในการแก้ไข ในการปฏิบัติงานตามโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู
3. การศึกษาครั้งนี้ทำการทดลองในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

## การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยง มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.

ผู้ทำวิจัย นางจิราพร จุ้ยจุลเจิม

### ความเป็นมาของการวิจัย

สืบเนื่องจากสำนักงาน ก.ค.ศ. จะต้องจัดวางระบบและดำเนินการป้องกันความเสี่ยง โดยบูรณาการกระบวนการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงไว้ด้วยกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลเชิงนโยบายตามบทบาทและภารกิจที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคต

เพื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. มีระบบในการบริหารความเสี่ยงโดยการบริหารปัจจัย และควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จะเกิดความเสียหาย (ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ชื่อเสียง การฟ้องร้องที่เกิดจากกระบวนการทำงานที่ล่าช้า จนทำให้เกิดความเสียหาย/เสียสิทธิ และการฟ้องร้องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือความคุ้มค่า) ให้ระดับความเสี่ยง และขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายของสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1. ให้มีการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งสำนักงานแบบบูรณาการ โดยมีการจัดการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
2. ให้มีการกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
3. ให้มีการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงที่มีการทบทวน และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
4. ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการที่ดี
5. ให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ

ดังนั้น สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงต้องนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงใช้ในการกำกับดูแลการดำเนินงาน เพื่อบริหารปัจจัย และควบคุมกิจกรรม รวมถึงกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดสาเหตุและโอกาสที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จะเกิดความเสียหาย ให้มีระดับความเสี่ยงและขนาดของความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้ อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นสำคัญ

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

## วิธีการศึกษา

**ประชากร** คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 345 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 18 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานภารกิจละ 3 คน โดยทำการเลือกแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวน 36 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ. โดยจำแนกเครื่องมือตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือตามคำนิยามและปรับให้เหมาะสมกับสภาพกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์และมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (pilot) กับกลุ่มผู้บริหารจำนวน 5 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวน 10 คน รวม 15 คน
6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแต่ละตอนที่ไม่นับรวมค่าของข้อนั้น (Corrected Item-total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)



7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำหนังสือนำส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอให้ตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งหนังสือนำส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมติดแสตมป์ให้ส่งกลับคืนภายในวันที่ 31 มีนาคม 2553

3. มีหนังสือทวงถาม

#### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการกับข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์
2. ลงรหัสข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านระบบงานขององค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านบุคลากร ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการเงินการคลัง ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านระบบงานขององค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านบุคลากร ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการเงินการคลัง ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และตอนที่ 7 แบบสอบถามด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ration Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน
มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานดังนี้

- 3.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในระดับจำแนกพวก ได้แก่ ระดับการศึกษา ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในระดับต่อเนื่อง ได้แก่ ระบบงานขององค์กร บุคลากร การเงิน การคลัง การเมืองและเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระบบงานขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านการเงินการคลัง ด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.4 การกำหนดเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน

3.4.1 ระบบงานขององค์กร บุคลากร การเงินการคลัง การเมืองและเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 8-11)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.4.2 การแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544: 316)

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.30 - 0.70 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

##### 4.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Corrected Item-total Correlation)

4.1.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตอนและแต่ละด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

##### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)