สารบัญ

		หน้า
สารบัญตาราง		(4)
สารบัญภาพ		(7)
บทที่ 1	ความสำคัญของปัญหาและความเป็นมาของปัญหาวิจัย	1
	ความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์	3
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
	ขอบเขตการวิจัย	4
	นิยามศัพท์	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ	8
	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	23
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	34
	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	45
	การวิเคราะห์องค์ประกอบ	51
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	72
	ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
	ระยะที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	73

สารบัญ (ต่อ)

ระยะที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ 73
และไม่พึงพอใจของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 3 การสนทนากลุ่ม(Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจ 80
เพื่อสร้างความผาสุกและ ความพึงพอใจแก่บุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 83

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัย 83
ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก 88
ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อ 101
ความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก 116
ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวง จำแนกตามหน่วยงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้าง 130
ความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 146

สรุปผลการวิจัย 149

ตอนที่ 1ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจ 149
และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ (ต่อ)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 150

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 151

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามภารกิจของหน่วยงาน 156

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างความผาสุก และความพึงพอใจแก่บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 159

อภิปรายผล 164

ข้อเสนอแนะ 170

บรรณานุกรม 173

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 180

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปร 199

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 201

ภาคผนวก ง คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 255 /2552 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการวิจัยเรื่องความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 242

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือน สป. จำแนกตามหน่วยงาน	74
4.1	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของเฮอร์สเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎี 4 มิติ HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. และเกณฑ์คุณภาพการบริหาร	84
4.2	แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระดับการศึกษา สังกัด และที่ตั้งของหน่วยงาน	89
4.3	แสดงร้อยละของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	91
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	96
4.5	แสดงรายละเอียดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ factor ต่ำกว่าร้อยละ 50	102
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำแนกตามจำนวนองค์ประกอบค่าไอเกน (eigan values) ความสามารถอธิบายความผันแปร ขององค์ประกอบหลังการสกัดปัจจัย	105
4.7	ปัจจัยที่ 1 “การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน”	107
4.8	ปัจจัยที่ 2 “ นโยบาย การบริหาร การสื่อสาร ฐานข้อมูลและเทคโนโลยี"	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

4.9	ปัจจัยที่ 3 “เกียรติ ศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน”	109
4.10	ปัจจัยที่ 4 “สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน"	110
4.11	ปัจจัยที่ 5 "ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน”	111
4.12	ปัจจัยที่ 6 “โอกาสความก้าวหน้าในงานของบุคลากร”	112
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามหน่วยงาน	116
4.14	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามกลุ่มภารกิจ 5 กลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเดิมและสำนักบริหารยุทธศาสตร์และการบูรณาการการศึกษา)	124
4.15	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มภารกิจเป็นรายคู่	125
4.16	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านนโยบาย การบริหารการสื่อสาร ฐานข้อมูลและเทคโนโลยี จำแนกตามกลุ่มภารกิจเป็นรายคู่	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

4.17	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านเกียรติ ศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจเป็นรายคู่	127
4.18	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจเป็นรายคู่	128
4.19	สรุปประเด็น Focus Groupปัจจัยที่มีผลต่อ ความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจเป็นรายคู่	130

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1	แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)	8
2.2	ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	13
2.3	เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	24
2.4	เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่นเน้นทรัพยากรบุคคล	28
2.5	มิติมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของราชการไทย	41
3.1	แผนการวิจัย	82