

๑๗๘.๖
๖๕๖๖
๖๕

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของกรมวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ปริญญาานิพนธ์

ของ

สาธิต ตันตกิจ

20 เม.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

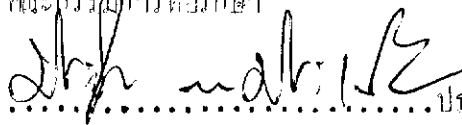
มีนาคม 2528

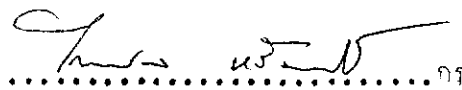
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177403

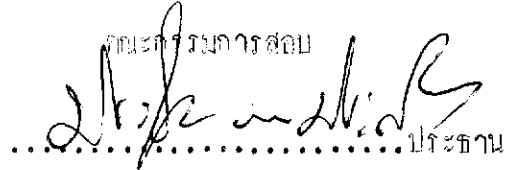
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานินพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น ส่วนหนึ่ง ของการศึกษากามหัตถ์สูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

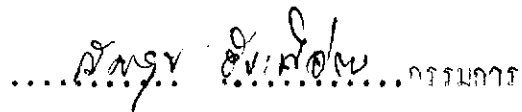

..... ประธาน


..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน


..... กรรมการ


..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจแก้ไข เป็นอย่างดียิ่งจากคุณช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สิ้นสิริ หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิตวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้ให้คำแนะนำ เป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร ที่ได้รับเป็น กรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก 4 แห่งคือ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูกาญจนบุรี และวิทยาลัยครู นครปฐม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้ช่วยเหลือบริการเป็นอย่างดี

ลาจิต สันตกิจ

นางสาว อัญญา
นางสาว อัญญา
นางสาว อัญญา
นางสาว อัญญา
นางสาว อัญญา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า 4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 4
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า 5
	คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ 6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ 9
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 15
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 27
	ด้านความพึงพอใจ 27
	ด้านการบริหารงานบุคคล 30
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า 33
	ประชากร 33
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง 33
	เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล 34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 37

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้บริหาร และอาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันตก	40
	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรผู้มี ประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลของกลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันตก	58
	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก	78
	ความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ระหว่างงานบริหารงานบุคคลกับความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	80
5	สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	82
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	82
	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	82
	การวิเคราะห์ข้อมูล	83
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
	การอภิปรายผล	84
	ขอเสนอแนะ	88
	บรรณานุกรม	92
	ภาคผนวก	101

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภทบุคลากรและหน่วยงาน ที่สังกัด ปีการศึกษา 2527	34
2	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหาร งานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับอาจารย์ประจำที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล	41
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับอาจารย์ประจำ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	44
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับอาจารย์ประจำ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร	47
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับอาจารย์ประจำ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	50
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับอาจารย์ประจำ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ...	53
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับอาจารย์ประจำ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	56

8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	59
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	62
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	65
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล การบำรุงรักษาบุคลากร	68
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	71
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคล การให้บุคลากรพ้นจากงาน	74

14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมทุกด้านของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก	77
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก	78
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก	79
17	ความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล	80

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ระบบการบริหารงานบุคคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย มีหน่วยงาน
รับผิดชอบหลายแห่ง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงาน
เทศบาล คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน หน่วยงานทั้งกล่าวต่างรับผิดชอบบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของตนและ
ต่างมุ่งสร้างความเป็นธรรม สร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานให้กับสมาชิก
โดยมีจุดประสงค์เพื่อการบริหารงานบุคคลให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
(Effectiveness) ก็เพื่อให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job
Satisfaction) (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ 2519 : 10) โดยการพยายาม
ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องระหว่างผลงาน (Production
Oriented) กับงานด้านบริหารบุคคล (Employee Oriented) อันมีผลต่อ
ประสิทธิผลของงาน (Truitt. 1975 : 85 - A)

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งกัตกรรมการฝึกหัดครู
ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมานงานการฝึกหัดครู สังกัดกรมการฝึกหัดครูได้เจริญก้าวหน้า
มาโดยลำดับภายใต้อุปสรรคนานัปการ รวมทั้งความผันผวนทางค่านิยมายระดับชาติ
แต่การฝึกหัดครูยังคงมีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาของชาติอยู่จนปัจจุบัน (พจน์
ธัญญ์พันธ์ 2524 : 1) ในแผนพัฒนาการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 5 กำหนดให้สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูลดจำนวนการผลิตครูลง
ทั้งนี้เนื่องมาจากจำนวนนักเรียนชั้นประถมศึกษา โดยการคาดคะเนจากข้อมูลปัจจุบัน

มีแนวโน้มลดลง ดังนั้นความต้องการครูเพิ่มจึงมีความจำเป็นน้อย มีผลกระทบต่อสภาพของวิทยาลัยครู ฝ่ายบริหารทางวันเกรงถึงบุคลากรที่มีจำนวนมาก จะเสี่ยงประมาณการลงहुไปโดยเปล่าประโยชน์ จึงคิดแก้ปัญหาโดยการ เปิดสอนวิชาชีพ รูปแบบก็ต้องเปลี่ยนไป จำเป็นต้องมีการปรับปรุงทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตลอดจนตัวบุคลากร (ประกอบ ระกิติ 2524 : 122 - 124)

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาของชุมชน ตั้งขึ้นและดำรงอยู่เพื่อดำเนินงานมุ่งพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมวิชาชีพและวิหยฐานะของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม" โดยมีแนวทางปฏิบัติคือ จัดโครงสร้างการบริหารมุ่งประสานงานภายในกรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูและระหว่างกรมการฝึกหัดครู วิทยาลัยครู กลุ่มวิทยาลัยครูและสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถบริหารงานและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการฝึกหัดครู 2524 : 62 - 63)

วิทยาลัยครูทั่วประเทศมี 36 แห่ง แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม โดยจัดให้วิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในจังหวัดใกล้เคียงกัน มีสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันอยู่กลุ่มเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ให้วิทยาลัยครูแต่ละกลุ่มได้ร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานและสามารถดำเนินงานตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการฝึกหัดครู 2522 : 17)

ระบบงานบริหารบุคลากรครูมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ 2 วาระ คือ วาระแรกตามพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2520 เหตุผลในการประกาศ

ใช้พระราชกฤษฎีกานี้ เนื่องจากบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกากว่าควยระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2518 มีความไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ข้าราชการครู (วิชัย ศุภวรรณ 2524 : 30) วาระที่สองตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2523 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยครู กำหนดให้ครูสภาเป็นองค์การบริหารบุคคลากรแทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนข้าราชการครูมีมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครูนั้นแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น ตั้งแต่แรกเริ่ม ครูสภาไม่ได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อการบริหารงานบุคคล ทำให้ไม่เหมาะสมที่จะดำเนินงานบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูตามโครงสร้างและระบบบริหารการศึกษาที่ปรับปรุงใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว โดยกระจายอำนาจการบริหารงานออกไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้นมาใช้ (จรรยา มิลินทร์ 2524 : 24 - 33) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารบุคคลากร สภาการบริหารงานบุคคลน่าจะเปลี่ยนไปควย การวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรครูกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำผลวิจัยมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงงานบริหารบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม สอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายต่อไป

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีปัญหาการบริหารงานบุคคลหลายประการ ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับวิทยาลัย การไม่เห็นควยตอระบบการบริหารงานภายในวิทยาลัย การขาดความร่วมมือจากอาจารย์และนักศึกษาในการจัด

กิจกรรมของวิทยาลัย และมีการเรียกร้องให้ปรับปรุงงานด้านบริการและการจัดสวัสดิการภายในวิทยาลัย นับเป็นปัญหาในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกตามตัวแปรสถานภาพประสพการณ์ทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่มีต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานด้านบริหารงานบุคคล 6 ด้านคือ การวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผล

การปฏิบัติงานและการให้บุคลากรพ้นจากงานของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ให้
เหมาะสมสอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากร

ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหาร
อาจารย์ประจำ ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัย
ครูนครปฐม จำนวน 186 คน วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 128 คน วิทยาลัย
ครูกาญจนบุรี จำนวน 96 คน และวิทยาลัยครูเพชรบุรี จำนวน 149 คน รวม
ประชากรทั้งหมด 559 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติ
งานอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน
(Proportional Stratified Sampling) คือ สุ่มตามวิทยาลัยครูที่สังกัด
ทั้ง 4 แห่ง สุ่มแยกตามตำแหน่งหน้าที่ 2 ประเภท ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน
108 คน อาจารย์ประจำ จำนวน 196 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 304 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลากรซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท

3.1.1 สถานภาพของบุคลากร ซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 อาจารย์ประจำ

3.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จำแนกเป็น 2

ระดับ

3.1.2.1 บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานมาก มี
เวลาราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป

3.1.2.2 บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานน้อย
มีเวลาราชการน้อยกว่า 4 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคคล

3.2.2 การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

1. ผู้บริหารกับอาจารย์ประจำของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีความ
พึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

2. บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานมากกับบุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน
น้อย มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

3. การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความ
พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบอันเกิดมาจากทัศนคติที่มีต่อ
การบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ความรู้สึกพึงพอใจนี้สามารถ

วัดได้จาก การประเมินแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามที่เป็นจริง

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการการปฏิบัติงานบริหารของหน่วยงานตามที่มีปฏิบัติจริงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ซึ่งจำแนกได้ 6 ด้าน คือ

2.1 การวางแผนการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการดำเนินงานขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล มีการวางนโยบาย ระเบียบแบบแผนในการสรรหาบุคคลมาทำงาน การพัฒนาและใช้บุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด

2.2 การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง คือ วิธีการค้นหาบุคคลและชักจูงให้สมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน มีการพิจารณาทัศนคติเลือกจากผู้ที่มาสมัครให้ใครบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ พร้อมมอบหมายความรับผิดชอบในตำแหน่ง

2.3 การพัฒนาบุคลากร คือ การปรับปรุง เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.4 การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร คือ การสร้างขวัญ ทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในสภาพของหน่วยงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงานและได้รับการยอมรับในสภาพทางสังคมของหน่วยงาน

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การตัดสินใจตกลงใจเกี่ยวกับผลงาน โดยอาศัยการวัดงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างมีระบบ เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสม และใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2.6 การให้บุคลากรพ้นจากงาน คือ การที่บุคลากรยื่นหน้าที่การปฏิบัติงานและหมกมุ่นรับเงินเดือนในหน่วยงานนั้นตกออกไป อันเนื่องมาจากบุคลากรไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานจึงลาออก หรือสุขภาพไม่เหมาะสมกับงานจึงขอย้ายขอโอน และเมื่อถึงวัยตราครบเกษียณอายุราชการก็ต้องพ้นหน้าที่ออกไป

3. กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก หมายถึง วิทยาลัยครู 4 แห่ง คือ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูกาญจนบุรี และวิทยาลัยครูเพชรบุรี

4. บุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ประจำ ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ เป็นผู้สอนอยู่ ใต้งค์กับบัญชาหรือมีตำแหน่งที่เป็นผู้บริหารอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ปีการศึกษา 2527

4.1 ผู้บริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา รองหัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชาของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ในปีการศึกษา 2527

4.2 อาจารย์ประจำ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผู้ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนหรือปฏิบัติงานธุรการอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ในปีการศึกษา 2527

5. ประสบการณ์ทำงานหมายถึง จำนวนปีที่บุคลากรรับราชการอยู่ในวิทยาลัยครูแห่งนั้น แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

5.1 ประสบการณ์ทำงานมาก คือ เวลาราชการตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป

5.2 ประสบการณ์ทำงานน้อย คือ เวลาราชการน้อยกว่า 4 ปี

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

การบริหารงานของทุกองค์การย่อมมีอุปสรรค ทั้งนี้อาจเกิดจากปัญหาหรือเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพที่แท้จริง คือ การบริหารที่ใฝ่ทั้งงานใฝ่ทั้งน้ำใจคน เป็นการบริหารที่ทำให้ใฝ่ผลตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย และทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน (สุริรัฐ สืบปอนันต์ 2520 : 190) ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2520 : 10) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า ในการบริหารงาน ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. ใฝ่การดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความคาดหวัง (Expectations) ของหน่วยงานนั้น ๆ ได้รับผลสำเร็จ

2. ใฝ่สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ความต้องการของสมาชิก (Need disposition) ได้รับการสนองตอบ

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น เพื่อตอบสนองในความสำเร็จในงานมีลักษณะท้าทายยิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อให้โอกาสบุคคลากรมีทางเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และสมาชิกเกิดความพึงพอใจในหน่วยงานนั้น (รงชัย สันติวงศ์ 2519 : 489 อ้างอิงมาจาก Paul. 1969 : 61)

ความพึงพอใจ หมายถึง ระบุว่าความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ (Good. 1973 : 13) แอปเปิลไวท์ (Appelwhite. 1965 : 8) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกัน และมีทัศนคติที่ดีต่อ งาน และมีความพอใจในรายได้ที่ตนได้รับจากหน่วยงาน โยเกอร์ (Yoder. 1959 : 415) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพของการทำงาน ความพึงพอใจเป็นเรื่อง ของความรู้สึกชอบ พยายามหรือไม่พอใจต่อสภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ฟรอม (From. 1950 : 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลของแต่ละบุคคล มีผลต่อการมีทัศนคติที่ดี ต่องาน นั่นคือ มีความพึงพอใจในงาน และถ้ามีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ ไม่พึงพอใจต่อ งานนั่นเอง จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่ง มอร์ส (Morse. 1953 : 27) ได้ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อความเครียดของผู้ทำงานลดน้อยลง เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ถึงแม้บางส่วนหรือทั้งหมด ความเครียด จะน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางตรงข้ามกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้น

สรุปความหมายของความพึงพอใจได้ว่า เป็นผลรวมของความรู้สึกชอบของ บุคลากร อันเกิดมาจากทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ การวางแผนจัดระบบหน่วยงาน การดำเนินงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยมีผลกระทบบถึงความ ต้องการของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

2. การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับสนองต่อความต้องการของบุคคล เชลสนิค (Zalesnick, 1958 : 18) ใ้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 2 อย่าง คือ

1. ความต้องการภายนอก เป็นความต้องการทางกายภาพ เช่น ความสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ คอบแทนที่ได้รับและการได้ทำงานตามที่ตนถนัด

2. ความต้องการภายใน เป็นความต้องการที่มาสนองตอบทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากคณะผู้ร่วมงาน ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ การได้รับเกียรติ และความไว้วางใจจากหมู่คณะ การประสบผลสำเร็จในผลงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69 - 80) ได้กำหนดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการอันจำเป็นแรกของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเพื่อการยังชีพ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ได้แก่ ความปลอดภัยจากอันตราย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการลำดับสูงถัดขึ้นไป เช่น ต้องการได้รวมเป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน ต้องการสังคมกับบุคคลอื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือความต้องการเป็นเด่น เป็นความต้องการให้ผู้อื่นนิยมยกย่องในความสามารถของตน

ขั้นที่ 5 ความต้องการประสบผลสำเร็จ เป็นความต้องการในลำดับสูงสุด ได้แก่ ความต้องการให้ผู้อื่นประจักษ์ในความรู้ความสามารถของตน

ถ้าหน่วยงานสามารถสนองความต้องการของบุคคลได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสนองความต้องการ

ของบุคคลเพื่อผลของประสิทธิภาพของงานนั้น ชรูดิน และ เชอร์แมน (Chruden and Scherman. 1963 : 269) ได้เสนอแนะการใช้วิธีสนองความต้องการในทางบวก ได้แก่ การให้รางวัล การให้ประโยชน์ตอบแทนหรือการจูงใจ ซึ่งนิยมมากกว่าการสนองความหวังการในทางลบ เช่น การลงโทษ ภัยคุกคาม สาร (ภัยคุกคาม สาร 2519 : 159 - 160) ได้ให้ทรรศนะว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำไถ่มา ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือนหรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุ แต่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มี

ชื่อเสียงเกียรติยศและอำนาจตามมา

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานทั้งอาศัยวัตถุ เช่น มีสภาพห้องทำงาน

ที่สะดวกสบาย

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของ

สังคมในหน่วยงานก็

5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง
ผู้บริหารต้องเข้าใจในคุณลักษณะของมนุษย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคล

ก่อนสร้างสิ่งจูงใจ ซึ่ง แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33 - 58) ได้

ตั้งสมมติฐานตามทฤษฎีการบริหารไว้ 2 แบบ คือ แบบดั้งเดิมโดยเรียกชื่อว่า ทฤษฎี

เอกซ์ (Theory X) กับแบบใหม่เรียกว่า ทฤษฎีวาย (Theory Y)

ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) มีข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์ส่วนมากไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน
2. มนุษย์ส่วนมากมีความรับผิดชอบในการงานน้อย ชอบให้มีการสั่งการ

จากผู้บริหาร

3. มนุษย์ส่วนมากขาดความคิดริเริ่มและความสามารถในการแก้ปัญหา

ในการทำงาน

20
16
14

10
15

หลังจาก แมกเกรเกอร์ ได้อธิบายทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) แล้ว ต่อมา
เห็นว่า ในสังคมประชาธิปไตยปัจจุบัน ซึ่งมีมนุษย์มีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพ
สูงขึ้น แนวทางบริหารตามข้อสมมติฐานเอกซ์ (Theory X) แต่แรกนั้นจำเป็นต้อง
เปลี่ยนไป จึงได้เสนอทฤษฎีวาย (Theory Y) ขึ้นมา

ทฤษฎีวาย (Theory Y) มีข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อจัดสภาพแวดล้อม
ไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. การควบคุมตนเอง การตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญในการ
ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
3. ความลึกลับเริ่มในการแก้ปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์เมื่อถึงภาวะที่
เหมาะสมและได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ทุกคนย่อมสามารถแสดงออกมา จนเป็นผล
สำเร็จได้

ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) กับทฤษฎีวาย (Theory Y) ของแมกเกรเกอร์
แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทฤษฎีเอกซ์
(Theory X) คนโดยพื้นฐานมีความเกียจคร้าน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ทั้งนี้ จึง
จำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับในการทำงาน ส่วนทฤษฎีวาย (Theory Y) คนโดยพื้นฐาน
จะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันและความรับผิดชอบ (สมัยศ
นาวีการ
2519 : 61 - 62)

ฟลิปโป (Flippo, 1971 : 389 - 392) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ
เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ว่า มีความสัมพันธ์กับเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานตาม
หลักของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีวาย (Theory Y) ของแมกเกรเกอร์
(McGregor) โดยเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) กำหนดองค์ประกอบของการทำงาน
2 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่ตรงหน้าหรือปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พอใจ เช่น ภาระการทำงาน นโยบายองค์กร การบริหาร การควบคุมงานด้านเทคนิค เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ส่วนตัว สภาวะในการทำงานทางด้านกายภาพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นภาวะแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายบริหารต้องบำรุงรักษาให้ดี หากเกิดความไม่พอใจในเรื่องเหล่านี้ ก็ควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หมดความไม่พอใจ

2. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยที่จูงใจให้เกิดความพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและตัวของงาน ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นคนงานให้เกิดความพอใจ

กล่าวโดยสรุป เครื่องกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจอันสำคัญก็คือ ตัวของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ เป็นเพียงปัจจัยประกอบในการปรับปรุงภาวะแวดล้อม เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจ ดังนั้นงานจึงเป็นตัวกระตุ้นอันสำคัญที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความต้องการที่แท้จริง

ทรวงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์ (ทรวงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์ 2520 : 10 - 12) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีดังนี้

1. ด้านเกี่ยวกับการจัดระบบขององค์กร จากผลการวิจัยของเฮจ (Hage) พบว่า ระบบผู้บริหารรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะมีต่ำ หน่วยงานมีผู้มีคุณวุฒิความสามารถมาก บุคลากรมีความพึงพอใจสูง การมีขั้นตอนและระเบียบวิธีการมาก บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำ ถ้าหากหน่วยงานมีการแบ่งชั้นลำดับมาก บุคลากรจะมีความพึงพอใจต่ำ

2. ด้านเกี่ยวกับบริหารงานทั่วไป จากผลการวิจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ เอง ส่วนสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ จะเป็นสาเหตุซึ่งไม่ค่อยจะเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ นี้ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ไม่ใช่ชนิดเดียวกันกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

3. งานเกี่ยวกับจิตวิทยา แมกเคลแลนด (McClelland) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการด้นคุณวิเศษ ซึ่งหมายถึงความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อทำสำเร็จแล้วก็จะเกิดความกระตือรือร้น อันเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

กิตติมา ปรีดีพิติก (กิตติมา ปรีดีพิติก 2520 : 47) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก็คือ ความร่วมมือและความซัดแย้งของผู้ปฏิบัติงาน เห็นได้ชัดว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือจริงจังกแล้ว แม้ทำงานนั้นจะยากเพียงใดก็สามารถปฏิบัติได้จนสำเร็จ ถ้าหากเกิดความซัดแย้งภายในหน่วยงานย่อมมีอิทธิพลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง วิธีการแก้ปัญหาความซัดแย้งและสร้างความร่วมมือในหน่วยงานคือ พยายามวิเคราะห์ปัญหาความซัดแย้ง พิจารณาใช้วิธีแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ทำความเข้าใจกับผู้ที่บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เหล่านี้ย่อมเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้นทั้งน้การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพิจารณาความดีความชอบและการลงโทษให้พ้นจากงาน (สมาน รังสิโยภฤกษ์ 2522 : 1) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน ระเบียบตบแต่งเกี่ยวกับ

ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้ประโยชน์และรักษาทรัพยากร
 ทุนมนุษย์ (Human resources) ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้
 การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหาร
 งานบุคคลเกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหลายประการ โดยเฉพาะตัวบุคคลเป็นอิทธิพล
 อันสำคัญต่อการกำหนดภาวะต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมทางสังคม (สมปราษฎ์ จอมเทศ
 2516 : 129) การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสร้างภาพ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบ
 สำคัญต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานอย่างหนึ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 2)

การบริหารงานบุคคล ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า "Personnel
 Administration" หรือ "Personnel Management" นักบริหารและ
 นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากและแตกต่างกันออกไป สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์
 เกษมสิน 2523 : 3 - 4) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง คือปะ
 โยในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานของ
 บุคคลเหล่านั้นมากที่สุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ภิญโญ สาคร (ภิญโญ สาคร
 2523 : 355) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้
 ผลดีที่สุดโดยใช้เวลาน้อยที่สุด และสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด
 ในขณะที่เกี่ยวกับคนที่เราใช้มีความสุข มีความพอใจที่จะทำงานให้กับผู้บริหาร หรืออีก
 นัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้บรรดากิจการต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างดีเกิดประโยชน์สมความ
 มุ่งหมายโดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลมาทำงานให้เหมาะสม และพัฒนาบุคคล
 ที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ ความเจริญก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจและมีความสุขในการ
 ทำงาน

แวน สวอลล์ (Van Swoll. 1965 : 3) ได้ให้ความหมายของการ
 บริหารงานบุคคลว่า เป็นกิจกรรมเฉพาะที่ซับซ้อน โดยมุ่งที่จะใช้ความพยายามให้พนักงาน

ปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดตามจุดมุ่งหมายของสถาบัน ความซับซ้อนเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคณะทำงาน การประสานงาน การรายงานและการจัดงบประมาณ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับปัญหาของการบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น

คูสตี สัตยมานะ (คูสตี สัตยมานะ 2521 : 198) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การค้นหา พัฒนาและใช้ประโยชน์ในทรัพยากรมนุษย์ หรือกล่าวอย่างกว้าง ๆ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ จัดระเบียบวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรเกี่ยวกับตัวบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลขององค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานให้ได้ผลงานมากทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยมีการวางแผนสรรหามูลากร พัฒนามูลากรให้มีความรู้ความสามารถดีพอและเหมาะสมกับหน้าที่ พร้อมจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงด้านสวัสดิการอำนวยความสะดวกให้กับมูลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของมูลากร เพื่อความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรเกี่ยวกับตัวบุคคล ตลอดจนการให้บำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากงาน โดยมีการปรับระดับให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ

2. การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เมื่อพิจารณาจากความหมายของการบริหารงานบุคคล จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผน การวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการจัดอัตรา กำลัง เพื่อสรรหาคคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การวางระเบียบ

เกี่ยวกับตัวบุคคล การบำรุงรักษาตัวบุคคลให้มีประสิทธิภาพจนกระทั่งออกจากงาน (ประวิทย์ ทองภูเบศร์ 2520 : 50)

ภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร 2517 : 9 - 10 อ้างอิงมาจาก Beach. 1965 : 55) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การจัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ การจัดฝึกอบรม การสร้างผู้นำขึ้นในตัวบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะที่มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้ายและการให้พ้นจากงาน การนำกฎและระเบียบต่าง ๆ ออกมาใช้ และดูแลให้เป็นไปตามกฎนั้น การแจ้งและชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานทราบ การสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

คาสเตเตอร์ (Castetter. 1976 : 20) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยคำนึงถึงการบริหารบุคคลากร เพื่อให้เป็นไปตามบทบาทตามจุดประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยกำหนดกระบวนการของการบริหารงานบุคคลไว้เป็นขั้น ๆ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาบุคคลากร
3. การคัดเลือกบุคคลากร
4. การจูงใจบุคคลากรเข้าสู่หน่วยงาน
5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลากร
6. การพัฒนาบุคคลากร
7. ผลตอบแทนให้กับบุคคลากร
8. สวัสดิการ
9. การให้บริการบริการต่อเนื่องแก่บุคคลากร

ไฟโรจน์ สิตปรีชา (ไฟโรจน์ สิตปรีชา 2523 : 1) ได้กล่าวถึงการ
บริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทยไว้ดังนี้ การพัฒนาการบริหารในระบบราชการ
นั้น องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ
รัฐบาล ข้าราชการและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการอาจจะกล่าวได้ว่า
เป็นจักรกลที่สำคัญในการบริหารราชการ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตาม
นโยบายที่รัฐบาลได้วางไว้ ฉะนั้นการจัดให้มีระบบการบริหารบุคคลสำหรับราชการ
จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารราชการของประเทศไทยในปัจจุบัน

หลักสำคัญของการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการคือ การเลือกสรรคนเข้า
ทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การพิจารณาผลงานหรือการให้ออกจากงาน
(Chruden and Sherman, 1968: 10) การบริหารงานบุคคลในวงการ
ศึกษานั้น วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญ์ ธีระกุล (วิจิตร (ธีระกุล)
วรุตบางกูร และ สุพิชญ์ ธีระกุล 2523 : 46) กับ นิพนธ์ กินาวงศ์ (นิพนธ์
กินาวงศ์ 2522 : 89) มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล ซึ่งสรุป
ได้ 4 ประการ คือ การสรรหาตัวบุคคล การบำรุงรักษาหรือการจัดบุคคลากร การ
พัฒนาบุคคลากรและการให้บุคคลากรพ้นจากงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยถือแนวการแบ่งตามแนวทางการบริหารงานบุคคลของ
นิพนธ์ กินาวงศ์ และของ คาสเตเตอร์ (Castetter, 1976 : 20)
โดยขยายขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลออกเป็น 6 ด้านคือ

1. การวางแผนการบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การพัฒนาบุคคลากร
4. การบำรุงรักษาบุคคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การให้บุคคลากรพ้นจากงาน

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้านดังกล่าว สามารถสรุปแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. การวางแผนการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานขั้นแรก ซึ่งคล้ายกับการวางแผนโดยทั่วไป แตกต่างเฉพาะในรายละเอียด เน้นหนักในส่วนที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนในองค์การ รวมถึงการพัฒนากำลังคนและการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งต้องมีการศึกษาวิจัยกำลังคนในหน่วยงานนั้น เมธี ปิรันธนานนท์ (เมธี ปิรันธนานนท์ 2523 : 21) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการวางแผนว่า การวางแผนบริหารงานบุคคลเป็นการเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา ซึ่งได้ประโยชน์จากบุคลากรสูงสุดอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์การหรือหน่วยงาน

คานนโยบายการบริหารงานบุคคล สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 5) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบายและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน มีการบำรุงรักษาทรัพยากรคนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพที่มีปริมาณเพียงพอ เพื่อการปฏิบัติงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จากการคาดคะเนจำนวนข้าราชการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปรากฏว่า กำลังคนในวงราชการซึ่งรวมทั้งลูกจ้างประจำและชั่วคราว โดยไม่รวมพนักงานรัฐวิสาหกิจ สํารวจเมื่อ พ.ศ. 2520 มีประมาณ 1.2 ล้านคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2520 : 139) การมีกำลังคนในวงราชการเพิ่มมากขึ้นเช่นนี้ ก่อให้เกิดคุณภาพของข้าราชการและปัญหาในด้านการใช้กำลังคน (ไพโรจน์ สิตปรีชา 2523 : 20 - 21)

ทั้งด้านการวางแผนและคานนโยบายของการบริหารงานบุคคลจะบรรลุผลตามเป้าหมายได้นั้นย่อมขึ้นกับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ ปัจจัยสำคัญที่จะให้งานการบริหาร

งานบุคคลสมบูรณ์ขึ้นอยู่กับบทบาทของหน่วยงานกลาง เพราะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ และส่วนใดส่วนเสียของเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและที่สำคัญก็คือ ช่วยบริหารในการวางแผนบริหารงานบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด (Jucius, 1956:83)

2. การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน เนื่องจากตลาดงานได้ขยายออกไปกว้างขวาง ซึ่งธุรกิจเอกชน องค์กร หน่วยงานราชการ บุคคลมีโอกาที่จะเลือกทำงานกับหน่วยงานเหล่านั้นได้ด้วยความพอใจ ขึ้นกับค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนเกียรติภูมิที่จะตามมา ดังนั้น หากไม่มีวิธีการสรรหาบุคคลที่พอ ราชการก็ไม่อาจจะได้บุคคลเข้ามารับราชการได้ หน่วยราชการจะขาดคนดี มีความสามารถ ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นของความเสียหายในวงราชการ (บุลลสิทธิ์ ศักยมานะ 2521 : 247 - 248) พลิบไป (Flippo, 1966 : 123) ให้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า คือ กระบวนการค้นหาบุคคลและชักจูงให้สมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน โดยทั่วไปมี 2 วิธี คือ วิธีการสรรหาบุคคลจากในองค์กร วิธีการที่สองคือ การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กรเข้ามาทำงาน ระบบราชการไทยได้ใช้วิธีการสอบหรือการคัดเลือกในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมที่สุด เข้ามารับตำแหน่งที่ต้องการ

การให้โคมาซึ่งบุคลากรทางการศึกษานั้น พิกอร์ส และ ไมเยอร์ (Figors and Myers, 1977 : 257 - 258) กล่าวว่า มีขั้นตอนในการดำเนินการทั้งหมด 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสรรหา การสรรหาเป็นกระบวนการเริ่มแรกของการเลือกบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน เพื่อให้ได้คนมาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการชักจูงใจบุคคลเข้ามาสมัครงานโดยวิธีการประกาศรับสมัครจัดดำเนินการสอบ เพื่อเลือกสรรหาคนที่ดีที่สุด

177403

ขั้นที่ 2 การคัดเลือก เป็นขั้นตอนของการพิจารณาทัศนใจเลือกจากผู้ที่มาสมัครงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลตามความต้องการของงานและมีคุณสมบัติครบถ้วน

ขั้นที่ 3 การบรรจุและแต่งตั้ง ขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง การบรรจุหมายถึงการรับบุคคลเข้าเป็นข้าราชการ ส่วนการแต่งตั้งนั้นเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุ เหตุนี้จึงมักใช้คำทั้งสองควบคู่กันไป

3. การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงปฏิบัติการทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงานใหม่ประสิทธิภาพ (ทิพวรรณ สีกดรัศมี 2522 : 11)

กัท (Gutt, 1975 : 16) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในหน่วยงานไม่ค่อยมีโอกาสโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ ความสามารถเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในวิชาชีพ

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร อรุณ ปรีทีติกุล (อรุณ ปรีทีติกุล 2522 : 26 - 29) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญในอันที่จะทำให้บุคคลเข้าใจและมีความรับผิดชอบต่อนายงาน

บุษนา พูนทอง (บุษนา พูนทอง 2520 : 65) ได้เสนอแนะว่า การที่กรรมการมีหลักสูตรจะพัฒนาประสิทธิภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครูได้ผลก็ได้อาจจะทำได้ 3 วิธีการ คือ

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูศึกษาค้นคว้าหรือทำคู่มือการสอนของตนหรือตำราหรือวิจัยในสาขาที่ตนถนัด
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
3. การให้อาจารย์แต่ละคนในวิทยาลัยครูมีชั่วโมงสอนในโรงเรียนประถมหรือโรงเรียนมัธยมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 - 4 ชั่วโมง นอกเหนือการสอนในวิทยาลัย

ลีลา สีนานุเคราะห์ (ลีลา สีนานุเคราะห์ 2525 : 27) ศึกษาพบว่า การจัดการฝึกหัดครูประสบปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเกือบทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ และด้านบริหาร เพราะจากผลของการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยครู อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ ควรจะได้มีการศึกษาปัญหาและหาแนวทางพัฒนาผู้เข้ามามีตำแหน่งบริหาร เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานต่อไป

4. การบำรุงรักษาบุคลากร การทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและอยู่ในหน่วยงานใคนั้นนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญและความพึงพอใจ ของบุคลากร

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร 2520 : 65) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญเป็นสภาวะที่ผู้นำจะสร้างให้เกิดขึ้นในผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อ การทำงานให้บรรลุผล การสร้างขวัญคือการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจให้ เกิดขึ้นด้วยหลักของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg) ว่า ผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชย เปิดโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ การงาน ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความยอมรับในสภาพทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ในการบำรุงรักษาบุคลากร การสร้างขวัญและความพึงพอใจให้แก่บุคลากร นั้นเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน (Davis. 1967 : 212 - 213)

ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสำนึก รับผิดชอบในหน้าที่การงานของหน่วยงาน หลักประกันความ มั่นคงในการทำงาน เช่น การกำหนดอายุราชการ การกำหนดบำเหน็จบำนาญ ความ

มีทั้งในคำแถลงหน้าทำการงาน ความยุติธรรมในระบบการทำงาน (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 179)

ประคม แสงสว่าง (ประคม แสงสว่าง 2523 : 139 - 140) ได้กล่าวถึงวิธีการ เสริมสร้างกำลังขวัญของบุคลากรว่า การจะสร้างกำลังขวัญผู้บังคับบัญชาต้องสร้างเจตคติที่ดีต่องานให้กับบุคลากร ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้า ต้องมีการสำรวจเจตคติสม่ำเสมอ เพื่อปรับสภาพให้เหมาะกันในระหว่างหมู่คณะ เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น เสนอแนะปรึกษาปรับความเข้าใจกัน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยมีบทบัญญัติโดยตรงให้ประเมินผลงานของข้าราชการครู นอกจากการประเมินหลังจากการทดลองปฏิบัติราชการตามมาตรา 43 และการประเมินเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรา 60 ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2518) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์กว้าง ๆ สำหรับพิจารณาผลงานที่ได้ทำมาแล้วในรอบปีที่ผ่านมา โดยมีสาระสำคัญกล่าวถึงวัตถุประสงค์ ระยะเวลาประเมิน ผู้ประเมิน คำแนะนำในการประเมิน คำอธิบายแบบประเมิน คำอธิบายและแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อรายการประเมินประกอบด้วยปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน ความรับผิดชอบ การรักษาวินัย ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุมและแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคคลอื่น ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา (กฎ ก.พ. ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2518) 2524 : 151 - 156)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนี้ กระทำเพื่อจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ ประเมินเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้นเพียงไร ประการที่สองประเมินเพื่อการตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือพิจารณาความดีความชอบ และประการสุดท้ายประเมินผลเพื่อพิจารณาขอรางวัลเกียรติคุณที่ใดกระทำเป็นกลุ่ม

(พินัส หันนากินทร์ 2526 : 95) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของวิสลเลอร์ (Whisler, 1962 : 427) ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่งตั้งโยกย้ายหรือเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อการปรับปรุงการประเมินผลงานของหน่วยงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่หลายวิธี เช่น วิธีการพิจารณาตามเครื่องวัด วิธีเปรียบเทียบบุคคล วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ (เมทินี พงษ์เวช 2524 : 32) สมศักดิ์ เจริญกุล (สมศักดิ์ เจริญกุล 2520 : 11) ได้สรุปถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า วิธีการที่ได้รับความนิยมแพร่หลาย คือ วิธีจัดบันทึกปริมาณงานและวิธีพิจารณาตามเครื่องวัด โดยเพิ่มส่วนที่จะให้หัวหน้างานตั้งข้อสังเกตหรือวิจารณ์ผู้ถูกประเมินได้ภายในลักษณะที่ประเมินแต่ละหัวข้อ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2522 : 1 - 21) ชี้ให้เห็นผลสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่า ปัญหาสำคัญในวงราชการ คือ การตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน แยกปัญหาได้ 2 ประการสำคัญ คือ

1. ปัญหาขาดระบบติดตามประเมินผลในระดับสูงที่เหมาะสมและต่อเนื่อง
2. ปัญหาการละเลยการตรวจสอบติดตามประเมินผลงาน

บุคคลที่จะทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากจะประเมินโดยผู้บริหารเองแล้ว อีสมอนด์ (Eastmond, 1968 : 402 - 407) ได้เสนอว่า ยังมีบุคคลอื่นช่วยได้คือ อาจารย์ นักศึกษา คณะกรรมการ ประชาชน ผู้เชี่ยวชาญ หรือคณะกรรมการที่ปรึกษา วอร์เนอร์ (Warner, 1965 : 1) ได้เพิ่มเติมว่า ที่สำคัญผู้ที่ประเมินนั้นควรเป็นบุคคลที่รู้และเข้าใจงานได้อย่างดี รวมทั้งจะต้องใกล้ชิดกับบุคคลและงานที่ทำงานนั้นด้วย

6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรพ้นหน้าที่การปฏิบัติงานและหมดสิทธิรับเงินเดือนในหน่วยงานนั้นตลอดไป (กฎัญญา สาธร 2517 : 453) อันเนื่องมาจากบุคลากรไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานลาออกไป หรืออาจมีสุขภาพไม่เหมาะสม ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้ จึงอาจขอย้าย ขอโอนและเมื่อถึงวัยชราครบเกษียณอายุราชการจึงต้องพ้นหน้าที่การปฏิบัติงานออกไป

ตามมาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ระบุสาเหตุที่ข้าราชการต้องพ้นจากงานไว้ 5 สถาน คือ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ใ้รับอนุญาตให้ลาออกตามมาตรา 95
4. ถูกสั่งให้ลาออกตามมาตรา 46 59 96 97 98 99 หรือ 100
5. ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก

การพ้นจากงานของข้าราชการแบ่งตามสาเหตุ คือ การลาออก การให้ออก ฐานขาดคุณสมบัติหรือขาดความรู้ การให้ออกฐานหย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสม บกพร่องในหน้าที่ การให้ออกเพราะต้องรับโทษทางอาญา การให้ออกเพราะทำผิดวินัยร้ายแรงและการไล่ออก

สมาน รั้งสีโยกฤษฎ์ (สมาน รั้งสีโยกฤษฎ์ 2522 : 90) ใ้กล่าวถึงหลักการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดวินัยดังนี้ ในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดวินัยควรรี้อยู่หลักทั่วไป 3 ประการ คือ

1. ความยุติธรรม คือ การลงโทษทางวินัยจะต้องให้ความยุติธรรม ผู้ถูกกล่าวหาต้องมีโอกาสแก้ชอกกล่าวหา โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอ
2. ความเป็นธรรม คือ การลงโทษนั้นต้องเสมอหน้ากัน จะหนักหรือเบาตามควรกับกรณี โดยมีองค์ประกอบอื่นพิจารณาด้วย เช่น ประวัติการทำงาน เจตนา เป็นต้น

3. ความฉ้อฉล คือ เมื่อกระทำผิด ต้องดำเนินการพิจารณาโทษทันที เพื่อให้ผู้นั้นสำนึกผิดและผู้นั้นจะได้อะไรมาเยี่ยงอย่าง

การให้ค่าตอบแทน สำหรับผู้ที่พ้นจากงานที่เป็นข้าราชการมี 2 ประเภท คือ เงินบำเหน็จและเงินบำนาญ

จากพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ให้ความหมายของคำว่า บำเหน็จบำนาญไว้ดังนี้ (เจริญ ไวรจัญญ์ 2525 : 166 - 167)

บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเพียงครั้งเดียว

บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

ผู้สละ ศึกษานานะ ไขแยกชนิดของบำเหน็จ บำนาญ ไว้ใน 3 ประเภท คือ

1. บำเหน็จบำนาญปกติ คือ เงินทดแทนเมื่อออกจากราชการที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับเป็นปกติ

2. บำนาญพิเศษ คือ เงินที่ได้รับเป็นกรณีพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่ มีความดีความชอบ เช่น ได้รับอัตรายกจากการปฏิบัติราชการ

3. บำเหน็จลบกทอด คือ เงินที่หยาดให้ได้รับ เมื่อข้าราชการผู้นั้นตายลง (ผู้สละ ศึกษานานะ 2521 : 386)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ด้านความพึงพอใจ

ในปี ค.ศ. 1970 เบอร์เกธ (Bergeth, 1970 : 623-4) วิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสอนของ

อาจารย์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารเป็นอย่างดี จะมีความพึงพอใจในงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทูฟ (Troop, 1972 : 4313-A) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

เขียน แสงหนุ่ม (เขียน แสงหนุ่ม 2518 : 40) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ฮอบกู๊ด (Hobgood, 1971 : 153 - A) ศึกษาพบว่า ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผลการวิจัยขัดแย้งกันเช่นนี้อาจเป็นไปตามที่เวดส์ (Wales, 1971 : 2385-A) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ฮัทชีสัน (Hutchison, 1971 : 4289-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่ทำให้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาและการบริหารเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 37) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฮอรัชเบอร์ก เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบค้ำจุน และผลที่แตกต่างกับผลการวิจัยของเฮอรัชเบอร์ก คือ อันที่ความสำคัญของความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันที่หนึ่ง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปก็คือ คว้งานและความสัมพันธ์

จรุง มาสุวรรณ (Pasuwan. 1972 : 138) ศึกษาเรื่องการปรับปรุงทฤษฎีของเฮอริทเบอร์เกอร์มาใช้กับครูอาชีวศึกษาของไทย สรุปผลการวิจัยไว้ว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในและภายนอกประเทศ มีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับที่

3. อายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับที่เฮอริทเบอร์เกอร์พบ

ปรานี อารยะศาสตร์ ไทวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน ผู้บริหารทั้งสองระดับมีความพึงพอใจตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ปรากฏว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ถือถูกลอยอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ปรานี อารยะศาสตร์ 2519 : 116 - 120)

วอล์คเกอร์ (Walker. 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคณะครูเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า

1. ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ใฝ่หาความสำเร็จ มีชื่อเสียง มีเงินและสวัสดิการ

2. สภาพการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ แต่ไม่ทำให้งานดีเกินได้

3. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบหนึ่งทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน

2. งานการบริหารงานบุคคล

เวศ ศรีละมุล ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในภาพรวมรับนิเทศชม ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ และความ เป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและค่านโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ (เวศ ศรีละมุล 2523 : บทคัดย่อ)

โรสเก (Roscoe, 1977 : 582-A - 583-A) ได้ศึกษาถึงแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารบุคคลากรในสถานศึกษารัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะประเมินวิเคราะห์และวิธีการเตรียม การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคคลากร ผลการศึกษาพบว่า

1. มีอยู่ 11 รัฐเท่านั้น ที่บังคับว่าผู้ทำหน้าที่บริหารบุคคลากรต้องได้รับประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน
2. ตำแหน่งที่บังคับว่าต้องได้รับประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน การบริหารบุคคลากร คือ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ
3. บัณฑิตวิทยาลัย จำนวนร้อยละ 69 มีรายวิชา การจัดสัมมนา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารบุคคลากร
4. จำนวนร้อยละ 72 ของผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารบุคคลากรปฏิบัติงานเต็มเวลา

5. จำนวนร้อยละ 62 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การเตรียมผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรยังมีไม่สอดคล้องกับความต้องการ จำนวนร้อยละ 43 เห็นว่าการได้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเพิ่มรายวิชาความรู้การบริหารบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น

รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ (รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ 2522 : 78 - 81) ได้ศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากร เรื่อง คุณวุฒิ ประสบการณ์ บลจางทางวิชาการ และการหางานของผู้สอนในวิทยาลัยครู คำนวณคุณวุฒิพบว่า สัดส่วนคุณวุฒิของผู้สอนในวิทยาลัยครูต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และเมื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิของผู้สอนระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครู ปรากฏว่าค่าการรดับคุณวุฒิไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าการวางเกณฑ์คุณวุฒิเหมาะสมเป็นไปตามค่าสำคัญของวิทยาลัยครูทุกแห่ง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการฝึกหัดครู พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิในปี 2523 มีสัดส่วนปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 0.1 : 4.39 : 5.5 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ เท่ากับ 1.5 : 5 : 3.5 และค่าคุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครู เท่ากับ 0.592 ส่วนเกณฑ์มาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.675 จะเห็นได้ว่า คุณวุฒิและค่าคุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก (กรมการฝึกหัดครู 2524 : 14 - 18)

ทิพวรรณ สีครักษ์มี (ทิพวรรณ สีครักษ์มี 2522 : 154 - 174) ได้วิจัยถึงสภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยครูสำปางในด้านการพัฒนาอาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนความถี่เห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครู สำปางมีน้อยครั้ง ด้านอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ขาด ส่วนด้านความต้องการ พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบในเกณฑ์มาก นอกจากนั้นยังพบว่า คณาจารย์ส่วนหนึ่งต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริหารและงานธุรการ

ลีลา สีนามูเกราะห้ (ลีลา สีนามูเกราะห้ 2525 : 67 - 86) ได้ศึกษาถึงปัญหาการพัฒนาศมรรถภาพทางด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู พบว่า ปัญหาการพัฒนาศมรรถภาพทางด้านวิชาการของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการพิจารณาความดีความชอบเป็นปัญหามาก ในด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไป อุปสรรคทางการเงิน การคิดค้นเงินก้อนระหว่างลาศึกษาต่อ เงินเดือนสูงกว่าวุฒิที่ไม่ศึกษาต่อ การจ้ชอบสมัมนมาไม่สอดคล้องกับความสนใจ เป็นปัญหาทางด้านส่งเสริมความรู้ ความสามารถและเพิ่มวุฒิ จากผลการวิจัยนี้ได้พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของกรมการฝึกหัดครู มีความต้องการพัฒนาศมรรถภาพทุกด้านอยู่ในเกณฑ์สูง

ประศักดิ์ นียากร (ประศักดิ์ นียากร 2512 : 69 - 70) ได้วิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิชาลัษฏร กลุ่มตัวอย่างที่จัดเป็นอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 507 คน ผลวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิชาลัษฏรโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ บุคลากรในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกระจายอยู่ตามวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง คือ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูกาญจนบุรี และวิทยาลัยครูเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2527 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 151 คน อาจารย์ประจำ จำนวน 408 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 559 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มบุคลากรวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกระจายอยู่ตามวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง คือ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูกาญจนบุรี และวิทยาลัยครูเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2527 โดยจำแนกตามประเภทบุคลากรและวิทยาลัยครูที่สังกัด

2. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้เลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) เลือกสุ่มตามขนาดของประเภทบุคลากรและวิทยาลัยครูที่สังกัดตามตารางการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95.00 ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 108 คน อาจารย์ประจำ จำนวน 196 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 304 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภทบุคลากรและหน่วยงานที่สังกัด
ปีการศึกษา 2527

ประเภท หน่วยงาน	ผู้บริหาร			อาจารย์ประจำ			
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ร้อยละ	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ร้อยละ	รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
วิทยาลัยครู นครปฐม	38	27	71.05	148	71	47.97	98
วิทยาลัยครู หมู่บ้านจอมบึง	36	26	72.22	92	44	47.82	70
วิทยาลัยครู กาญจนบุรี	39	28	71.75	57	28	49.12	56
วิทยาลัยครู เพชรบุรี	38	27	71.05	111	53	47.74	80
รวม	151	108	71.52	408	196	48.03	304

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานบริหาร งานบุคคล
กับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย
ประเภทของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) เพื่อวัดการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

2. การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลจากตำราและเอกสารต่าง ๆ

2.2 ศึกษาวิธีการปฏิบัติงานและปัญหาการบริหารงานบุคคลกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยเป็นแบบสอบถามใช้วัดการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก จากเหตุผลของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่ว่าสาเหตุที่ทำให้สมาชิกในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจก็คือ การปฏิบัติงานบริหารในกิจการของหน่วยงานนั่นเอง (ทรงศักดิ์ ศรีเกษมสันต์ 2520 : 10) การสร้างแบบสอบถามได้กำหนดขอบข่ายครอบคลุมงานการบริหารงานบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ การวางแผนการบริหารงานบุคคล จำนวน 9 ข้อ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 9 ข้อ การพัฒนาบุคลากร จำนวน 7 ข้อ การบำรุงรักษาบุคลากร จำนวน 9 ข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ และการให้บุคลากรพ้นจากงาน จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งหมด 50 ข้อ

3. เกณฑ์การให้คะแนน ให้คะแนนตามน้ำหนักของการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่ปฏิบัติอยู่จริง และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มี 5 ข้อ คือ

มากที่สุด หมายถึง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจสูงมาก

กำหนดให้คะแนน 5 คะแนน

มาก หมายถึง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจสูง

กำหนดให้คะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจปานกลาง

กำหนดให้คะแนน ๕ คะแนน

น้อย หมายถึง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่ำ

กำหนดให้คะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด หมายถึง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่ำมาก

กำหนดให้คะแนน 1 คะแนน

คะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ จะแบ่งออกเป็นสามช่วง

ตามเกณฑ์ของ เบสต์ (Best. 1963 : 158 - 159) ดังนี้

3.6667 - 5.0000 มีค่าอยู่ในระดับสูง

2.3334 - 3.6666 มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.0000 - 2.3333 มีค่าอยู่ในระดับต่ำ

นำผลคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย หาค่าความแปรปรวน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานบริหารบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก วิทยาลัยครูต่าง ๆ 4 แห่ง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการจัดส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานอธิการของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 304 ชุด ได้รับคืนจำนวน 304 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ทั้งหมด การจัดส่งแบบสอบถามโดยทำหนังสือผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขอความร่วมมือเป็นการส่วนตัวจากเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการวิทยาลัยครูแต่ละแห่งช่วยเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามคืน ตามเวลาที่กำหนดนัดหมายจากเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

(Ferguson. 1971 : 45)

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}$$

(Ferguson. 1971 : 62)

เมื่อ	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ใช้ t-test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

(Ferguson. 1971 : 152)

เมื่อ	t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤต t-distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหาร

\bar{X}_2	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของอาจารย์ประจำ
s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มผู้บริหาร
s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มอาจารย์ประจำ
n_1	แทน	จำนวนผู้บริหาร
n_2	แทน	จำนวนอาจารย์ประจำ

3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร Pearson's product-moment correlation coefficient

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Ferguson. 1971 : 102)

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคน
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดคะแนนดิบ X และ Y คูณกันแต่ละคู่
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนดิบ Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	X	แทน	การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล
	Y	แทน	ความพึงพอใจของบุคลากร

4. ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตร

$$t = r \cdot \frac{\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Lordahl. 1967 : 284)

เมื่อ	t	แทน	นัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจของอาจารย์ประจำ และเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจของผู้มีประสบการณ์มากกับความพึงพอใจของผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

จากการศึกษาบุคลากรจำนวน 304 คน จากกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกทั้ง 4 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 108 คน อาจารย์ประจำ จำนวน 196 คน ผลของการศึกษาได้คาดคะเนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ประจำ แสดงในตาราง 2 - 8

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับ
อาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามการวางแผนการบริหารงานบุคคล

	ผู้บริหาร N = 108		อาจารย์ประจำ N = 196					
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ					
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D				
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมที่แจ้งแผนงาน ในโครงการต่าง ๆ ให้ท่านเข้าใจ	3.2685	.7312	3.0556	.8843	2.5337	.8597	2.6684	.8577
2. กองกรทำงานไม่โครงการต่าง ๆ หน่วยงาน ของท่านมีการสำรวจและศึกษาข้อมูลก่อน ทุกครั้ง	2.5444	.8409	2.8611	.5315	2.6071	.7558	2.4184	.8820
3. หน่วยงานของท่านตั้งใจให้ท่านเข้าใจอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.2407	.8633	3.1759	.9255	2.7398	.8404	2.6123	.8119
4. ท่านมีส่วนได้รับทราบนโยบายของหน่วยงาน ของท่าน	3.3611	.9418	3.1667	.8807	2.9184	.8311	2.6990	.8630
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามนโยบาย ของหน่วยงานได้อย่างและถูกต้อง	3.1852	.7507	3.0556	.7341	3.0408	.7431	2.9031	.8628

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้านกรวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร N = 100				อาจารย์ประจำ N = 196			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
6. หน่วยงานของท่านจัดระบบงานบังคับบัญชา มีส่วนส่งเสริมให้ตามปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว	3.0053	.8807	2.8241	.0486	2.7358	.5107	2.6020	.5547
7. ท่านทราบว่าได้ใช้เวลาปฏิบัติงานได้กับ หน่วยงานของท่านอย่างเต็มที่	3.8056	.7164	3.4352	.8004	3.4745	.8565	3.2358	.8704
8. ปริมาณบุคลากรในหน่วยงานของท่านเหมาะสม กับปริมาณงาน	2.8056	.9218	2.6759	.5154	2.8724	.8467	2.7508	.8783
9. หน่วยงานของท่านดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ อย่างเคร่งครัด	3.0185	.7851	2.8756	.8830	2.8416	.7577	2.6837	.8545
รวม	3.1821	.8712	3.0144	.5155	2.9076	.8679	2.7353	.9010

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการวางแผนการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อวิเคราะห์ใบรายชื่อพบว่า ผู้บริหารลงความเห็นว่า ผู้บริหารได้ใช้เวลาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในการวางแผนบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การปฏิบัติงานบริการงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับ
 อาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

	ผู้บริหาร N = 108		อาจารย์ประจำ N = 196					
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
10. หน่วยงานของท่านได้สำรวจอัตราค่าจ้าง ข้าราชการในหน่วยงานก่อนมีการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	3.0648	.5300	2.8518	.5254	2.7142	.5001	2.5667	.8698
11. หน่วยงานของท่านได้แจ้งให้ท่านทราบนโยบาย และระเบียบการสอบคัดเลือก	2.5167	.5385	2.7500	.5484	2.6275	.5277	2.6526	.8989
12. ก่อนเริ่มรับตำแหน่งใหม่ทุกครั้ง หน่วยงานได้ แนะนำความรู้ให้ท่านเข้าใจ	2.7689	.8924	2.7130	.5378	2.5518	.8269	2.5510	.8243
13. กระบวนการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุ แต่งตั้งหน่วยงานของท่านทำได้รวดเร็ว	2.7870	.7495	2.6667	.7734	2.6378	.6015	2.5518	.8925
14. คุณภาพของข้าราชการในหน่วยงานที่ท่านได้รับ การบรรจุเข้ามาปฏิบัติงานมีความเหมาะสม กับตำแหน่ง	3.1481	.7210	3.0741	.7451	3.0000	.8290	2.8724	.8467

ตาราง 3 (ต่อ)

	ผู้บริจา N = 108		อาจารย์ประจำ N = 196	
	ความพึงพอใจ		ความพึงพอใจ	
	การปฏิบัติ	S.D	การปฏิบัติ	S.D
15. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกข้าราชการใหม่	2.2870	1.0417	1.8265	0.8947
16. เกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการของท่านเหมาะสม	2.9629	0.7725	2.7296	0.7931
17. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านได้ใช้ภูมิความรู้ตามวุฒิที่ท่านได้	3.3056	0.8255	3.1337	0.9175
18. ท่านพอใจจะปฏิบัติงานกับหน่วยงานของท่าน	3.1852	1.0335	2.9796	1.0906
รวม	2.9362	0.9268	2.7268	0.9774

จากตาราง ๕ แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาค ตะวันตกมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ที่เป็นรายข้อพบว่า ทั้งผู้บริหารและ อาจารย์ประจำลงความเห็นว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมคัดเลือกข้าราชการ โหมอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความเห็นว่า กลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันตกปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีความพึงพอใจต่อ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็น รายข้อพบว่า อาจารย์ประจำมีความพึงพอใจเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม คัดเลือกข้าราชการโหมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติถึงงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับ
 อาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามการพัฒนาคณาจารย์

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 108		อาจารย์ประจำ N = 196					
	ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ					
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D				
19. หน่วยงานของท่านได้จัดโครงการพัฒนาคณาจารย์ เป็นระยะยาวติดต่อกันอย่างมีแบบแผน	2.5370	.8584	2.5741	.5550	2.5051	.8800	2.5204	.9685
20. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาส ให้ท่านได้ศึกษาต่อ	3.7500	.7869	3.5833	.8873	3.4552	.9077	3.3418	.9502
21. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาส ให้ท่านเข้าอบรมสัมมนา	3.4537	.8901	3.3056	1.0089	3.1429	.9819	2.9898	1.0426
22. การอบรมสัมมนามีเนื้อหาสาระเกิดประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.6759	.6948	3.5093	.7169	3.2551	.8748	3.0918	.9455
23. เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมสัมมนาหน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลสรุปออกเผยแพร่	2.8704	.7745	2.8241	.7833	2.5051	.8503	2.4898	.9142

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 108				อาจารย์ประจำ N = 195			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
24. สภาพแวดล้อมการทำงานมีส่วนส่งเสริมพัฒนา พัฒนาอุปนิสัยและทัศนคติที่ดีในการทำงาน	2.7870	.9575	2.7407	.9004	2.6429	.9845	2.5765	.9762
25. การปฏิบัติงานของทางช่วยเสริมสร้างให้เกิด ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน	3.4352	.7269	3.2407	.8073	3.2950	.8912	3.2500	.9247
รวม	3.2156	.9263	3.1111	.9425	2.9723	.9845	2.8943	1.0154

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาค ตะวันตกมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า หน่วยงานสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อและการอบรมสัมมนา มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความเห็นว่ากลุ่มวิทยาลัยครูภาค ตะวันตกปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีความพึงพอใจต่อ การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ใน ระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติในงานบริหารงานบุคคล: ความพึงพอใจของผู้บริหารกับ
 อาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ตามการสำรวจวิทยานิพนธ์

	ผู้บริหาร N = 108		อาจารย์ประจำ N = 196					
	ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ					
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D				
26. หน่วยงานของท่านเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ข้าราชการ	2.8426	.8582	2.5714	.5282	2.5153	.5844		
27. เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านพอเพียง ในการใช้จ่ายตามสมควรแก่การครองชีพ	3.0463	.8132	2.5167	.7586	2.8061	.7355	2.7052	.6425
28. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างดี	3.1111	.8558	3.0833	.5675	2.8673	.5515	2.7663	.0158
29. ท่านกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมี สัมพันธภาพอันดี	3.5000	.8552	3.3241	.8642	3.3571	.8741	3.2551	.5205
30. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้า ทั้งวิชาการและตำแหน่งหน้าที่	3.2315	.8604	3.0741	.5243	2.9745	.8965	2.8520	.5465

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผู้บริหาร N = 108				อาจารย์ประจำ N = 196			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.P
31. ท่านได้รับคำแนะนำที่แจ่มแจ้งแทนคำตำหนิเมื่อทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น	2.8148	.5287	2.8611	.5615	2.5518	.8810	2.5561	.5402
32. หน่วยงานของท่านตัดสินใจดีเกี่ยวกับบุคลากรที่ขัดแย้งระหว่างบุคคลอย่างยุติธรรม	2.8889	.8241	2.7593	.8524	2.5663	.8948	2.5102	.5687
33. สภาพอุปกรณ์ในหน่วยงานของท่านพร้อมจะทำงานได้เต็มที่	2.5074	.8264	2.8056	.8478	2.6888	.8290	2.5918	.5040
34. สภาพแวดล้อมของทำงานของท่านสะดวก สะอาดสบาย เป็นสัดส่วน	3.0463	.0082	3.0185	.0320	2.8316	.5699	2.7704	.0094
รวม	3.0432	.5021	2.5547	.5245	2.8061	.5167	2.7251	.5726

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการบำรุงรักษาบุคลากรทั้งโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อการบำรุงรักษาบุคลากรของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับ
 อาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร N = 108				อาจารย์ประจำ N = 196			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
35. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมปรึกษา สรุปผลเกี่ยวกับการทำงานเป็นระยะสม่ำเสมอ	3.1018	.8640	2.5722	.8588	2.6537	.9348	2.6173	.9250
36. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.1481	.5454	3.0000	.5763	2.6888	1.0228	2.6582	1.0425
37. หน่วยงานของท่านมีระเบียบที่ดีในการประเมินผล	2.7563	.7458	2.7407	.7282	2.4388	.7583	2.3520	.8555
38. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานการ ประเมินผลงานและได้ใช้เกณฑ์นั้นมาประเมินผล จริง	2.7315	.8384	2.5370	.8105	2.4949	.8682	2.4235	.8824
39. หน่วยงานของท่านพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	2.3241	.9842	2.4167	.9871	2.2245	.9526	2.2041	1.0373

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร N = 108				อาจารย์ประจำ N = 196			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
40. หน่วยงานของท่านได้นำผลการประเมินงานของข้าราชการไปพิจารณาให้ความคิดความชอบ	2.8056	.8696	2.6852	.5536	2.4235	.5442	2.4439	1.0436
41. การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งหน่วยงานของท่านกระทำอย่างมีกฎเกณฑ์	2.7130	1.0682	2.4722	.5319	3.3622	1.0058	2.6122	1.0873
42. ผลการประเมินของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความยุติธรรม	2.8981	.8959	2.8056	.5116	2.502	.8741	2.4031	.5314
รวม	2.8148	.5337	2.7037	.5273	2.6033	.5840	2.4642	.5881

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำลงความเห็นว่า เรื่องหน่วยงานพิจารณาความดีความชอบบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ประจำมีความพึงพอใจเรื่องหน่วยงานพิจารณาความดีความชอบบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานบริษัทกับความพึงพอใจของผู้บริหารกับ
 อาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคล คำนการใหญ่บุคลากรพนักงาน

	ผู้บริหาร N = 108				อาจารย์ประจำ N = 196			
	การบริหาร		ความพึงพอใจ		การบริหาร		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
43. หน่วยงานของท่านพิจารณาถึงโทษผู้ทำผิดวินัย อย่างยุติธรรม เป็นธรรมและอัมพันธ์	2.5278	.8508	2.5370	.8364	2.3520	.8434	2.3878	.8306
44. ระบบการขอโอน ขอย้าย หน่วยงานของท่าน ทำได้รวดเร็วและยุติธรรม	2.5463	.7411	2.5463	.8017	2.3826	.8174	2.3878	.8306
45. หน่วยงานของท่านมีความเด็ดขาดในการพิจารณา ลงโทษผู้ทำผิดวินัย	2.2407	.8847	2.4167	.8442	2.1934	.8122	2.2857	.8770
46. หน่วยงานของท่านมีทัศนคติที่พิจารณาการโอน การย้าย	2.8241	.6812	2.7563	.7458	2.6684	.8147	2.6071	.8556
47. หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติเป็นระบบ อย่างเคร่งครัดในการโอน การย้าย	2.5507	.7165	2.5537	.6888	2.6633	.7771	2.6224	.8414

ตาราง 7 (ต่อ)

	ผู้บริหาร N = 108				อาจารย์ประจำ H = 190			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
48. ข้าราชการผู้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานจะพิจารณาให้พ้นจากงาน	3.3148	.0014	2.3885	.8520	3.5510	.5455	2.5051	.9753
49. หน่วยงานกลางกำหนดอัตราเงินบำนาญ บ้านอายุได้เฉพาะสมแล้ว	2.8704	.7374	2.8056	.8025	2.7500	.7044	2.7041	.7872
50. ข้าราชการที่พ้นจากงาน หน่วยงานของตน สนใจให้การช่วยเหลือเสมอ	2.5648	.8774	2.5370	.8475	2.4592	.8732	2.4031	.8655
รวม	2.7345	.8774	2.6227	.8233	2.6275	.5124	2.4875	.8655

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาค ตะวันตกมีความเห็นว่ากลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีการบริหารงานบุคคลในด้านการให้ บุคลากรพ้นจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความเห็นว่า หน่วยงานมีความเค็ดขาดในการพิจารณา ลงโทษผู้ทำผิดวินัยอยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความเห็น ว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีความพึงพอใจต่อ การให้บุคลากรพ้นจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอาจารย์ประจำมีความพึงพอใจเรื่องหน่วยงานมีความเค็ดขาดในการพิจารณา ลงโทษ ผู้ทำผิดวินัยอยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์ มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย ต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาค ตะวันตก

จากการศึกษาบุคลากรจำนวน 304 คน จากกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ทั้ง 4 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรผู้มีประสบการณ์มาก จำนวน 273 คน บุคลากร ผู้มีประสบการณ์น้อย จำนวน 31 คน ผลของการศึกษาได้ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์ มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย ดังตาราง 9 - 15

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล

	บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก N = 273		บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย N = 31	
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
การวางแผนการบริหารงานบุคคล				
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงแผนงานในโครงการต่าง ๆ ให้ท่านเข้าใจ	3.0656	.8354	2.8022	.5061
2. ก่อนการทำงานในโครงการต่าง ๆ หน่วยงานของท่านมีการสำรวจและศึกษาข้อมูลก่อนทุกครั้ง	2.7355	.8281	2.5787	.5365
3. หน่วยงานของท่านชี้แจงให้ท่านเข้าใจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.5341	.8887	2.8242	.5187
4. ท่านมีส่วนร่วมได้รับทราบนโยบายของหน่วยงานของท่าน	3.0516	.5085	2.8791	.8532
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ท่านมีนโยบายของหน่วยงานได้งานและถูกต้อง	3.1099	.7542	2.5557	.8102
			2.5355	.6800
			2.7657	.6426
			2.7415	.5258
			2.5355	.5286

ตาราง 8 (ต่อ)

การวางแผนการบริหารงานบุคคล	บุคลากรผู้ประสบการณ่มาก N = 273			บุคลากรผู้ประสบการณ่น้อย N = 31				
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
6. หน่วยงานของท่านจัดระบบสายงานบังคับบัญชา มีส่วนส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว	2.8315	.5240	2.6703	1.0367	2.8710	.7634	2.7742	.8450
7. ท่านทราบว่าได้ใช้เวลาปฏิบัติงานไปกับ หน่วยงานของท่านอย่างเต็มที่	3.5534	.8436	3.3040	.8527	3.5806	.8860	3.3548	.8386
8. ปริมาณบุคลากรในหน่วยงานของท่านเหมาะสม กับปริมาณงาน	2.8425	.8016	2.7326	.8064	2.5032	.7002	2.5052	.7463
9. หน่วยงานของท่านดำเนินการตามแผนตั้งไว้ อย่างเคร่งครัด	2.5121	.8041	2.7546	.8714	2.8387	.7347	2.7419	.8551
รวม	3.0138	.8868	2.8335	.9252	2.9283	.8014	2.8387	.8305

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้มีการวางแผนการบริหารงานบุคคลทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคลทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง ๕ ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของบุคลากร กับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับการน้อย ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมาก N = 273		บุคลากรผู้ปฏิบัติงานน้อย N = 51	
	ความพึงพอใจ		ความพึงพอใจ	
	การปฏิบัติ \bar{X}	S.D	การปฏิบัติ \bar{Y}	S.D
10. หน่วยงานของท่านได้สำรวจอัตรากำลัง ข้าราชการในหน่วยงานก่อนมีการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	2.8552	.5306	2.6777	.9108
11. หน่วยงานของท่านได้แจ้งให้ทราบทราบนโยบาย และระเบียบการสอบคัดเลือก	2.7436	.5276	2.6777	.5067
12. ก่อนเริ่มรับตำแหน่งใหม่ทุกครั้ง หน่วยงานได้ แนะนำความรู้ให้ท่านเข้าใจ	2.6557	.8567	2.6117	.8720
13. กระบวนการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุ แต่งตั้งหน่วยงานของท่านได้รวดเร็ว	2.6850	.7527	2.6081	.8640
			2.8710	2.7057
			2.6121	2.6452
			2.6452	2.5806
			2.7419	2.7057
				.7391

ตาราง 9 (ต่อ)

	บุคลากรผู้มีประสบการณ์มาก N = 273			บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย N = 31		
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง						
14. คุณภาพของข้าราชการในหน่วยงาน ท่านที่ได้รับ การบรรจุเข้ามามีปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	3.0623	.7951	2.9524	.8188	2.9677	.7951
15. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการคัดเลือกข้าราชการใหม่	2.0220	.9774	2.2198	1.0481	1.7097	.9016
16. เกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเขาทำงานของ หน่วยงานท่านมีความเที่ยงตรงเหมาะสม	2.8278	.7927	2.7656	.8336	2.6774	.7911
17. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านได้ใช้ภูมิความรู้ ตามวุฒิที่จบมาเต็มที่	3.4249	.8967	3.2564	.9550	3.0645	.7273
18. ท่านพอใจจะปฏิบัติงานกับหน่วยงานของท่าน จนเกษียณอายุ	3.0623	1.0812	3.0110	1.1196	2.9677	1.0160
รวม	2.8132	.9675	2.7534	.9695	2.6953	.9351

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อย มีความเห็นว่ากลุ่มวิद्याลัยครูภาคตะวันตกมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าทั้งบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อย มีความเห็นว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมคัดเลือกข้าราชการใหม่อยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่ากลุ่มวิद्याลัยครูภาคตะวันตกปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจต่อการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมคัดเลือกข้าราชการใหม่อยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ ทั้งบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรปฏิบัติการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก N = 273				บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย N = 31			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
19. หน่วยงานของท่านได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากร เป็นระยะยาวที่ต่อเนื่องกันอย่างไรมีแบบแผน	2.5238	.8830	2.5348	.9813	2.4516	.7676	2.5806	.8072
20. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อ	3.5714	.8970	3.4396	.9573	3.4839	.6768	3.5226	.7018
21. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ท่านเข้าอบรมสัมมนา	3.2857	.9658	3.1355	1.0467	2.9677	.8750	2.8064	.9458
22. การอบรมสัมมนามีเนื้อหาสาระเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.4762	.8046	3.2967	.8848	2.7742	.8535	2.7419	.8152
23. เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมสัมมนา หน่วยงานของท่านมีการประเมินผล สรุปออกเผยแพร่	2.6777	.8524	2.6337	.8980	2.2581	.6307	2.3871	.7154

ตาราง 10 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก N = 273		บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย N = 31	
	ความพึงพอใจ		ความพึงพอใจ	
	การปฏิบัติ	S.D	การปฏิบัติ	S.D
24. สภาพแวดล้อมการทำงาน มีส่วนส่งเสริมให้ท่านพัฒนาคุณสมบัติและทัศนคติที่ดีในการทำงาน	2.7070	.9862	2.6374	.9608
25. การปฏิบัติงานของท่านช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน	3.3700	.8437	3.2527	.8984
รวม	3.0874	.9779	2.9901	1.0085

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่า กลุ่มวิद्याลัยศรีภูภาคตะวันตกมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่า หน่วยงานประเมินผลการอบรม สัมมนาออกเผยแพร่อยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่ากลุ่มวิद्याลัยศรีภูภาคตะวันตกปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

	ผู้มีประสบการณ์มาก N = 273		ผู้มีประสบการณ์น้อย N = 31	
	การปฏิบัติ	ความพึงพอใจ	การปฏิบัติ	ความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
การบำรุงรักษาบุคลากร				
32. หน่วยงานของท่านตัดสินใจคัดเลือกบุคคลอย่างยุติธรรม	2.7170	.8729	2.6153	.9168
33. สภาพอุปกรณ์ในหน่วยงานพร้อมจะทำงานได้เต็มที่	2.7875	.8481	2.6666	.9008
34. สภาพแวดล้อมของทำงานของท่าน สะดวกสบาย เป็นสัดส่วน	2.5230	1.0025	2.8571	1.0421
รวม	2.9072	.9209	2.8091	.9642

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย มีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการบำรุงรักษาบุคลากร ทั้งโดยรวมและเป็นรายชื่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อการบำรุงรักษาบุคลากรของ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งโดยรวมและเป็นรายชื่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

	บุคลากรผู้มีประสบการณ์มาก N = 273		บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย N = 51	
	การปฏิบัติ		การปฏิบัติ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
35. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมปรึกษาสรุปผลเกี่ยวกับการทำงานเป็นระยะสม่ำเสมอ	2.8754	.5271	2.4516	.8883
36. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกรปฏิบัติงานโดย่างไร	2.8644	.0325	2.7415	.8532
37. หน่วยงานของท่านมีระบบที่ดีในการประเมินผล	2.5857	.7516	2.3548	.8385
38. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลงานและได้ใช้เกณฑ์นั้นมา	2.5534	.8615	2.4516	.8883
39. หน่วยงานของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	2.2454	.5635	2.3871	.2021
			2.4153	.5524
			2.1612	.0983

ตาราง 12 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน N = 275		บุคลากรผู้ประกอบกิจการ N = 31	
	การปฏิบัติ		การปฏิบัติ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
40. หน่วยงานของท่านได้นำผลการประเมินงาน ของข้าราชการไปพิจารณาให้ความรู้ความ 41. การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หน่วยงาน ของพนักงานระดับล่างบ้างหรือไม่ 42. ผลการประเมินของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่มีความยุติธรรม	2.5857	.5315	2.2503	.5376
	3.0879	.0810	3.5161	.5263
	2.6813	.8575	2.3548	.8774
รวม	2.6509	.5677	2.5685	.5997

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากมีความเห็นว่าหน่วยงานพิจารณาความดีความชอบยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่าหน่วยงานนำผลการประเมินงานไปพิจารณาให้ความดีความชอบอยู่ในระดับต่ำ ส่วนเรื่องอื่น ๆ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย มีความเห็นว่ากลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจเรื่องหน่วยงานนำผลการประเมินงานไปพิจารณาให้ความดีความชอบอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจเรื่องหน่วยงานมีระบบการประเมินผลการทำงานที่ดีและหน่วยงานนำผลการประเมินงานไปพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรปฏิบัติงานบริการงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย ที่ติดต่อการบริหารงานบุคคลดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงาน

	บุคลากรผู้มีประสบการณ์มาก N = 273		บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย N = 31					
	การปฏิบัติ		การปฏิบัติ					
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D				
43. หน่วยงานของท่าน พิจารณาตั้งโทษผู้ทำผิดวินัย อย่างยุติธรรม เป็นธรรมและฉับพลัน	2.4029	.8695	2.5161	.8112	2.6451	.7053		
44. ระบบการขอโอน ขอย้าย หน่วยงานของท่าน	2.4542	.7804	2.4468	.8263	2.3225	.9087	2.4114	.8475
45. ทำไ้รวดเร็วและยุติธรรม	2.2271	.8222	2.3553	.8586	2.0645	.9235	2.1250	.9217
46. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์พิจารณา การโอน การย้าย	2.7435	.7670	2.6923	.8138	2.5484	.8099	2.5161	.8896
47. หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติเป็นระบบอย่าง เคร่งครัดในการโอน การย้าย	2.8055	.7671	2.7582	.8091	2.5161	.7690	2.5806	.7648

ตาราง 13 (ต่อ)

การให้ข้อมูลการพบจากงาน	บุคลากรผู้มีประสบการณ์มาก N = 273				บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย N = 31			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ		การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
48. ข้าราชการผู้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานจะพิจารณาโทษจากงาน	3.4285	.9679	2.7425	.9355	3.8064	.5458	2.3870	.9548
49. หน่วยงานกลางกำหนดอัตราเงินบำนาญ บำนาญ ได้เหมาะสมแล้ว	2.7148	.7187	2.7289	.8042	2.7741	.7161	2.8387	.6878
50. ข้าราชการที่พบจากงาน เหนื่อยงานของทาง สนใจให้การช่วยเหลือเสมอ	2.5091	.8622	2.4542	.8481	2.3871	.9822	2.4193	.0254
รวม	2.6712	.8912	2.5467	.8546	2.6169	.9870	2.4919	.8677

จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย มีความเห็นว่ากลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการให้บุคลากรพ้นจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่าหน่วยงานมีความเค็ดขาดลงโทษผู้ทำผิดวินัยอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่าการช้อโอน ขอย้ายหน่วยงานทำได้รวดเร็วและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ และข้าราชการขาดประสิทธิภาพการทำงาน หน่วยงานจะพิจารณาให้พ้นจากงานอยู่ในระดับสูง ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อการให้บุคลากรพ้นจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจเรื่องหน่วยงานมีความเค็ดขาดลงโทษผู้ทำผิดวินัยอยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมทุกด้านของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

การบริหารงานบุคคล	บุคลากร N = 304			
	การปฏิบัติ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล	3.0051	.8787	2.8344	.9158
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	2.8012	.9648	2.7511	.9613
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.0587	.9711	2.9713	.9953
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.8503	.9164	2.8066	.9619
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.6784	.9715	2.5493	.9735
6. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.6657	.9014	2.5358	.8559
รวม	2.8187	.9447	2.7402	.9558

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีความเห็นว่ากลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลและมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทั้งหกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่ม
วิทยาลัยครูภาคตะวันตก

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ปรากฏผลทั้งตาราง 15 และ ตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ประจำที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

การบริหารงานบุคคล	ความพึงพอใจ				t
	ผู้บริหาร N = 108		อาจารย์ประจำ N = 196		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. งานการวางแผนการบริหารงานบุคคล	3.0141	.9156	2.7353	.9010	7.7112**
2. งานการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	2.8467	.9499	2.6984	.9638	3.8716**
3. งานการพัฒนาบุคลากร	3.1111	.9425	2.8943	1.0154	4.8339**
4. งานการบำรุงรักษาบุคลากร	2.9547	.9245	2.7251	.9726	6.0155**
5. งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.7037	.9273	2.4642	.9881	5.8457**
6. งานการให้บุคลากรรับทราบงาน	2.6227	.8233	2.4879	.8699	3.7271**
รวม	2.8746	.9296	2.6661	.5558	5.3338**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรผู้มี
ประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย

การบริหารงานบุคคล	ความพึงพอใจ				t
	ผู้มีประสบการณ์ มาก N = 273		ผู้มีประสบการณ์ น้อย N = 31		
	\bar{X}	S.D	\bar{Y}	S.D	
1. ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล	2.8339	.9252	2.8387	.8305	-0.0823
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	2.7534	.9695	2.7312	.8672	.3651
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.9901	1.0085	2.6064	.8549	2.6785
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	2.8091	.9642	2.7849	.9428	.3977
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.5650	.9707	2.4113	.9899	2.3587
6. ด้านการให้บุคลากรรับทราบงาน	2.5407	.8546	2.4919	.8677	.8511
รวม	2.7489	.9606	2.6813	.9106	2.5609

จากตาราง 15 แสดงว่าความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ประจำที่มีต่อ
การบริหารงานบุคคลทั้งหกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลที่ได้
นี้ตรงกับสมมติฐานข้อ 1

จากตาราง 16 แสดงว่าความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและ
บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยที่มีต่อการบริหารงานบุคคลทั้งหกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ ซึ่งผลที่ได้นี้เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

ความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจ

ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรพ้นจากงาน รวมการบริหารงานบุคคลหกด้าน กับความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

ตัวแปร	การบริหารงานบุคคล		ความพึงพอใจ		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. การวางแผนการบริหารงานบุคคล	3.0051	.8787	2.8344	.9158	.7307**
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	2.8012	.9648	2.7511	.9613	.7764**
3. การพัฒนาบุคลากร	3.0587	.9711	2.9713	.9953	.8077**
4. การบำรุงรักษาบุคลากร	2.8903	.9184	2.8066	.9619	.8289**
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.6784	.9715	2.5493	.9735	.6322**

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปร	การบริหารงานบุคคล		ความพึงพอใจ		r_{xy}
	\bar{X}	S.D	\bar{Y}	S.D	
6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.6657	.9014	2.5358	.8559	.5756 **
รวม	2.6467	.9447	2.7402	.9558	.7355 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรทั้งหกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวก ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลที่ได้ตรงกับสมมติฐานข้อ 3 นั่นคือพบว่าบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูภาคตะวันตกปฏิบัติอยู่มีความคล้อยตามสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากร

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้ามีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกรมวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ความตัวแปรสถานการณ์ทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกรมวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาถึงบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง 4 แห่ง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified sampling) เลือกสุ่มตามขนาดของประเภทบุคลากรและวิทยาลัยครูที่ตั้งถึก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 108 คน อาจารย์ประจำจำนวน 196 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 304 คน

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีค่าความจำนวน 50 ข้อ แต่ละข้อจะถามถึงสถานการณ์ การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจของบุคลากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านสำนักงานอธิการวิทยาลัยครูกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง 4 แห่ง แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 304 ชุด ใ้รับคืนจำนวน 304 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่ใช้ใ้ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. หากค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวนและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจของบุคลากรตามตัวแปรสถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจของบุคลากรตามตัวแปรสถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ t -test
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจของบุคลากรโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Product-moment correlation (r_{xy})

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บุคลากรโดยรวมและโดยจำแนกเป็นผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกโดยรวมและในแต่ละค่านอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรโดยรวมและโดยจำแนกเป็นผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกโดยรวมและในแต่ละค่านอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลสูงกว่าอาจารย์ประจำของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ทั้งโดยรวมและแต่ละค่านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. บุคลากรผู้มีประสบการณ์มากและบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก โดยรวมและแต่ละค่านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล กับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรผู้มีประสบการณ์มาก และบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกโดยรวมและแต่ละค้ำอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะในการดำเนินงานการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่หน่วยงานกลางคือกองการเจ้าหน้าที่ กรมการฝึกหัดครู ได้วางแนวนโยบายระเบียบวิธีการปฏิบัติงานไว้เรียบร้อยแล้ว เพียงดำเนินงานตามระบบระเบียบตามที่หน่วยงานกลางจัดไว้ ดังนั้นบุคลากรจึงไม่เห็นความแตกต่างของการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในแต่ละช่วงเวลามากนัก ทำให้มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกโดยรวมและแต่ละค้ำอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมคัดเลือกข้าราชการใหม่อยู่ในระดับค้ำ แสดงว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกข้าราชการใหม่ในระดับค้ำ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานกลางเป็นผู้ทำหน้าที่สรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกไม่มีอำนาจหน้าที่ใด ๆ ในการคัดเลือกข้าราชการใหม่ มีเพียงผู้บริหาร ใดแก่ อธิการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2521 : 95) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมน้อยในการวางแผนนโยบายการคัดเลือก การแต่งตั้ง และการโอนย้ายบุคลากรครูในโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานประเมินผลการอบรมสัมมนาออกเผยแพร่ บุคลากร ผู้มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้ เป็นเพราะกลุ่ม วิทยาลัยครูไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำ แต่มีเจ้าหน้าที่แต่งตั้งเป็นครั้งคราวที่รับผิดชอบค่าเงิน การประเมินผลการอบรมสัมมนาและจากระบบที่ถือในการประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัย สุขเยี่ยม (มัย สุขเยี่ยม 2522 : 68) ได้ทำการวิจัย เรื่องทัศนคติของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทการบริหารงานบุคลากร ของกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กทม. มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม บุคลากร ครู มีทัศนคติบทบาทที่เป็นจริงของข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ ผลการวิจัยทั้งสองนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัย ของ นิยะดา ชูหวงศ์ (นิยะดา ชูหวงศ์ 2521 : 114) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องการ บริหารงานบุคคลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์การต่าง ๆ ที่เป็นของรัฐบาล ของรัฐวิสาหกิจและของเอกชนรวม 62 แห่ง มีเพียง 46 แห่ง มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานหลังการอบรมแล้ว และมีเพียง 14 แห่งที่ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังการฝึกอบรมแล้ว ซึ่งแสดงว่าส่วนมากมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมสัมมนา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นว่าได้ใช้เวลาปฏิบัติงานด้านการวางแผนการ บริหารงานบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่โดยตรง ของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบและปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากร กลุ่มอื่น ผู้บริหารจะให้คะแนนตนเองสูงกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชโรเคอร์ (Schroeder, 1970 : 5209-A) ที่พบว่าผู้นำให้คะแนนตนเองสูงกว่าผู้ร่วมงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรผู้มีประสบการณ์ มาก และบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะจาก สภาพจริงของการบริหารงานบุคคล อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ที่หน่วยงานกลาง คือ กรม การฝึกหัดครู เป็นผู้วางแผนนโยบายของการปฏิบัติ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็น เพียงผู้ดำเนินการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน

ของบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก จึงได้คาบอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (ประศักดิ์ นียากร 2512 : 69 - 70) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณ อารยะศาสตร์ (ปราณ อารยะศาสตร์ 2518 : 116 - 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากบางเรื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมคัดเลือกข้าราชการใหม่ บุคลากรมีความพึงพอใจเรื่องนี้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องตามทฤษฎีของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1953 : 60 - 63) ซึ่งกล่าวว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะต้องการมีส่วนร่วมคัดเลือกข้าราชการใหม่ ตรงตามทฤษฎีองค์ประกอบความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับและมีความรับผิดชอบ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบได้ยุติธรรม บุคลากรมีความพึงพอใจเรื่องนี้อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานขาดระบบที่ดีในการประเมินผลการทำงาน และหน่วยงานไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจเรื่องนี้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิธ แก้วเกษ (สุวิธ แก้วเกษ 2518 : 60) ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารยังไม่ยุติธรรม เพราะขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บริหาร

เฉลี่ยความพึงพอใจใกล้เคียงกับค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งหมด ดังนั้นความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีประสบการณ์มากกับบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัย สุขเอี่ยม (มัย สุขเอี่ยม 2522 : 81) พบว่า เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทการบริหารงานบุคลากร ครูของกรุงเทพมหานครระหว่างบุคลากรครูโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทัศนคติที่มีต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก พบว่า โดยรวมและเป็นรายค่าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลมีความคล้ายคลึงกัน สาขาที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่จะเห็นการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกและสามารถเข้าใจทราบเหตุผลของการปฏิบัติในสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี เมื่อมีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลสูง ความพึงพอใจของบุคลากรย่อมจะสูงคล้ายคลึงกัน และเมื่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลต่ำ ความพึงพอใจของบุคลากรย่อมต่ำคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่ากลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกข้าราชการใหม่ ความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องนี้จึงอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากสภาพที่เป็นอยู่ กองการเจ้าหน้าที่กรมการฝึกหัดครู ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางเป็นผู้ทำหน้าที่คัดเลือกข้าราชการใหม่ บุคลากรวิทยาลัยครูทุกแห่งไม่มีหน้าที่โดยตรงในการคัดเลือก นอกจากตำแหน่งผู้บังคับบัญชาชั้นอธิการทำหน้าที่สอบสวนสัมภาษณ์คัดเลือก

ข้าราชการใหม่ ทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ สภากรรมการเด็กศึกษ
 วิจารณ์การแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกข้าราชการใหม่ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร
 จากวิทยาลัยครูได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วย หรือมอบหมายให้แต่ละวิทยาลัยครู เป็น
 ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกเสียเอง

2. จากผลการวิจัยพบว่า การอบรมสัมมนาทุกครั้ง กลุ่มวิทยาลัยครูภาค
 ตะวันตกมีการประเมินผลออกเผยแพร่ น้อย เนื่องจากวิทยาลัยครูมีงบประมาณจำกัด
 ในการอบรมสัมมนาทำให้การดำเนินงานไม่สิ้นสุดกระบวนการอบรมสัมมนาถึงขั้นการ
 ประเมินผลออกเผยแพร่ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกควรมีการติดตามผลหลังจากที่
 เสร็จสิ้นการอบรมสัมมนา โดยการประเมินผล เพราะมีผลทำให้สามารถทราบข้อมูล
 รายละเอียดปลีกย่อย และนำผลไปประมาณการอบรมสัมมนาให้ตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น
 ในครั้งต่อไป เอกสารบันทึกผลการประเมินผลจะช่วยให้มีข้อมูลอย่างดีในการวางแผนการ
 อบรมสัมมนา และผู้ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมสามารถทราบผลการประเมินได้จาก
 เอกสารการประเมินผลฉบับนั้น กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกจัดสรรงบประมาณเพื่อการ
 อบรมสัมมนาให้พอเพียงจนจบกระบวนการประเมินผล อาจโดยการตัดหรือลดการอบรม
 สัมมนาที่ไม่มีความจำเป็นมากนักออกไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก จัดระบบการประเมินผล
 ติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ บุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจต่อการ
 ปฏิบัติงานค่านี้นของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าระบบการ
 ประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในบางส่วนยังบกพร่อง กลุ่มวิทยาลัยครู
 ภาคตะวันตกควรพิจารณาแก้ไขระบบการประเมินผลเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม
 จัดกระทำได้โดยการสำรวจหาข้อบกพร่องเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมกับหน่วยงานต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความถี่ความชอบมีความยุติธรรมน้อย ขอเสนอให้ใช้ระบบคุณธรรมโดยการพิจารณาผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา การที่จะได้มาทั้ง เกณฑ์และผลงาน กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงและสภาการฝึกหัดครูต้องร่วมกัน กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาความถี่ความชอบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จากนั้นในการ เก็บรวบรวมผลงานของบุคลากรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่กันไปกับทุกระยะอย่างสม่ำเสมอตามกำลังความเหมาะสม การประเมินผลขาดระยะ ไม่สม่ำเสมออาจขาดความยุติธรรม เพราะบางคนอาจปฏิบัติดีมากเฉพาะช่วงการประเมิน เท่านั้น จึงขอเสนอให้กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงมีการปรับปรุงแก้ไขเรื่องนี้โดยเร่งด่วน เพราะการระดับของการปฏิบัติงานการพิจารณาความถี่ความชอบมีความยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ และผลการวิจัยยังพบต่อเนื่องว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงนำผลการประเมินผลไปใช้พิจารณาความถี่ความชอบน้อย

5. การขอโอน ขอย้าย หน่วยงานรับผิดชอบ การปฏิบัติงานให้รวดเร็วและยุติธรรม จากผลการวิจัยพบว่าความเห็นของบุคลากรผู้มีประสบการณ์น้อยเห็นว่ายังขาด ความรวดเร็ว และยุติธรรม การขอโอนขอย้ายไม่ควรใช้ระบบพรรคพวก ควรมีหลักเกณฑ์ เป็นระบบแน่นอนทั้งที่ตั้งกฎเกณฑ์ไว้ แต่ขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติ จึงขอเสนอให้ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขการขอโอน ขอย้ายให้เกิดความรวดเร็วและยุติธรรม โดยยึดหลักความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยมีการประสานงาน กับหน่วยงานกลางและวิทยาลัยครูแต่ละแห่งโดยตรง

6. การพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดวินัยให้พ้นจากราชการ บุคลากรเห็นว่ากลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงมีความเค็ดขาดน้อยในการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดวินัยในพ้นจากราชการ อาจเรื่องจากการตัดสินใจของการอะดุมละสลวยของผู้กระทำผิดและช่วยเหลือ ปกป้องผู้ร่วมงาน อันเป็นผลเสียต่อระบบการบริหารงานบุคคลอย่างยิ่ง จึงเสนอให้ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดวินัยใหม่มีความเค็ดขาดยิ่งขึ้น โดยการ ปฏิบัติงานยึดหลักเกณฑ์หรือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นเรื่องของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้ที่ทำการศึกษาเพิ่มเติม ควรวิจัยให้เจาะลึกในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรศึกษาดังสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลเฉพาะเรื่อง เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การสรรหาบุคลากร เป็นต้น เพราะผลการวิจัยพบว่า เรื่องเหล่านี้ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ
2. ควรศึกษาในเรื่องเดียวกันให้ครบทุกกลุ่มวิทยาลัยครูที่สังกัดกรมการฝึกหัดครู โดยการเริ่มศึกษาจากกรมการฝึกหัดครู ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูทั้งหมด เพื่อให้เห็นภาพรวมของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานบุคคลของกรมการฝึกหัดครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฏ ก.พ. พร้อมควย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ฉบับที่ 13

ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน อักษรสารการพิมพ์ 2524, 560 หน้า

การฝึกหัดครู, กรม ครอบคลุม 25 ปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู, เจริญวิทย์การพิมพ์
2522, 82 หน้า

ยึดใบแจ้งปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู, กรมการฝึกหัดครู 2524,
131 หน้า

กิตติมา ปรีดีคิดล "ความขัดแย้งกับประสิทธิภาพของงาน" ใน ศึกษาศาสตร์

1 : 40 - 47 มิถุนายน - ธันวาคม 2520

เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จ
และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรินญาพันธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 42 หน้า อักษรสำเนา

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน การวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียน
ประถมศึกษา โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล 2521, 154 หน้า

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน แผนพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 เรื่องแสดงการพิมพ์ 2520,
365 หน้า

จรูญ มิตินทร์ "บทสัมภาษณ์เลขาธิการ ก.ค." ใน วิทยากรย์ 3 : 24 - 33

กรกฎาคม - กันยายน 2524

เจริญ ไวรวัจนกุล การบริหารบุคลากรทางการศึกษา โอเคเอ็นสโตร์ 2523,
172 หน้า

ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ "ความพึงพอใจในการทำงาน" ใน ศึกษาศาสตร์ 1 : 10 -
13 มิถุนายน - ธันวาคม 2520

- ทิพวรรณ ศรีครุฑศรี โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง วิทยานิพนธ์
ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 223 หน้า อักษรย่อ
- ธงชัย สันติวงศ์ องค์การและการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2519, 523 หน้า
- ธีรชัย บุรณโชติ และคนอื่น ๆ "พฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา"
วารสารครูศาสตร์ 8 (ฉบับพิเศษ) : 19 - 22 กรกฎาคม - สิงหาคม 2521
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2522, 146 หน้า
- นิพนธ์ กิณางค์ การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2522, 189 หน้า
- นิยะดา ชูดวงศ์ การบริหารบุคคลในประเทศไทย รายงานผลการวิจัยหมายเลข 2
สถาบันไทยคดีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2521, 282 หน้า
- ประกอบ ระกิติ "ทางเดินของวิทยาลัยครู" ในยี่สิบเจ็ดปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู
หน้า 122 - 124 กรมการฝึกหัดครู 2524
- ประดม แสงสว่าง ประมวลบทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัย
ศิลปากร นครปฐม 2523, 340 หน้า
- ประทีป อึ้งทรงธรรม "สวัสดิภาพครูในเมืองหลวง" ในวิทยารย 2 : 9 - 11
ตุลาคม - ธันวาคม 2523
- ประมวล ตันยะ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครู ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2522, 99 หน้า อักษรย่อ
- ประวิทย์ ทองภูเบศร์ การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ปรินญาณีพนธ์
ร.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2520, 194 หน้า อักษรย่อ
- ประศักดิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อักษรย่อ

- ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519,
 165 หน้า อัครสำเนา
- ดุสิต สัตยมานะ การบริหารรัฐกิจ โอเคียนส์ไตร์ 2521, 414 หน้า
- พจน์ ัญญุพันธ์ ปีสิบเจ็ดปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู หน้า 1 กรมการฝึกหัดครู
 2524
- พนัส หันนาคินทร์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พิษณุโลก 2526, 300 หน้า
- เพ็ญศรี วายวานนท์ "การตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน"
ในพัฒนาบริหารศาสตร์ 1 : 1 - 22 มกราคม 2522
- ไพโรจน์ ลิตปรีชา การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย ไทยวัฒนาพานิช
 2523, 168 หน้า
- วิญญู สาธร การบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 504 หน้า
 _____ การบริหารงานบุคคล ไทยวัฒนาพานิช 2527, 587 หน้า
 _____ หลักการบริหารการศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า
- เมทินี พงษ์เวช "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ในข้าราชการ 6 : 32 - 35
 มิถุนายน 2524
- เมธี บิลันชานนท์ การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
 นครปฐม 2523, 261 หน้า
- บุษนา พูนทอง "แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของครู" ในครูปริทัศน์ 2 : 63 -
 66 กันยายน 2520
- รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์ การศึกษาคณาธิประสมการณ์ผลงานทางวิชาการและการะการ
ทำงานของผู้สอนในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 97 หน้า อัครสำเนา

- ลีลา ลินานุเคราะห์ ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร
กรมการฝึกหัดครู ปริชญานีพันธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2525, 116 หน้า อักสาเนา
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร การนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2523, 327 หน้า
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร กาญจนา ศรีกาพลินธุ์ และสุพิชญา ธีระกุล
การนิเทศการศึกษา สมุทรปราการ กนิษฐการพิมพ์และการโฆษณา 2520,
 266 หน้า
- วิชัย ศุภวรรณ รวมกฎหมายครู ธีรานุสรณ์การพิมพ์ 2524, 76 หน้า
- เวช ศรีละมุล ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชา
ของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปริชญานีพันธ์
 กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 67 หน้า อักสาเนา
- สมคี เจริญกุล "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ในข้าราชการ 8 : 4 - 16
 สิงหาคม 2520
- สมปราชญ์ จอมเทศ การบริหารและการจัดการ ไทยวัฒนาพานิช 2516,
 178 หน้า
- สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาการพิมพ์ 2516, 658 หน้า
การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2523, 380 หน้า
- สมยศ นาวิการ การพัฒนาองค์การ ดวงกมล 2519, 78 หน้า
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์ การบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
 พลเรือน 2522, 95 หน้า

สะอาด แสงรัตน์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกองการบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 1520, 80 หน้า อักษรสำเนา

สุวัชร ศิลปอนันต์ นักบริหาร โรงพิมพ์และท่าปากเจริญผล 2520, 263 หน้า

สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกองการบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขต
ภาคกลาง ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2520, 87 หน้า อักษรสำเนา

สุวิษ แก้วเกษ การบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
 ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518,
 72 หน้า อักษรสำเนา

อรุณ ปรีศศิลป์ "แนวการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" ในเอกสาร
ประกอบการสัมมนา หัวข้อคณะวิชาครูศาสตร์ หน้า 26 - 29 วิทยาลัยครู
 บ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2522

Applewhite, Philip B. Organizational Behavior. Englewood
 Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1965. 168 p.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher
 in Selected School District of North Dakota,"
Dissertation Abstract International. 1971, Vol. 31
 T2 : 6293-A.

Best, John W. Research in Education. New Jersey,
 Prentice-Hall, 1963. 320 p.

Castetter, William B. The Personnel Function in
Educational Administration. New York, Macmillan
 Publishing Co., Inc., 1976. 526 p.

- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personnel Management. 3rd.ed., Ohio, South-Western, 1968. 761 p.
- Davis, Keith. Human Relations at Work. New York, McGraw-Hill, 1967. 371 p.
- Douglas, McGregor. The Human Side of Enter rise. New York, McGraw-Hill, 1960. 420 p.
- Eastmond, Jefferson N. The Teacher and School Administration. Boston, Houghton Mifflin, 1959. 522 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3rd.ed., New York, McGraw-Hill, 1971. 496 p.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 3rd.ed., Tokyo, McGraw-Hill, 1971. 585 p.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York, McGraw-Hill, 1973. 637 p.
- Gutt, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California, Jersey Base, 1975. 560 p.
- Hobgood, Thomas W. "An Inquiry into Administrative Leadership in the Cooperative Extention Service," Dissertation Abstracts International. 32(8) : 4289-A, 1971.
- Hutchison, Charl W. "Measuring Job Satisfaction of Classification School Employees," Dissertation Abstract International. 32(8) : 4289-A, 1971.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. Determining Sample Size for Research Acticsties Education and Psychological Measurement. Vol. 30, Number 3, Autumn 1970. p.607 - 610.
- Jucius, Michael J. Personnel Management. 4th.ed., Tokyo, Charlec E. Tuttle, 1956. 587 p.
- Lordahl, Daniel S. Modern Statistics for Behavioral Sciences. New York, the Ronald Press, 1967. 365 p.
- Magnusson, David. Test Theory. Stockholm, Addison-Wesley, 1966. 270 p.
- Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. 2rd.ed., New York, Harper and Row, Inc., 1970. 546 p.

- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job.
p.27 Michigan, Ann Arbour, University of Michigan
Press, 1953. 350 p.
- Pasuwat, Charoong. Adptability of the Herzberg Job
Satisfaction Model of Vocational Educational Personnel
in Thailand. Doctor's Dissertation. Indiana
University, 1972. 138 p.
- Pigors, Paul and Charles A. Myers. Personnel Administration.
8th.ed., New York, McGraw-Hill, 1977. 546 p.
- Roeske, Edwin Carl. "A Multi-Dimensional Study of the
Public School Personnel Administrator," Dissertation
Abstracts International. 38 : 582-A - 583-A, August,
1977.
- Schroeder, Glenn Burnett. "Leadership Behavior of
Department Chairman in Selected Institutions of Higher
Education," Dissertation Abstracts International.
30 : 5209-A, June, 1970.
- Troop, Robert Kenneth. "An Explanatory Survey of Teacher
Job Satisfaction : A Path Analysis," Dissertation
Abstracts International. 32 (8) : 4314-A, 1972.
- Truitt, Thomas E. "A Study of the Relationship between
the Leader Behavior of Principals and Organization
Output of High School in North Carolina," Dissertation
Abstracts International. 36 (1) : 85-A, 1975.
- Van Zwoll, Janies A. School Personnel Administration.
New York, Appleton-Century-Crofts, 1965.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. New York, John Wiley
and sons, Inc., 1964. 331 p.
- Wales, Richard Freiderick. "The Elementary Principal's
Leader Behavior and Teacher Morale," Dissertation
Abstracts. V. 32, p. 385, 1971.
- Warner, Kenneth O. A Rating System to Improve Job
Performance. Chicaco, Public Personnel Association,
1965. 12 p.

- Whisler, Thomas L. and Shirley F. Harper. Performance Appraisal. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1962. 593 p.
- Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. 2nd. ed., Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1956. 399 p.
- Wolker, Charles R. and Robert H. Guest. The Man on the Assembly Line. Cambridge, Harvard University Press, 1966. 378 p.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. New Jersey, Prentice-Hall, 1959. 559 p.
- Zalesnick, Abraham and others. Motivation Productivity and Satisfaction of Workers. Massachusetts, Harvard University, 1958. 487 p.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเรื่อง
ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของกรมวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สิงหาคม 2527

เรื่อง ขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม

เรียน

ข้าพเจ้านายสาวิต สันตกิจ เป็นนิสิตกำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา อยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ให้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกรมวิทยาลัยครูภาคตะวันตก" ท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจนครบสมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นผลต่อการทำวิจัยที่สมบูรณ์และบรรลุเป้าประสงค์ในการวางแผนและการจัดดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เมื่อท่านตอบเสร็จสมบูรณ์แล้ว กรุณารับส่งคืนถึงผู้แจกแบบสอบถามด้วยจะเป็นพระคุณอย่างสูง แบบสอบถามครั้งนี้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อผู้ใด แต่กลับมีผลดีต่อหน่วยงานของท่านและตัวท่านเอง เมื่อได้รับการปรับปรุงงานการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

(นายสาวิต สันตกิจ)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประมาณค่าวัดความพึงพอใจของท่าน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของหน่วยงานท่าน (วิทยาลัยครูที่ท่านสังกัด) คำถามแต่ละข้อแบ่งเป็น
สองด้านคือ การปฏิบัติจริง และความพึงพอใจ

1. การปฏิบัติจริง หมายถึง การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลที่หน่วยงาน
ของท่านปฏิบัติอยู่จริง
2. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบของท่านที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของหน่วยงาน

ท่านจะต้องตอบโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด ตามที่ท่านเห็นเหมาะสม โดยต้องใส่ทั้งสองด้าน
มากที่สุด หมายถึง การปฏิบัติจริง หรือ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูงมาก
มาก หมายถึง การปฏิบัติจริง หรือ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง
ปานกลาง หมายถึง การปฏิบัติจริง หรือ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับ
ปานกลาง
น้อย หมายถึง การปฏิบัติจริง หรือ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับต่ำ
น้อยที่สุด หมายถึง การปฏิบัติจริง หรือ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับต่ำมาก

โปรดทำความเข้าใจในตัวอย่างหน้าถัดไป

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติจริง					ความพึงพอใจของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๐	หน่วยงานของท่านได้วางแผนการบริหารงานบุคคลและได้ดำเนินการตามแผนมาตลอด			✓						✓	
๐๐	หน่วยงานของท่านพิจารณาความดีความชอบและลงโทษบุคลากรได้ยุติธรรม		✓					✓			

คำอธิบาย

คำถามข้อ ๐ ในการปฏิบัติจริงผู้ตอบกาในช่องปานกลาง แสดงความคิดเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกได้วางแผนการบริหารงานบุคคลและปฏิบัติตามแผนในระดับปานกลาง ส่วนด้านความพึงพอใจ ผู้ตอบกาในช่องน้อย แสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในระดับต่ำ

คำถามข้อ ๐๐ ในการปฏิบัติจริงผู้ตอบกาในช่องมาก แสดงความคิดเห็นว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกพิจารณาความดีความชอบและลงโทษข้าราชการได้ยุติธรรมในระดับสูง และด้านความพึงพอใจผู้ตอบก็กาในช่องมาก แสดงว่าทั้งการปฏิบัติจริงและความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติจริง					ความพึงพอใจของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	หน่วยงานกลางกำหนดอัตราเงินบำเหน็จบำนาญได้เหมาะสมแล้ว										
50	ข้าราชการที่พ้นจากงาน หน่วยงานของท่านสนใจให้การช่วยเหลือเสมอ										

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

สาธิต สันตกิจ

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของกรมวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

บทคัดย่อ

ของ

สาธิต สันตกิจ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2528

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อสำรวจความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน
 บริหารงานบุคคลในทัศนะของบุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก 2) เพื่อเปรียบเทียบ
 ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน และ
 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของบุคลากร กับการบริหารงานบุคคล
 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 108 คน และอาจารย์ประจำ
 จำนวน 196 คน แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบของลิเคิร์ต
 (Likert) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน
 การบริหารงานบุคคล การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบำรุง
 รักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรพ้นจากงาน กับความ
 พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน
 t-test และ product-moment correlation

ผลการศึกษา ปรากฏดังต่อไปนี้

1. บุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล
 ทั้ง 6 ด้าน ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล
 ทั้ง 6 ด้าน ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารและอาจารย์ประจำมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ประจำ
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหาร
 งานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ความพึงพอใจของบุคลากร กับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

PERSONNEL'S SATISFACTION ON THE PERSONNEL ADMINISTRATION
OF WESTERN TEACHERS COLLEGES

AN ABSTRACT

BY

SATHIT SANTAKIJ

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

March 1985

The purposes of this study were 1) to investigate the satisfaction and personnel administration as viewed by the personnel of the Western Teachers Colleges, 2) to compare the satisfaction of the personnel classified by status and working experiences, and 3) to study the correlation of personnel satisfaction and personnel administration.

The sample consisted of 108 administrators and 196 staff members. The instrument used to collect the data was a Likert type questionnaire concerning to six dimensions of personnel administration and personnel satisfaction; personnel planning, recruitment, personnel development, personnel maintenance, performance evaluation, and personnel dismissal. Means, standard deviation, the t-test, and the product moment correlation were used to analyze the data.

The results of the study revealed as follows;

1. The Western Teachers Colleges personnel viewed six dimensions of personnel administration at moderate level.

2. The Western Teachers Colleges personnel satisfied with the six dimensions of personnel administration at moderate level.

3. The administrators and the staff members had statistically different satisfaction with the personnel administration at .01 level of significance the administrators had higher satisfaction than the staff members.

4. The Western Teachers Colleges personnel with different working experiences had no statistically different satisfaction in personnel administration.

5. The personnel satisfaction had statistically correlation with the personnel administration at .01 level of significance.