

ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรม
การดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา



อภิญญา กลัดสำเนียง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรม
การดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา



อภิญญา กลัดสำเนียง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ใน
หน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
พะเยา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

สิงหาคม 2560



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต ประธานกรรมการการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำ ด้านการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ อันเป็นผลให้ งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

ขอขอบพระคุณคณะครูในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทุกท่านที่ได้ เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและ เป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการทำรายงานวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเพื่อน ๆ ปรียญาโททุกคน ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัย สามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ ขอขอบคุณ ทุกคนในครอบครัวที่เป็นแรงใจ ช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้ตลอดเวลา

ประโยชน์และคุณความดีที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บรรพบุรุษ บुरพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความก้าวหน้า สามารถดำรงตนและมีความมานะพยายามศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

อภิญา กัดสำเนียง

เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: อภิญญา กัลดลำนีเยง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต

คำสำคัญ: วิธีการบริหารงานบุคคล, พฤติกรรมการดำรงอยู่

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็น ครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 148 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วนจากแต่ละวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows version 11.5 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วิธีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการยกย่องให้เกียรติ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านระบบประชาธิปไตย และด้านการเอาใจใส่

2. พฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพการทำงาน

3. วิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.798$)

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERSONEL MANAGEMENT SYSTEM AND THE BEHAVIOR EXISTENCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF VOCATIONAL COLLEGE IN PHAYAO PROVINCE

Author: Apinya Kladsamniang, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2017

Advisor: Associate Professor Dr.Cherdla Soontornvipart

Keywords: The Personel Management System, The Behavior Existence

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the personel management system and the behavior existence in educational institutions of vocational college in Phayao Province, and to study the relationship between the personel management system and the behavior existence in educational institutions of vocational college in Phayao Province.

Samples in this study consisted of 148 teachers, obtained proportionally from each college by simple random sampling. A constructed questionnaire was 0.97. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient through SPSS for windows version 11.5

The results of this research revealed that:

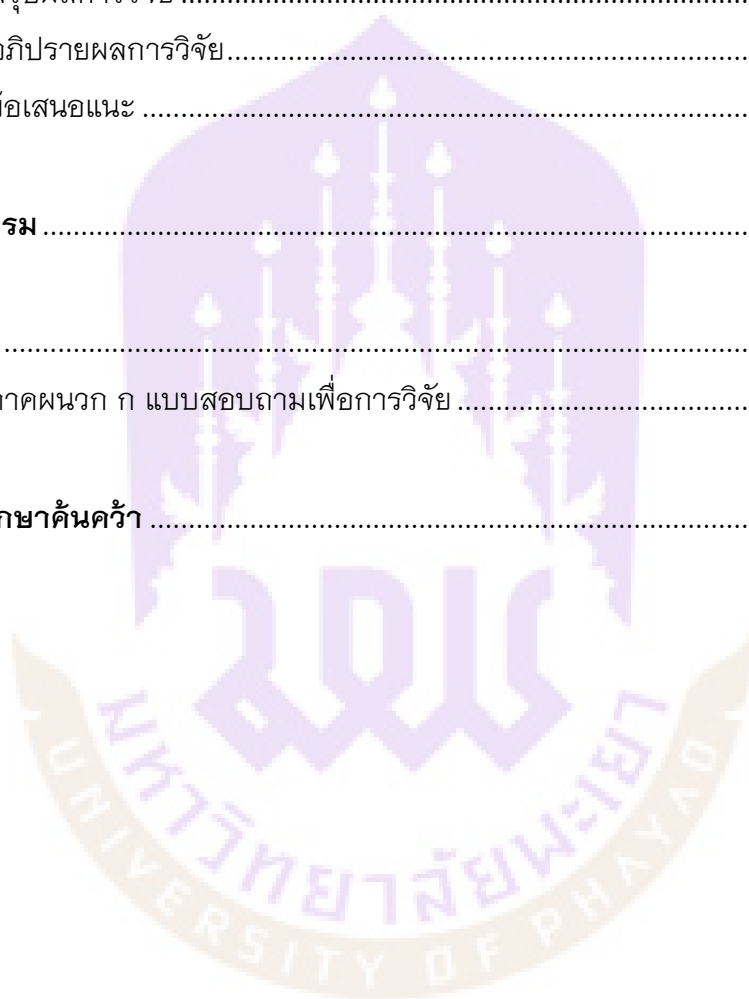
1. The personel management system in educational institutions of vocational college in Phayao Province as perceived by the teachers was overall at a high level, ranking in the order of mean in 4 areas: commend and to give honor; appreciation; democratic system; and empathy
2. The behavior existence in educational institutions of vocational college in Phayao Province as perceived by the teachers was overall at a high level, ranking in the order of mean in 5 areas: Work stability; Participation in the organization; Compensation for work; welfare and privilege; and Working conditions
3. The relationship between the personel management system and the behavior existence in educational institutions of vocational college in Phayao Province, at a high level, with a statistical significance at the level of 0.01 ($r = 0.798$)

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิด	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การบริหารงานบุคคล	8
พฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป	67
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผลการวิจัย.....	70
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	81
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	89



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา	4
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา	46
3	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	52
4	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	53
5	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา.....	53
6	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	54
7	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวม 4 ด้าน	54
8	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการเห็นคุณค่า.....	55
9	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการยกย่องให้เกียรติ.....	56
10	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการเอาใจใส่	57
11	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านระบบประชาธิปไตย	58
12	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ใน หน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวม 5 ด้าน.....	59
13	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ใน หน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านสภาพการทำงาน.....	60
14	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ใน หน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านค่าตอบแทนการทำงาน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ใน หน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล	62
16	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ใน หน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน....	63
17	แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ใน สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ..	64
18	แสดงค่าสหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรม การดำรงอยู่ของครูในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา.....	65
19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยจำแนกเป็นรายด้าน.....	66



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 การเปรียบเทียบหลักปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์	17



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อม ความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งถือว่า เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตทางการศึกษา มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 การจัดการศึกษา มาตราที่ 22-30 อันเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติเกี่ยวกับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 5 มาตรา 72 การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้บังคับบัญชามีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาให้ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และมีความมั่นคงก้าวหน้า

ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนหรือบุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าองค์การปราศจากซึ่งบุคคลที่จะมาดำเนินการในภารกิจต่าง ๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ ทุกองค์การล้วนแต่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ

การบริหารงานบุคลากรเป็นการจัด ระเบียบ และดูแลให้บุคลากรทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุด งานบริหารบุคลากรเป็นงานที่สลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, 2526, หน้า 238)

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยทางด้านการจัดการทุกประการ ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าจะมีปัจจัย เงิน วัสดุและอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพียงแล้วก็ตาม ถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว การดำเนินงานขององค์การ อาจไม่สามารถดำเนินไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับคำกล่าวของ พระยอ มวงศ์สารศรี (2541, หน้า 2) องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบรรดาทรัพยากร ในองค์การนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง แต่อย่างไรก็ตาม คนก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้า ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “การอาชีวศึกษา” ว่ากระบวนการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 5 สถานศึกษา ประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ทำการสอน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ การดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

จากรายงานสรุปการบรรยายของผู้บริหารและสาระสำคัญของการประชุม กลุ่มปฏิบัติการ การประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครั้งที่ 2/2557 ประเด็นที่ 10 การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องวินัยและเรื่องร้องเรียน ข้อมูลจาก การผ่านเรื่องต่าง ๆ พบว่า เรื่องที่มีปัญหามีความถี่สูง ได้แก่ ความไม่เป็นธรรมในการบริหาร และเป็นเหตุให้มีการร้องทุกข์ ร้องเรียน เช่น การข่มขู่ลูกจ้าง การไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ประเด็นที่ 11 ประเด็นที่เป็นความเสี่ยง การใช้เงินงบประมาณอุดหนุนเรียนฟรี เบิกมาพักไว้ ใช้จ่ายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ การจัดซื้อจัดจ้างไม่ทำตามขั้นตอน การเปลี่ยน บุคลากรบ่อย ผู้บริหารย้ายไป การปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของบุคลากร รองผู้อำนวยการ ไม่ครบ 4 ฝ่าย ความดีความชอบไม่ทำตามหลักเกณฑ์ (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, 2557)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามการวิจัยว่า วิธีการ บริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงานอย่างไร จึงมี ความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรม การดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็น แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรม การดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

สมมติฐานของการวิจัย

วิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครูในหน่วยงาน สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์ทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ วิธีการบริหารงานบุคลากร โดยยึดหลักตามแนวคิดของ Van Zwoll (1964) ประกอบด้วย ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการยกย่องให้เกียรติ ด้านการเอาใจใส่ และด้านระบบประชาธิปไตย ส่วนพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ขอบเขต ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

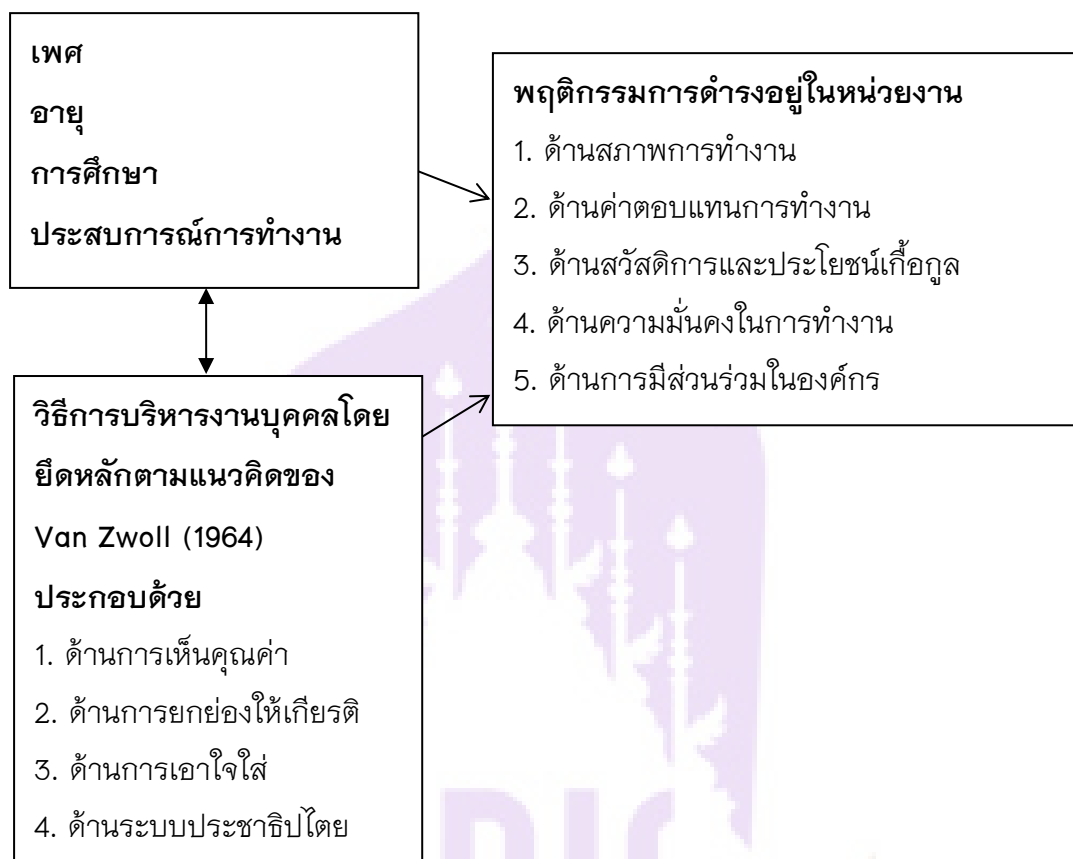
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู-อาจารย์ ผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง จำนวน 240 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Kreycie and Morgan (1970 อ้างอิงใน สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542, หน้า 84) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 148 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนประชากรในแต่ละวิทยาลัย ดังตาราง ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	116	72
2	วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ	38	23
3	วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้	24	15
4	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง	21	13
5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา	41	25
รวม		240	148

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิธีการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด

การเห็นคุณค่า หมายถึง การสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ตนพอใจและตามประสบการณ์ ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานสามารถจัดการศึกษาได้ดีที่สุด และสร้างความมั่นใจว่าวิธีการคัดเลือกบุคลากร การกำหนดเป้าหมายให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร การจัดหาบุคลากร ต้องถูกต้องที่สุด เพื่อสร้างความถึงพอใจแก่บุคลากรโดยทำให้เขารู้สึกว่างานที่เขาปฏิบัตินั้นมีคุณค่า

การยกย่องให้เกียรติ หมายถึง การไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรโดยไม่ได้รับการร้องขอ สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรโดยการให้ความยกย่องนับถือการยอมรับ

ในบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ชื่นชม ยกย่อง บุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการเลื่อนขั้นของบุคลากรตามความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและให้เกียรติ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

การเอาใจใส่ หมายถึง การสร้างความผูกพันและความเป็นธรรมให้เกิดแก่บุคลากร ทุกฝ่าย ให้ความเอาใจใส่และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจของครู ให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็นด้วยการมีเหตุผลที่ดี และดูแลเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

ประชาธิปไตย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย มีเลือกปฏิบัติบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกันและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำ (Inaction) นอกจากนั้นการตัดสินใจที่รู้สึกได้ของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การหรือการกระทำที่ซ่อนเร้น แต่พร้อมที่จะแสดงออกอาการมีความคิดริเริ่ม ก็นับเป็นการกระทำเช่นกัน

การดำรงอยู่ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลยังคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ของตนกับ หน่วยงาน โดยไม่ลาออก หรือย้ายไปทำงานอื่น

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ทำงานมีความร่มรื่น เย็นสบาย สะอาดเป็นระเบียบเหมาะสมสำหรับการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ จัดการเรียนการสอนเพียงพอ มีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและมีสภาพห้องเรียนที่เหมาะสม กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึง รายได้หรือเงินเดือนประจำที่ได้รับมีความเหมาะสม กับหน้าที่รับผิดชอบและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงค่าตอบแทนอื่น สามารถเบิกเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทาง เมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ตามระเบียบ และรางวัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานงานเยี่ยมประจำปี ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมาย กำหนด

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการและจำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุที่พักอาศัย และมีการจัดพัฒนาบุคลากรนอกสถานที่

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความมีความมั่นคง มีโอกาสพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน มีหลักในความมั่นคงในอาชีพ และสามารถดำรงชีพได้ตามสมควร ตลอดจนมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

การมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง การที่ผู้แทนครูหรือครูมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมชี้แจง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นในลักษณะการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม การเข้าร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์สำคัญ ดังนี้

1. ได้ขอความรู้ความสัมพันธะระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารในสถานศึกษา โดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยให้มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระบบวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 1.5 ระบบการบริหารงานบุคคล
 - 1.6 ขอบเขตการบริหารงานบุคคล
 - 1.7 วิวัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทย
2. พฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการดำรงอยู่
 - 2.3 ปัจจัยการดำรงอยู่ของครูอาชีวศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานในองค์การ คน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ไว้พร้อมมูลเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานหรือคนในองค์การไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย และไม่มีความรับผิดชอบ การบริหารงานในองค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้มีความเข้าใจความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระต่อไปนี้ คือ ความหมายของการบริหารงานบุคคล ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป้าหมายการบริหารงานบุคคล หลักการบริหารงานบุคคล ขอบเขตการบริหารงานบุคคล และวิวัฒนาการของการบริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

เกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานบุคคล ได้มีนักบริหารทางการศึกษาให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังเช่น

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 2) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ในองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่ การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน ทั้งนี้การบริหารดังกล่าวเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

สมาน อัครภูมิ (2545) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายด้านบุคลากร การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอในการดำเนินงานขององค์การ การบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ

นอกจากนี้ ชงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า คือ ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ส่วน แอปเพลย์ (Appley, 1976, หน้า 11) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและเป็นการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุดทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยเน้นปัจจัยงานเป็นหลัก ยึดระเบียบ ข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ยังไม่ให้ความสำคัญถึงปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ความพึงพอใจของบุคลากร การใช้ศักยภาพ ของบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายของงาน ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนงานและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติงานหน้าที่ของบุคลากร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งขององค์การ ถือเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติ ซึ่งนักบริหารได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ และเงิน แม้จะมีบริบูรณ์เพียงใดจะไม่มี ความหมาย ถ้าบุคคลที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถ เพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นกิจการด้านการศึกษาคณะการที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปแบบสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เป็นต้น และตามทฤษฎีองค์การจึงถือว่า องค์ประกอบสำคัญขององค์การมีอยู่สองส่วน คือ งานและคน ซึ่งองค์ประกอบทุกประเภทจะต้องประกอบด้วยงาน ได้แก่ ภารกิจที่ต้องกระทำตามวัตถุประสงค์ การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำได้ตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ดี คือ คน หรือบุคคลกรที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537, หน้า 6-7) เป็นงานที่มีความสำคัญ เพื่อสรรหาและเลือกสรร (Recruitment and Selection) ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความประพฤติดี เพื่อใช้ประโยชน์ (Utilization) จากบุคคลให้เกิดผลสูงสุดเพื่อรักษาไว้ (Maintenance) ซึ่งบุคคลทำให้งานอยู่กับองค์การนาน และเพื่อพัฒนา (Development) ให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า 2-3)

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่จะทำให้หน่วยงานดำเนินกิจการได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะถือว่า ความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากบุคคลในหน่วยงานเป็นสำคัญ และบุคคลเองที่ทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ตั้งแต่ เงิน วัสดุ และการจัดการ

เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล

เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถจูงใจบุคคล อนุรักษ์และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้นานที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537, หน้า 9) สังคมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เป็นลำดับทั้งด้านความเป็นอยู่การดำรงชีวิต ความคิดตลอดจนวัฒนธรรม อารยธรรม หลุดพ้นจากความเป็นป่าเถื่อน เพื่อเข้าสู่ความเป็นสังคม มีอารยธรรม และอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี พร้อมทั้งมีสิ่งประดิษฐ์ที่อำนวยความสะดวกสบาย มีความสุขที่เราเรียกกันว่า เมือง กล่าวว่ เป็นเพราะสติปัญญาอันปราดเปรื่อง และความสามารถของคนที่ประดิษฐ์

ค้นคว้าและคิดค้นสร้างความสำเร็จก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์แต่เบื้องหลังความสำเร็จในการพัฒนาย่อมขึ้นอยู่กับการบริหาร มิใช่อยู่ที่การทำงานของคนเดียวเท่านั้น (อุทัย หิรัญโต, 2525, หน้า 1) นอกจากนี้ (เสนาะ ดิยาวี, 2537, หน้า 11-12) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมนั้นเกิดจากทฤษฎีทางการบริหารของบุคคลทั้งสองคน คือ แมกเกรเกอร์กับลิเคอร์ (McGregor and Liker) ดังนี้

1. การมองคนในแง่บวกถือว่าคนมีความแตกต่างจากเครื่องจักร
2. คนแต่ละคนย่อมมีทั้งคุณสมบัติที่ดีและไม่ดีอยู่ในตัวเองจะต้องใช้ให้ถูกกับความถนัดหรือนำส่วนดีมาใช้ให้เป็นประโยชน์
3. การไว้วางใจโดยให้แต่ละคนควบคุมตัวเอง
4. พฤติกรรมที่มีความจริงใจต่อกัน
5. พิจารณาปัจจัยหลาย ๆ อย่างควบคู่กันไปซึ่งทำให้แต่ละคนทำงานได้ผลที่แตกต่างกัน แทนที่จะพิจารณาถึงผลงานอย่างเดียวโดยไม่ดูเหตุผล

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจะต้องเข้าใจในหลักบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถนำไปใช้บริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับบริบทขององค์การ ซึ่งหลักบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ๆ มีผู้นำเสนอไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2523, หน้า 47) กล่าวถึง หลักการบริหารบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

1. หลักการให้ได้คนดีมีฝีมือมาทำงานหรือหลักในการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง และมอบหมายงาน
2. หลักในการบำรุงรักษาคนที่มีอยู่แล้วให้อยู่กับองค์การตลอดไป ด้วยความเต็มใจและมีความสุขที่จะอยู่
3. หลักในการไม่ให้คนไม่ดีหย่อนสมรรถภาพพ้นจากงาน หรือหลักในการโยกย้ายบุคลากรที่องค์การไม่พึงปรารถนา โดยไม่ผิดระเบียบและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ
4. หลักในการพัฒนาคนหรือหลักในการพัฒนาบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์แก่องค์การ

สุกิจ จุลละนันท์ (2532, หน้า 18-19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหาร มาประกอบในการบริหารบุคคลไว้ด้วย ดังนั้นการบริหารงานบุคคลแห่งใหม่จึงยึดหลักสำคัญไว้ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค คือ การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันทางฐานะ เพศ ผิวด

และศาสนา และเป็นการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเสมอหน้ากัน ความเสมอภาคยังรวมไปถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักใน การเลือกสรรบุคคล เข้าปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่จะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคง การจะให้ออกจะต้องมี เหตุผลและเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมที่จะต้องได้ผลตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ตามสมควรอัตราภาพและยังเป็นหลักประกันต่ออนาคตของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย เช่น การบำเหน็จ บำนาญ หรือให้ความช่วยเหลือแก่ลูกต่าง ๆ ในระหว่างที่ทำงานอยู่ เช่น การให้ค่ารักษาพยาบาล ในยามเจ็บป่วย

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง เน้นเฉพาะราชการมากกว่าธุรกิจเอกชนถือว่า ข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อประชาชนและ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซง ทางการเมือง หรือภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมือง

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยให้การศึกษา อบรม จัดระบบนิเทศ และตรวจการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนจัดระบบพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม

6. หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของคน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือก ที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีการบริการสวัสดิการที่จะเอื้ออำนวย ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัย และการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในการป้องกัน การกระทำความผิด การประพฤติมิชอบของบุคลากร และการกวาดล้างโทษผู้ทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคล แต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพ อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานจะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และต้องมีการวางแผน การประสานงาน และการแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัยการบริหารงานส่วนบุคคล จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุง ให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีนั้นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 16) กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหารงานบุคคล โดยแยกออกเป็น 2 ระบบ คือ

1. ระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งมีแนวคิดที่ยึดหลักถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่เป็นลักษณะเด่นอยู่ 4 ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบบริหารบุคคลที่ตรงข้ามกับระบบคุณธรรม ส่วนใหญ่จะยึดพวกพ้อง เครือญาติ หรือผู้มีอุปการคุณ

แวน ซวอล (Van Zwoll, 1964) ได้ให้หลักในการบริหารบุคคล ดังนี้

1. ต้องจัดให้มีความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ตนมีความพอใจและมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของโรงเรียนจะดีตามไปด้วย

2. นโยบายในด้านการบริหารบุคลากร ต้องเป็นนโยบายที่จัดให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของการศึกษาและจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด

3. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ต้องพยายามทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ดีที่สุด

4. ต้องมีความมั่นใจว่า การคัดเลือกบุคลากรจะต้องได้คนที่ดีที่สุด การกำหนดมอบหมายงานให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร และการจัดหาบุคลากรต้องถูกต้องที่สุด

5. ต้องพยายามสร้างความผูกพันในองค์การของโรงเรียนให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย ไม่ให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นเพียงนายจ้างทางธุรกิจเท่านั้น

6. ผู้บริหารไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่ได้รับการร้องขอ

7. ต้องจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่ง การให้ความดีความชอบอย่างเป็นธรรมในโรงเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในระบบโรงเรียนที่เหมาะสม

8. ต้องสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรของโรงเรียน โดยสร้างความรู้สึกว่า งานที่เขาได้ปฏิบัตินั้นมีคุณค่า

9. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากร โดยการให้ความยกย่องนับถือ การยอมรับในบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและแสดงความชื่นชมกับความสามารถที่เขาได้แสดงออกมา

10. ปัญหาด้านบุคลากรจะต้องดำเนินการแก้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม

11. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากรในโรงเรียนและระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

12. ต้องพยายามเพิ่มการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนเองและระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

จากแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล ต้องใช้หลักประชาธิปไตย เคารพสิทธิ และความสามารถของบุคคลเป็นหลัก พร้อมทั้งต้องมีความ ยืดหยุ่น ยุติธรรม การพัฒนา และการให้กำลังใจแก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ระบบการบริหารงานบุคคล

สุนันทา เลานันทน์ (2542, หน้า 12) กล่าวถึงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่สองระบบ คือ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์นั้น ซึ่งทั้งสองระบบ มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. ระบบคุณธรรม (Merit system)

ระบบคุณธรรมเป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลักสี่ประการ ได้แก่

1.1 หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคมในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และพื้นความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันอันเนื่องมาจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา กล่าวคือทุกคนมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิ์ในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกันความเสมอภาคในโอกาสจากครอบครัวถึง

1.1.1 ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้และพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ ได้สมัครและได้เข้าสอบแข่งขัน

1.1.2 ความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดหลักการที่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากันและมีสิทธิ์ได้รับโอกาสต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

1.1.3 ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่าง เสมอหน้ากัน โดยใช้ระเบียบ และมาตรฐานเดียวกันทุกเรื่อง อาทิ การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรม

1.2 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความสามารถให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งมากที่สุด โดยจะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่าเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสม กับงานจริง ๆ (Put the Right Man to The Right Job) หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับ ผู้บริหาร ก็จะมีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ชีตความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงาน ในอนาคต

1.3 หลักความมั่นคงในอาชีพการงานหมายถึงหลักประกันการปฏิบัติงาน ที่องค์การให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกั้นแกล้งหรือถูกให้ออกจากงาน โดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง ช่วยให้ผู้นปฏิบัติงานรู้สึก มั่นคง ในหน้าที่หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ

1.3.1 การดึงดูด (Attraction) โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ

1.3.2 การรักษา (Retention) โดยการดำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถ เหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์การ เพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

1.3.3 การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่

1.3.4 การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและ มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง การไม่เปิด โอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของ นักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

ข้อดีของระบบคุณธรรม (ภิญโญ สาคร, 2519, หน้า 29-30)

1. ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย
3. บุคคลมีความมั่นคงในการทำงาน
4. ป้องกันความไม่แน่นอน และการแทรกแซงจากนักการเมือง
5. ส่งเสริมให้ผู้นปฏิบัติงาน มีขวัญดี
6. เป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิของวิชาชีพ

ข้อเสียของระบบคุณธรรม

1. เสียค่าใช้จ่ายสูง

2. ขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยาก ทำให้เกิดความล่าช้า

2. ระบบอุปถัมภ์(Patronage system)

ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม เป็นประการหลักลักษณะทั่ว ๆ ไปของระบบอุปถัมภ์ จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบนี้มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ระบบชู้เลี้ยง (Spoiled System) ระบบพรรคพวกหรือระบบเล่นพวก (Nepotism) หรือระบบคนพิเศษ (Favoritism) หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์สรุปได้ดังนี้

2.1 ระบบสืบสายโลหิตเป็นระบบที่บุตรชายจะสืบทอดตำแหน่งของบิดา

2.2 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นระบบที่แต่งตั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือคนที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้ดำรงตำแหน่ง

2.3 ระบบแลกเปลี่ยนเป็นระบบ ที่ใช้สิ่งของหรือทรัพย์สินมีค่ามาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่ง

การยึดระบบอุปถัมภ์เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จะก่อให้เกิดผล ดังนี้

1. การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความพอใจส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลักไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์

2. การคัดเลือกคนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้ที่มีสิทธิ์ แต่จะให้โอกาสกับพวกพ้องตนเองก่อน

3. ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อเอาใจใส่ผู้ของอำนาจมากกว่าจะปฏิบัติงานตามหน้าที่

4. อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาศึกษาการดำเนินงานภายในของหน่วยงาน

5. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่ เพราะอาจถูกปลดได้ถ้าผู้มีอำนาจไม่พอใจ

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์ (ภิญโญ สาธร, 2519, หน้า 22)

1. ระบบอุปถัมภ์ ช่วยเสริมระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์ เนื่องจากระบบคุณธรรมไม่ได้ดีพร้อมไปทุกอย่าง หากใช้ระบบอุปถัมภ์เข้าช่วยก็จะทำให้สมบูรณ์ขึ้น

2. ระบบอุปถัมภ์ ช่วยการบริหารงานประจำ เพราะการเมืองย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหาร

3. ระบบอุปถัมภ์ ช่วยแก้ปัญหาในกรณีเร่งด่วน ถ้าหากใช้ระบบคุณธรรม อาจไม่ทันการเพราะมีพิธีรีตองมาก

ข้อเสียของระบบอุปถัมภ์ (วิทยุ โสธร, 2519, หน้า 22-23)

1. ข้าราชการหย่อนสมรรถภาพ
2. ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัวเสียมาก
3. ข้าราชการทำงานมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัวและประสพผู้มีอำนาจ
4. ฐานะของข้าราชการ ขาดหลักประกันความมั่นคง
5. บุคคลที่ไม่มีพรรคพวกในวงราชการ จะไม่มีโอกาสเข้ารับราชการหรือก้าวหน้า
6. ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรม
7. เป็นช่องว่างให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือ และอาจอาศัยวิถีทางการเมืองเพื่อแสวงหาตำแหน่งข้าราชการประจำ

จากคุณลักษณะเด่น ๆ ของระบบการบริหารทั้งสองระบบที่เสนอไปนั้น พอสรุปข้อเปรียบเทียบระหว่างทั้งสองระบบโดยพิจารณาจากหลักปฏิบัติของแต่ละระบบได้ดังต่อไปนี้

ระบบคุณธรรม	ระบบอุปถัมภ์
1. ยึดหลักความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์	1. ยึดความพึงพอใจส่วนบุคคลเป็นหลักสำคัญ
2. เปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน	2. ให้โอกาสแก่พรรคพวกหรือญาติพี่น้องก่อนผู้อื่น
3. มีความมั่นคงในการทำงาน	3. ขาดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่อาจถูกปลดโดยไม่รู้ตัว
4. ป้องกันมิให้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงงานประจำ	4. มีอิทธิพลการเมืองเข้าแทรกแซงการทำงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน

ภาพ 2 การเปรียบเทียบหลักปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

เมื่อพิจารณาข้อเปรียบเทียบของทั้ง 2 ระบบ อาจสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรจะนำระบบคุณธรรมมาใช้เป็นหลักปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรในที่สุด

ขอบเขตการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล จะครอบคลุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานในองค์การ เพราะการบริหารงานองค์การจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลได้ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่การจัดคนที่มีความประสิทธิภาพ และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น นักวิชาการหลายท่านจึงได้จัดแบ่งขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
4. การปกครองและบังคับบัญชา
5. การพัฒนาคน
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปูนบำเหน็จ
7. การจัดประโยชน์เพื่อเกื้อกูลอื่น ๆ
8. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พิชท์ (Bench, 1983, pp. 65-66) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลทั่วไป ดังนี้

1. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
2. การปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่
3. การจัดฝึกอบรม
4. การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การฝึกงานและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง
7. การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติการ
8. การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโอน

การย้าย และการให้ออกจากงาน

9. การนำกฎระเบียบออกมาใช้และรักษากฎระเบียบนั้น
10. การแจ้งและชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ
11. การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
12. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
13. การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

อาจกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ใช้กรอบของขอบเขตดังกล่าวข้างต้น เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญหนักในเรื่องการจัดบุคลากร การดำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การให้พ้นจากงาน

วิวัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทย

วิวัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทยมีมาช้านาน ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยจนถึงยุคปัจจุบัน ในสมัยกรุงสุโขทัยการบริหารบุคคลมีลักษณะเป็นแบบอุปถัมภ์ เนื่องจากมีระบบการปกครองแบบบิดาปกครองบุตร (Paternalism) พระมหากษัตริย์เป็นเสมือนพ่อ ข้าราชการเป็นข้าราชการบริพารเปรียบเสมือนลูกหรือคนในครอบครัว การคัดเลือกคนเข้ารับราชการจึงเป็นไปตามพระราชอัธยาศัยของพระมหากษัตริย์ เมื่อได้ตำแหน่งใดแล้วจะไม่มีเงินเดือนประจำ จึงต้องขวนขวายหารายได้จากตำแหน่ง เรียกว่า “ระบบกินเมือง” ถ้าหากไม่มีประโยชน์อันใดที่จะหาได้ ก็ต้องทำนาทำสวนไปหรือทำอาชีพค้าขาย นอกจากนี้ยังมีการเกณฑ์คนเข้ามารับราชการ เพื่อมาเป็นไพร่หลวง และไพร่

ไพร่สม หมายถึง ชายฉกรรจ์ ที่มีอายุครบ 18 ปีเข้ารับราชการฝึกหัดอยู่ 2 ปี แล้วย้ายมาเป็นไพร่หลวง

ไพร่หลวง หมายถึง พลที่เข้าประจำการแล้วและไพร่ส่วย หมายถึงไพร่หลวงที่ไม่ต้องเข้าประจำการ แต่ต้องหาสิ่งของเครื่องใช้ในราชการส่งมาแทนทุกปี ส่วนมากแล้ว ไพร่เหล่านี้ก็มาเป็นระดับพลทหาร เป็นบ่าวไพร่ของเจ้านายทั้งหลาย พวกที่มีฝีมือทางช่าง ก็ถูกเกณฑ์มาทำงานช่าง ดังนั้น คนจึงมักพากันปิดพลั่วไม่ยอมเข้ารับราชการในระดับต่ำ ส่วนในระดับสูงคนก็แย่งกันไปทำงานในหน่วยงานที่มีผลประโยชน์มาก สำหรับหน่วยงานที่ไม่ใคร่มีผลประโยชน์ก็ไม่ค่อยมีคนอยากทำ

ในสมัยกรุงศรีอยุธยาและสมัยต้นรัตนโกสินทร์ ลักษณะการบริหารเปลี่ยนแปลงไปมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น เวียง วัง คลัง และนา เป็นการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะสำหรับการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ก็ยังเป็นระบบอุปถัมภ์ คือ ผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วก็จะนำเอาบุตรหลานพรรคพวกเข้ารับราชการสืบต่อกัน ล่วงถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2435 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินโดยจัดเป็นกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งต่อมาก็จัดแบ่งไปในสายงาน ภูมิภาค เนื่องจากงานราชการมีมากขึ้น จึงมีความต้องการผู้มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่เข้ามารับราชการเป็นจำนวนมาก การคัดเลือกคนเข้ารับราชการจึงเพิ่งเล็งคัดเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นสำคัญ ดังปรากฏในพระบรมราชโองการตอนหนึ่งว่า “มีพระราชประสงค์จะใคร่ได้ข้าราชการซึ่งสมควรเข้ารับราชการในเวลานี้อีกมาก ด้วยราชการทั้งปวงมากกว่าตัวผู้ที่จะทำ ถึงแม้ว่ามีตระกูลดีตระกูลไม่ดี ถ้ามีสติปัญญา มีวิชาความรู้สมควรแล้ว ก็จงทรงชุบเลี้ยงให้รับราชการทั่วหน้า

ไม่เสือกว่า เจ้าอาขุน ฤพลเรือนพวกใดพวกหนึ่งเลย” ถือว่าพระบรมราชโองการนี้เป็นรากฐานสำคัญของการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารบุคคลในวงราชการไทย คือ ให้มีการสอบคัดเลือกเอาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2468 สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมหลวงนครสวรรค์วรพินิจ ทรงเสนอต่ออภิรัฐมนตรีสภาว่า ควรมีการสอบคัดเลือกคนที่จะเข้าราชการพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจึงทรงโปรดกระหม่อมให้สมเด็จพระดำรงราชานุภาพรับไปยกร่างระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้น ดังนั้น การวางรากฐานการบริหารบุคคลของไทย จึงเริ่มต้นเมื่อ พ.ศ. 2468 นั้นเอง

ร่างของกรมพระยาดำรงราชานุภาพมีขอบเขตกว้างและสมบูรณ์ไม่น้อย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระราชทานพระราชกระแส เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2496 ดังนี้

“ระเบียบข้าราชการพลเรือนที่กรมพระยาดำรงทรงร่างมานี้เห็นว่า เข้ารูปดีแล้วพอที่จะพิจารณาให้ละเอียดได้ให้ส่งไปถวายอภิรัฐมนตรีและให้เสนาบดีทุกคนพิจารณาออกความเห็นมา ควรมีหนังสือนำไปแสดงความปรารถนาไปว่า เห็นว่าบัดนี้ถึงเวลาแล้วที่จะวางระเบียบการรับคนเข้ารับราชการกระทรวงต่าง ๆ และระเบียบการปกครองภายในกระทรวงอนุโลมตามที่เป็นอยู่ในกระทรวง ทหารบก ทหารเรือ ต้องมีการสอบไล่มานานแล้ว จึงจะเป็นทหารได้ ส่วนข้าราชการพลเรือนนั้นยังไม่มีกำหนดความรู้อย่างไร เวลานี้การศึกษาเจริญขึ้นมากแล้ว จึงเป็นการสมควรที่จะรับคนเข้ารับราชการแต่เฉพาะผู้ที่มีความรู้ดี ประกอบกับทั้งเวลานี้ ตำแหน่งหน้าที่ราชการก็เต็มหมด มีน้อยไม่พอกับจำนวนคนที่อยากเข้ารับราชการ จึงเป็นการจำเป็นที่จะหาวิธีการเลือกเฟ้นคนที่รับราชการโดยทางเป็นกลาง เป็นยุติธรรมและให้โอกาสกับผู้ที่ได้อุตสาหะ พยายามเล่าเรียน มีความรู้ดี” อมร รักษาสัตย์ (2522, หน้า 319) จึงเห็นได้ว่า จากกระแสพระราชดำรัสนี้ได้ระบุหลักการสำคัญของการบริหารบุคคลแบบใหม่เข้าไว้เกือบครบถ้วน ต่อมาได้มีการแก้ไขอยู่ 3 ปี จึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471 ขึ้น เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2471 และใช้กฎหมายนี้ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นไป ซึ่งในกฎหมายฉบับนี้มีเป้าหมายในเรื่องการบริหารบุคคลที่เห็นชัดเจน คือ

1. การรับคนเข้ารับราชการนั้นให้เลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ
2. การเลือกเฟ้นให้ใช้วิธีการสอบที่เป็นกลางยุติธรรม และให้โอกาสแก่ผู้ที่มีความอุตสาหะพยายามเล่าเรียนจนมีความรู้ดี
3. การรับราชการให้ถือเป็นอาชีพ ไม่ใช่ในงานชั่วคราว ข้าราชการจะต้องไม่กังวลแสวงหาผลประโยชน์ทางอื่น

4. ข้าราชการจะต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติราชการโดยมีความสามารถ ความรอบรู้ ในวิธีและอุบายของราชการ คือ มีความพร้อม มีความสามารถ มีความรู้ทางทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบแบบแผน และความรู้ทางปฏิบัติ

5. ข้าราชการต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีวินัย

6. การบริหารบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องมีการเปรียบเทียบแบบคล้ายกัน และมีความแน่นอน ข้าราชการพลเรือนจึงจะได้รับความยุติธรรมสิทธิและหน้าที่เหมือนกันทั้งหมด สม่่าเสมอ

หลักการทั้ง 6 ประการนี้ ส่วนมากจะตรงกับคุณธรรม ในการบริหารบุคคล คือ หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หลักความสามารถ (Competence) หลักความมั่นคง (Security on Tenure) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

1. หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงาน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติและพินความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันอันเนื่องมาจากฐานะ เพศ ศิพ และศาสนา ถือว่า ทุกคนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มีสิทธิเท่าเทียมกัน

2. หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการ เลือกรองบุคคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยพยายามเลือกรองบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะกับงานมากที่สุด

3. หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ยึดเป็นงานอาชีพหลักต่อไปได้ มีหลักความคุ้มครองตามกฎหมาย

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง หลักที่มุ่งให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติ หน้าที่โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรือตกอยู่ภายใต้ของพนักงานการเมือง หรือพรรคการเมืองใด ๆ

จากที่กล่าวข้างต้น มีการกำหนดหรือออกพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนขึ้นนั้น ก็เพื่อควบคุมพฤติกรรมของระบบราชการให้ปฏิบัติก่อนสนองตบนโยบายของรัฐบาลหรือ สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนั้นจะเป็นวิธีการดึงดูดหรือจูงใจให้บุคคลสมัครมา เข้ารับราชการมากขึ้น และหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 และได้ปรับปรุงหลายฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. 2479, 2482, 2485, 2497 และ พ.ศ. 2518 โดยมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ) เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ พลเรือนซึ่งถือว่า เป็นกรอบในการบริหารบุคคลของข้าราชการไทยมาจนถึงปัจจุบัน

พฤติกรรมที่ดำรงอยู่ในหน่วยงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์กร คือ สหวิทยาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจที่ดีและการจัดการบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้จัดการเข้าใจพฤติกรรมในที่ทำงาน แต่ยังสามารถทำได้ด้วย ซึ่งช่วยให้สามารถจูงใจให้พนักงานได้ดีขึ้น พฤติกรรมองค์กรมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมบุคคล หมายถึง ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ การเข้าใจ และการเรียนรู้
2. พฤติกรรมกลุ่ม หมายถึง แบบอย่าง บทบาท และทีมงาน

ค่านิยม (Values) คือ แนวคิดนามธรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดและพฤติกรรมที่ตอบสนองในแต่ละเหตุการณ์ รูปแบบพฤติกรรมของแต่ละคนมาจากค่านิยมที่ถูกสะสมมาตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต ค่านิยมของบุคคลที่ถูกปรุงแต่งตามเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เช่น ความล้มเหลว หรือปัญหาสุขภาพ

ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นล่วงหน้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น ถ้าไม่ชอบงานที่ทำอยู่ก็จะรู้สึกว่ามีความสุขมากกว่าหากได้รับงานใหม่ จากการวิจัย พบว่าทัศนคติของพนักงานชายวัยกลางคน 5,000 คน จะรู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพเมื่อทำงานครบ 5 ปี ผู้ชายที่มีทัศนคติที่ดีก็มีแนวโน้มว่าจะมีความเป็นอยู่ในทางบวก ในทางกลับกัน คนที่มีทัศนคติในทางลบก็มีแนวโน้มในทางที่ไม่ค่อยดีนัก ถึงแม้การเปลี่ยนงานก็ยังคงมีทัศนคติแบบเดิมอยู่ ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย

1. อารมณ์ คือ ความรู้สึกหรือการแสดงความรู้สึกที่เกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น เกลียดคนที่พูดโทรศัพท์ในโรงพยาบาลนตร์ เกลียดการใส่สูททำงาน หรือชอบการทำงานที่บ้าน เป็นต้น
2. การรับรู้ ประกอบไปด้วยความเชื่อและความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น ผู้จัดการสามารถแต่งตั้ง Herschel ที่ทำงานฝ่ายครีเอทีฟในตำแหน่งฝ่ายบริหารได้เพราะมีความเชื่อที่ว่าคนที่ทำงานฝ่ายครีเอทีฟ ไม่สามารถทำงานด้านการจัดการได้ เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ในลักษณะนี้ จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลหรือวัตถุประสงค์
3. พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่มุ่งมั่นหรือการคาดหวังในการประพฤติต่อสถานการณ์นั้น ๆ เช่น ฉันจะทำรายงานค่าใช้จ่ายพ่วงนี้ หรือฉันจะเลิกกินอาหารที่ไม่มีประโยชน์ตอนปีใหม่

ความแตกต่างระหว่างความเป็นจริงกับทัศนคติ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. การให้ความสำคัญ ทำให้คนส่วนมากเกิดความกระตือรือร้นในชีวิตได้ เช่น บางคนอาจชอบกินอาหารที่มีไขมันถึงแม้จะรู้ว่าจะเป็นโรคหัวใจได้ เป็นต้น

2. การควบคุม เช่น ผู้พิพากษาไม่ชอบในการออกเสียงในการตัดสินประหารชีวิต แต่ก็ไม่มีทางเลือกเพราะต้องทำตามกฎหมาย หรือคนที่จ่ายภาษีอาจต้องการใช้เงินภาษีที่จ่ายตามความต้องการของตนแต่ก็ทำไม่ได้ เป็นต้น

3. สิ่งตอบแทน ควรให้สิ่งตอบแทนแบบใดจึงจะเหมาะสม หากยึดติดกับแนวความคิดแบบก็อาจเกิดการไม่ยอมรับขึ้นได้

วิธีการลดความขัดแย้งทางการรับรู้ มีดังนี้

1. การเปลี่ยนทัศนคติ และ/หรือพฤติกรรม
2. การลดความสำคัญกับความแตกต่างของพฤติกรรม
3. การค้นหาสาเหตุ

ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรม

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) คือ ความรู้สึกในแง่บวกหรือแง่ลบที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพราะคนส่วนมากมักจะไม่ได้ชอบงานที่ทำอยู่ทั้งหมด ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกหลาย ๆ อย่าง ประกอบกัน เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างมากในเรื่องของการจูงใจ ข้อตกลงกับองค์กร ความพึงพอใจในการดำรงชีพ การลาออก และความเครียด

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Involvement) คือ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือการมีเข้าไปมีส่วนในงานที่ทำเพราะหน้าที่หรือความต้องการส่วนตัว ซึ่งหลายคนที่ทำงานในระดับปกติทั่วไปไม่ได้มีความสนใจเป็นพิเศษ ยกเว้นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานก็จะแสดงถึงคุณค่าของตนเอง จากการวิเคราะห์พนักงานประมาณ 28,000 คน โดยใช้วิเคราะห์ที่ต่างกัน 87 วิธีแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้จัดการจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ข้อตกลงขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือมีเป้าหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร จากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้อตกลงขององค์กรกับความพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้จัดการควรจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้มากกว่าการกำหนดข้อผูกมัดระหว่างกัน ในทางกลับกันการมีข้อผูกมัดมากจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

บุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล

ลักษณะเฉพาะบุคคลประกอบไปด้วยความปกติทางจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกที่บอกถึงความเป็นตัวเอง ดังนั้น ควรเข้าใจถึงลักษณะเฉพาะเพราะจะมีผลกระทบต่อรับรู้และการกระทำของบุคคลนั้นในองค์การซึ่งมีมิติต่าง ๆ ของลักษณะเฉพาะที่ถูกกลั่นกรองออกมาเป็นปัจจัย ประกอบด้วย

1. การเป็นคนเปิดเผย คือ การเข้าสังคม ช่างพูด มีความมั่นใจ
 2. การเข้ากับคนง่าย คือ การเชื่อใจ มีนิสัยที่ดี การให้ความร่วมมือ มีจิตใจที่ดีงาม
 3. การรับรู้ผิดชอบ คือ มีความรับผิดชอบ สามารถพึ่งพาได้ การปรับตัว
 4. ความมั่นคงทางอารมณ์ คือ การผ่อนคลาย ความมั่นคง ไม่มีความกังวล
 5. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ คือ การใช้สติ มีจินตนาการ อยากรู้ใจกว้าง
- ลักษณะเฉพาะที่สำคัญในองค์การ

1. ตำแหน่งการควบคุม หมายถึง ความเชื่อว่าสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้ ถ้ามีความพยายาม

2. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

3. การนับถือตนเอง เป็นการสำรวจตนเองว่ามีคุณค่าหรือมีคุณค่าหรือไม่ชอบความเป็นตัวเองในระดับใด ซึ่งระดับการนับถือตนเองที่ขึ้นอยู่กับองค์การ เรียกว่า Organization-based self-esteem หรือ OBSE

4. การสำรวจและเตือนตนเอง คือ ความสามารถในการสำรวจพฤติกรรมของตนเองและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

การดำรงอยู่ คือ การตัดสินใจของคนแก่ที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร และคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ การดำรงรักษาคนแก่ให้คงอยู่กับการรักษาให้คนแก่เหล่านี้อยู่ในองค์กร จึงนับว่าเป็นงานที่ทำทนายและมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบในการบริหารจัดการคนแก่ไม่ว่าจะเป็นการดึงดูดค้นหา พัฒนา ถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญในการจะดำรงรักษาคนแก่ให้คงอยู่กับองค์กร คือ ต้องเข้าใจว่าปัจจัยอะไรเป็นสิ่งจูงใจคนแก่เหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร (Kulesa, 2003 อ้างอิงใน ธันย์ชนก ศรีสวัสดิ์, 2556, หน้า 51)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการดำรงอยู่

ในการทำงานมีปัจจัยหลายอย่างที่สนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานได้ อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

ภิญโญ สาร (2523, หน้า 360-361) กล่าวว่า “บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานได้นานในโรงเรียนเป็นผลดีหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายสิ่งด้วยกัน” ที่สำคัญ มี 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจเป็นโอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติ มีอำนาจและมีโอกาสได้ตำแหน่ง
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน ความสะอาด ความคล่องตัวของการใช้วัตถุต่าง ๆ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการทำงานไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพแวดล้อม สังคมครูในโรงเรียน ครูรักใคร่ชอบพอกันไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนมีฐานะทัดเทียมกันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมในการบริหารให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำคัญของตน

ดังนั้น การจูงใจจะใช้ได้ผลดีในองค์การที่บริหารงานโดยเน้นบุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการบริหารให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำคัญของตน

สมยศ นาวิการ (2525, หน้า 221-223) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 6 อย่าง คือ

1. ผลตอบแทน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น
2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบและได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้น จะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน
3. การบังคับบัญชา โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจการทำงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตส์การบังคับบัญชาอย่างแรกคือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สไตส์การบังคับบัญชาที่สอง คือ การมีส่วนร่วมผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ลักษณะงาน โดยปกติพนักงานต้องการงานที่ทำหาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างสูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไป จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่ทำให้ความอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

5. กลุ่มผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือ และเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

เอกซัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 36) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้กับบริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าบริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยหรือการให้ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มาก

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญหน้ากับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขามีความสนใจหรือโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขามีอยู่

5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้ จะทำให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

กิเซลลี (Ghiselli, 1971 อ้างอิงใน นภาพร ปวงสุข, 2550, หน้า 26-27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

2. สถานะทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติ การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

3. อายุ (Age) ตามความเห็นของกิเซลลี ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้น้อย โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45-54 ปี

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and others) ได้ศึกษาค้นคว้าเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1959 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร 200 คน จากภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา ได้ข้อสรุปว่า คนเรามีความต้องการที่แยกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภท ที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานด้วยการค้นพบว่า เมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องาน ก็จะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในทางลบ เมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน พวกเขาจะพูดถึงงานในทางบวก เฮอริชเบอร์กได้จำแนกปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนประเภทปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 87) สารระสำคัญของทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก ได้จำแนกปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือลักษณะงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนระดับชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

ปัจจัยค่าจูน มี 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรม รวมทั้งมีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

6. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

7. สภาพเงื่อนไขในการทำกร (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายที่ทำงานไปในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงองค์การ

มิลตัน (Milton, 1981, หน้า 159 อ้างอิงใน นวรัตน์ วิบูลย์ศรี, 2550, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ คือ

1. ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณของงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความเร็ว ความสามารถ

2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ มีความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งของงาน (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดงาน และสวัสดิการต่างๆ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก

7. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางการบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง การดูแลในการจ้างงานการจ่ายค่าตอบแทน และการบริหารงาน

ปัจจัยการดำรงอยู่ของครูอาชีพศึกษา

ในการทำงานของบุคคลนอกจากจะนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงานแล้ว ยังต้องใช้ความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจในการทำงานด้วย หากบุคคลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานแล้วยังมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานนั้น งานที่ได้รับมอบหมายก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่หากเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงาน งานนั้นย่อมไม่ประสบผลสำเร็จหรือหากสำเร็จก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร จะทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลกร ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงต้องทำการศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลกรเพื่อให้คนเหล่านั้นอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นมาจาก

ความต้องการขั้นพื้นฐานของคนนั่นเอง หากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีความสุขและจิตใจที่มั่นคงกับองค์กร โดยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม มีความสะอาด เรียบร้อย มีบรรยากาศที่ร่มรื่น มีความสะดวกสบาย มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานอย่างดี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนสภาพการจัดห้องทำงาน ที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น และสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและหากโรงเรียนต่าง ๆ ให้ความสำคัญและความสนใจให้ครูเพียงพอเหมาะสม สภาพการทำงานก็มีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ซึ่งแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดสภาพการทำงานให้สดชื่นร่มรื่น น่าสบายมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเททั่วถึง มีที่นั่งหรือโต๊ะทำงานให้เพียงพอแก่บุคคลตามความเหมาะสม

1.2 จัดให้มีบริเวณนั่งพักผ่อนหย่อนใจ หรือพูดคุยกันระหว่างในช่วงพัก หรือหลังเลิกงานหรือก่อนเข้าทำงาน เพื่อเป็นแหล่งกลางในการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับเรื่องงานเรื่องสังคมหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวก็ตาม

1.3 จัดให้มีเครื่องอุปโภค บริโภค ที่จำเป็นไว้ให้ครบถ้วนเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ กาแฟ ฯลฯ เพื่อครูได้ใช้บริการเหล่านี้ตามเหมาะสม

1.4 ให้มีการพักผ่อนในช่วงการทำงานให้เป็นเรื่องราว เช่น พักดื่มกาแฟภาคเช้า และภาคบ่าย เป็นต้น เพื่อผ่อนคลายความเครียดของครูและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

1.5 จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและพักผ่อนหย่อนใจ เช่น หนังสืออ่าน เครื่องเล่นกีฬา ดนตรี ไว้ให้ครูได้ใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

1.6 จัดเครื่องมือ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานของครูในสภาพที่ดี ให้ครูได้ใช้ในการทำงานได้อย่างพร้อมเพรียงเหมาะสมในการทำงานของแต่ละคน

2. ค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมากปัจจัยหนึ่งโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งพอจะกล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้

2.1 ความหมายของค่าตอบแทน

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 178-179) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ มนุษย์ต้องการค่าตอบแทน ในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อให้คนดำรงอยู่รอด ต่อมา

เมื่อสังคมเปลี่ยนไป มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของผลตอบแทนได้เปลี่ยนรูปไปเป็นเงินที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้าง คือ ต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากราคาวัตถุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อทุนผลิตสินค้าที่ผลิต แต่อัตราค่าจ้างก็เป็นตัวการสำคัญในการทำให้ได้คนมีความรู้ความสามารถทำงาน เราได้ยินเสมอที่มีการประมูลบุคคลที่มีความสามารถมาทำงานโดยตอบแทนด้วยการใช้ค่าจ้างสูง ๆ ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกันกับเพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะองค์การเดียวกันหรือต่างกันก็ตาม

อำนาจ แสงสว่าง (2542, หน้า 148) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบทั้งหมดของการจ่ายเงิน หรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน

ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 208) ได้กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าจ้างแรงงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ต่าง ๆ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 178) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการทำงานของครูดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้
2. ค่าตอบแทน เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ
3. ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537, หน้า 525) ได้สรุปการกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกิจการ มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ช่วยให้กิจการได้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับกิจการ หากกิจการเสนอเงินเดือน สวัสดิการสูงกว่ากิจการอื่น ก็จะมีบุคคลสนใจเข้ามาสมัคร

ทำงานมาก กิจการก็มีโอกาสได้เลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำงานนั้นลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของกิจการ

2. การดำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญที่ช่วยดำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์การเอาไว้ หากพนักงานเปรียบค่าตอบแทนที่ตนได้รับกับขององค์การอื่น และเห็นว่ารายได้ที่ตนได้รับสูงพอแล้ว พนักงานจะยังคงทำงานกับกิจการนั้นต่อไป หากค่าตอบแทนน้อยกว่า พนักงานผู้นั้นอาจจะชวนขวลาออกไปทำงานกับกิจการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

3. เป็นรางวัลตอบแทนพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญในแง่ที่เป็นรางวัลที่ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่องค์การพึงปรารถนา

4. ควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ หากมีการกำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานแล้ว กิจการก็ยังสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้

2.2 ประเภทของเงินเดือนและค่าตอบแทน

อำนาจ แสงสว่าง (2542, หน้า 148) ได้แบ่งประเภทค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การจ่ายเป็นเงินโดยตรง (Direct Financial Payment) ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบของค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจ ค่าคอมมิชชั่น โบนัสประจำปี โบนัสพิเศษ เบี้ยขยัน และค่าทำงานล่วงเวลา และเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ

ประเภทที่ 2 การจ่ายมิใช่เป็นเงินโดยตรง (Indirect Financial Payment) เป็นค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบของผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต การกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี การให้โอกาสไปศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และการให้ประกาศเกียรติคุณ เป็นรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น รวมทั้งการเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้น

2.3 วิธีการให้เงินเดือนและค่าตอบแทน

อำนาจ แสงสว่าง (2542, หน้า 148) ได้อธิบายว่า นายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างแบ่งเป็น 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลา นายจ้างจะกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง เช่น จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ และรายเดือน

วิธีที่ 2 จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงาน นายจ้างกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในการจ้างงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในแต่ละวัน ส่วนมากจะเป็นงานผลิตในงานอุตสาหกรรม นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานให้ได้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

มาจนพ สวามีชัย (2527, หน้า 166-167) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหมายถึง ประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างที่องค์การได้จัดให้แก่พนักงาน ทั้งในรูปของตัวเงินและอื่น ๆ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงาน

1. จะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานได้
2. จะช่วยยกขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
3. จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงปลอดภัยขึ้น
4. จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมจะทำงานเพื่อองค์การ ซึ่งได้จัดชนิดของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้

4 ประเภท คือ

4.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน สวัสดิการที่จะจัดให้ เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้แก่พนักงาน อาจจะทำได้หลายวิธี เช่น

4.1.1 ประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน

4.1.2 ประกันชีวิตให้แก่พนักงาน

4.1.3 บำเหน็จ บำนาญ

4.1.4 สวัสดิการในด้านที่อยู่อาศัย เช่น ให้กู้เงินซื้อบ้าน จัดสร้างที่พักให้อยู่ฟรีหรือให้ เช่น ซื้อหรือให้เช่าในราคาถูก

4.2 ผลประโยชน์ในเรื่องเวลา เช่น ให้นวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้สิทธิในการลาต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาป่วย ลากิจ และอื่น ๆ

4.3 โบนัสและรางวัล เช่น เมื่อบริษัทได้กำไรหรือได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นพิเศษ ก็แบ่งผลประโยชน์นั้นให้แก่พนักงานในรูปของโบนัสและรางวัล

4.4 โครงการให้บริการต่าง ๆ เช่น จัดสโมสร หาสถานที่เล่นกีฬาให้ ช่วยเหลือสนับสนุนในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ด้านดนตรี ตั้งร้านสหกรณ์ ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ บริการให้เงินกู้ยืมในกรณีฉุกเฉิน

มาจนพ สวามีชัย (2527, หน้า 134-135) กล่าวเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นราชการ ได้แก่
 - 1.1 บำเหน็จ บำนาญ

1.2 เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

1.3 บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือ เนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อย ของประเทศ

2. สวัสดิการในรูปเงินสะสมของรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่จะได้รับเงินทดแทนนั้นจะต้องเป็น ลูกจ้างหรือพนักงาน เมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานมีเหตุด้วยกัน 4 ประการ คือ ลาออก เกษียณ ให้ออกและปลดออก

3. สวัสดิการในรูปเงินสะสมในภาคเอกชน ทางบริษัทเอกชนส่วนมากจะคิดเป็นเงิน สะสมให้กับพนักงานซึ่งเปรียบเสมือนเงินบำเหน็จของทางราชการนั่นเอง สมาชิกที่พ้นจาก สมาชิกภาพ หรือผู้ได้รับผลประโยชน์หรือทายาทของสมาชิกผู้นั้นจะได้รับเงินพร้อมด้วย ผลประโยชน์ในส่วนของตนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่บริษัทได้รับเงินจากผู้จัดการกองทุน เงินสมทบและประโยชน์ของเงินสมทบ ซึ่งบริษัทมิได้จ่ายให้ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ก็ตาม เมื่อลูกจ้างนั้นพ้นสมาชิกภาพไม่ว่าด้วยเหตุใด เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในส่วนนั้นที่ได้ถือเป็นรายจ่ายไว้แล้วไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัท ในรอบระยะเวลาบัญชีที่ได้จ่ายให้ลูกจ้าง แต่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินที่บริษัทจ่ายสมทบ ที่ถือเป็นรายได้ของบริษัทนั้น ให้คำนวณหักค่าจัดการกองทุนของสมาชิกผู้นั้น บริษัทมีสิทธิ ยับยั้งการจ่ายเงินนั้นจนกว่าสมาชิกผู้นั้นและบริษัทได้ทำความตกลงเป็นหนังสือหรือจนกว่าจะมี คำพิพากษาถึงที่สุด

4. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องประดับเกียรติยศซึ่งพระมหากษัตริย์ ทรงกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทาน แก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์ ต่อประเทศชาติโดยคำแนะนำของรัฐบาล ถือว่าเป็นบำเหน็จและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ อย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทานและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระมหากรุณา โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานแก่ข้าราชการทั่วไปนั้นเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับบำเหน็จความชอบในราชการแผ่นดิน

4. ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงของงานหรืออาชีพที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรืออาชีพที่ทำไม่มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่ถูกยุบ หรือถูกเลิกจ้างงานง่ายตายหากไม่ได้กระทำผิดใด ๆ

สมยศ นาวิการ (2525, หน้า 435) กล่าวว่า นักวิจัยและนักทฤษฎีการบริหารและ นักจิตวิทยาพฤติกรรมไม่ได้เห็นพ้องต้องกันเต็มที่ว่า อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลขนาดไหน ให้ปฏิบัติงานในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมีดังนี้ โอกาสความก้าวหน้า ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นตัวจูงใจอย่างหนึ่งไม่ใช่ว่า

บุคคลต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้นในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีความสามารถบางคนจะเปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างซ้ำซากปรกติ ความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนตกใจกลัวองค์กรที่ก้าวร้าว พวกเขาพอใจต่อองค์กรที่มั่นคงมากกว่า ความต้องการความมั่นคง ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัวสิ่งต่าง ๆ เช่น การออกจากงาน การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ ปรากฏอยู่กับพวกเราทุกคน ขนาดของความต้องการความมั่นคงของบุคคลจะแตกต่างกัน บุคคลบางคนที่ต้องการความมั่นคงของบุคคลจะอดทนกับความไม่สะดวก และปฏิบัติที่ดีเกือบทุกอย่างเพียงเพื่อรักษางานของพวกเขาเอาไว้ เพราะว่าพวกเขากลัวต่อการสูญเสียตำแหน่งหรืออำนาจของพวกเขา ความมั่นคงเป็นตัวอย่างที่รุนแรงอย่างหนึ่ง แต่ความมั่นคงมากหรือน้อยจนเกินไป พนักงานจะแสดงว่า งานที่ให้ความมั่นคงกับพวกเขามากขึ้น ในทางกลับกันการจัดหาความมั่นคงมากจนเกินไปก็จะมีผลเสียเช่นกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 364) กล่าวว่า การให้ความมั่นคงแก่พนักงานในการทำงานของพนักงานทุกคนในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นผลตอบแทนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงประกอบอยู่ด้วยเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้นหรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดเหตุทบทวนผลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเมื่อถึงภาวะเช่นที่กล่าวมา ความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับเขาทุกคน ขณะเดียวกัน เมื่อควบคู่กับความมั่นคงทางการเงินที่ต้องการแล้ว พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การได้มีโอกาสรู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอด และมีความสามารถในทางการเงินที่มีความแน่ใจว่า จะได้รับต่อเนื่องกันไป ตลอดจนสามารถปรับตัวกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่หรือหลังเกษียณอายุแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 35-42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนคงอยู่ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนคงอยู่ คือ ครูมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต เพราะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งส่งไปฝึกอบรม และส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับปริญญาโท ครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพราะโรงเรียนมีความมั่นคง มีชื่อเสียงมานาน ครูมีสวัสดิการดี ทำงานแล้วสบายใจ มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

5. การมีส่วนร่วมในโรงเรียน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในปัจจุบันนี้ว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นกระแสที่ได้รับการยอมรับในทุกวงการว่า เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ในวงการศึกษาถือว่า การกระจายอำนาจในท้องถิ่น ชุมชน ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีนักการศึกษาให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

บุญเชิด สุขอภิรมย์ (2541, หน้า 22) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคล เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กิจกรรมต่าง ๆ โดยการเข้า มามีส่วนร่วมนั้นต้องให้บุคคลได้มีส่วนร่วมรับรู้ขั้นตอน หรือเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการ บริหาร และรวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ซึ่งจะทำให้กิจกรรม หรืองานที่ปฏิบัติ นั้น บังเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขนั่นเอง

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารงานขององค์กรและเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องอำนวยความสะดวก หรือสร้างสรรค์ ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในองค์กรนั้นขึ้นมาให้ได้ และการที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานขององค์กรขึ้นได้นั้น ความสำคัญอยู่ที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะต้อง อำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ และสภาพของงานที่เอื้ออำนวยต่อ การที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กรหรือไม่ เพราะหากผู้นำ องค์กรไม่ปรารถนาให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมงานขององค์กรแล้ว ก็ย่อมเป็นการยาก ที่จะทำให้การบริหารงานโดยยึดหลักที่จะน้อมนำบุคคล หรือรวมพลังบุคคลให้มาร่วมกันทำงาน สำเร็จด้วยดี อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรนั้น จะช่วยทำให้งานขององค์กรดำเนินไปด้วยดี สามารถเพิ่มผลผลิตและทำให้คุณภาพของ ผลผลิตนั้นสูงขึ้น เพราะว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรเป็นการที่บุคคลได้ สามารถแสดงความคิด และมีความรู้สึกว่าคุณคนเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานยังก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมพลังของบุคคล ในองค์กร จะทำให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างเต็มพลัง

สมยศ นาวิการ (2525, หน้า 437) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน ตามผลการวิจัยของ Likert และ Hall โดยทั่วไปพนักงาน จะมีแรงจูงใจมากขึ้น ถ้าหากพวกเขา เช่น พนักงานชายจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าถูกขอให้ช่วยวางแผนการทำงานและจัดสภาพแวดล้อม ของการทำงานของพวกเขาเช่นพนักงานชายจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารยอมให้ พวกเขาช่วยกำหนดโควตาและวางแผนการขายของพวกเขา เมื่อบุคคลเลื่อนขึ้นสู่ระดับสูง ในองค์กรมากเท่าไร การมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้นจะเป็นพลังจูงใจที่มีความรุนแรง มากบุคคลระดับอาวุโส มักจะยืนยันถึงความสามารถของการมีส่วนร่วมในการวางแผนบทบาท

ของพวกเขาในองค์กรแม้กระทั่งที่ระดับต่ำ การมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญ เช่น หัวหน้างานอาจจะพอใจเมื่อได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจกำหนดตารางเวลาการทำงานได้และพนักงานอาจจะถูกจูงใจเมื่อถูกขอมให้เลือกเครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานเองได้ แต่อย่างไรก็ตามมีข้อยกเว้นกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการวางแผนในฐานะที่เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง พนักงานบางคนมีความพอใจเมื่อผู้บริหารบรรยายละเอียดว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไรบ้างและทำอย่างไร การจูงใจที่มีประสิทธิภาพบังคับให้ผู้บริหารต้องรู้ถึงความพอใจของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 195-198) กล่าวถึงหลักของการมีส่วนร่วมในองค์กรว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นสิ่งที่ดี และเป็นสิ่งที่นักบริหารหรือผู้นำขององค์กรใฝ่หา และมุ่งประสงค์ที่จะสร้างสรรค์หรือเสริมสร้างให้มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรมากขึ้นเพียงใดก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรก็มิได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ เสมอไป ยังมีเงื่อนไขที่สำคัญหลายประการในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กร การที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นอาจกล่าวได้ดังนี้ การชี้แนะและสอนงาน การให้กลุ่มเสนอแนะความคิดเห็น การให้กลุ่มครอบคลุมกันเอง จัดให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้สมาชิกองค์กรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การตั้งผู้รับฟังความคิดเห็น ตั้งกรรมการคอยติดตามความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “การอาชีวศึกษา” ว่ากระบวนการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 5 สถานศึกษา ประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคโนโลยี และการจัดการปง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ทำการสอน 3 ระดับได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย

มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ บัวหลวง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร

2. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกผู้ให้ข้อมูลตามสาขาที่สอน สาขาที่สำเร็จการศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด แต่ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และอัตรารายได้ต่อเดือน

ประเสริฐ จตุรภัทร (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโดยรวมและผู้บริหารระดับต้น เห็นว่า การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพ้นจากงาน และการสรรหาบุคลากร

2. ผู้บริหารโดยรวมและผู้บริหารระดับสูง เห็นว่า การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพ้นจากงาน การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสรรหาบุคลากร

โดยสรุปแล้ว การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จินดา เปรมศรี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหา

การบริหารบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การธำรงรักษาและการพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ มีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรมากกว่า ครูจ้างสอน และบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย มีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก

เดือนใจ ไพค่านาม (2554) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายฝ่ายอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายฝ่ายอยู่ในระดับน้อย

2. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโดยรวมและรายฝ่ายไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายฝ่าย พบว่า ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ข้าราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนฝ่ายอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายฝ่ายไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายฝ่ายไม่แตกต่างกัน

นฤป สืบวงษา (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

2. ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ในภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน (4.21/5.00) รองมาคือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน (4.16/5.00) และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ (4.13/5.00) ตามลำดับ

สรุพล สุวรรณแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านค่าตอบแทน
การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา
ชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า
ไม่แตกต่างกัน แต่ผลเปรียบเทียบตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า
ครูที่มีอายุแตกต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยการคงอยู่ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา
ชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่พบ คือ ชั่วโมงสอนต่อ
สัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือน และค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย
การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม ข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียน
ควรมีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับ การพิจารณาชั่วโมงสอน และควรสร้างความมั่นใจว่าครู จะมีความมั่นคง
ในอาชีพ

บุปผา ทองสาย (2547) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็น
ของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนใน 5 ด้าน คือ
ความมั่นคงของงานที่ทำระบบการบริหารโรงเรียน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความผูกพันกับ
องค์กรและเพื่อนร่วมงาน ผลวิจัย พบว่า

1. ครูให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
ระบบการบริหารโรงเรียน และความมั่นคงของงานที่ทำ ที่เหลือทั้งหมดกับครูมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของ
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผู้ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

2.2 ผู้ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริกัญญา โสฬสจินดา (2548) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการประสพผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประเภทการดำเนินงานของอาจารย์อัตราจ้าง ผลการวิจัย พบว่า

1. อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อยกว่า 5 ปี และอาจารย์อัตราจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. อาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งในสภาพรวมและรายด้าน

วรรรณี วิริยะกัษานนท์ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30.98 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.83 ปี มีความพึงพอใจ ในงานระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถ ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครธนได้ร้อยละ 24.3

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลควรปรับปรุงแบบการบริหาร ด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้มากขึ้น

จารุวรรณ วิทยา (2549) ได้ศึกษา การดำรงอยู่ของกำลังพลฝ่ายอำนวยการของ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาและลักษณะทั่วไปของการปฏิบัติงานด้านฝ่ายอำนวยการ ของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต พบว่า ด้านบุคลากร ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการมีจำนวนน้อยไม่เหมาะสม กับปริมาณงานและไม่เป็นไปตามอัตราที่อนุญาตให้มีในแต่ละสถานีตำรวจ ส่วนใหญ่เป็น

เพศชายที่ไม่เหมาะกับงานด้านเอกสาร ผู้อาวุโสมักมอบความไว้วางใจให้ผู้ช่วยทำ ด้านระบบงาน ได้แก่ การปฏิบัติมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ยุงยากและซ้ำซ้อน ต้องรับผิดชอบทำงานของฝ่ายอื่น มีความสับสนของการมอบหมายงานและการทำงานในฝ่าย โครงสร้างและหน้าที่ในระดับสถานี ตำรวจไม่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ข้อมูลสารสนเทศไม่สามารถเชื่อมโยงและไม่มีประสิทธิภาพ การขยายตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญงานฝ่ายอำนวยการ ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนได้รับน้อยไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน จัดสรรเงินพิเศษอื่น ๆ เครื่องใช้สำนักงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่วนเงื่อนไขหรือปัจจัยจูงใจในการดำรงอยู่ของกำลังพลฝ่ายอำนวยการของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต พบว่า บรรจุในตำแหน่งของฝ่ายอำนวยการถูกขอร้องจากผู้บังคับบัญชา มีประสบการณ์ทำงานฝ่ายอำนวยการและมีวันหยุดที่แน่นอน สำหรับข้อเสนอแนะและรูปแบบที่ส่งเสริมการดำรงอยู่ของกำลังพลฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ การมอบหมายภารกิจที่นอกเหนือจากงานหลักเป็นงานที่ต้องใช้กำลังเต็มอัตราเท่านั้น ให้ค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม ให้มีเงินประจำสำหรับตำแหน่งฝ่ายอำนวยการ ให้มีห้องปฏิบัติการที่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน พัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นระบบเดียวกันทั้งองค์กร ให้มีเฉพาะฝ่ายปฏิบัติหรืองานหลักในระดับสถานีตำรวจ สำหรับฝ่ายอำนวยการหรืองานสนับสนุนในระดับสถานีตำรวจให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านที่มาจากฝ่ายพลเรือน

นภาพร ปวงสุข (2550) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถม ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียน เอกชนจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ผลวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปฐมวัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ การเปรียบเทียบอายุ โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายการบริหารแตกต่างกันการ เปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การเปรียบเทียบประสพการณ์ในการทำงานเพราะว่าทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

นวรรตน์ วิบูลย์ศรี (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 รวมถึง เสนอแนวทางในการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่การศึกษา 2 มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความ รับผิดชอบ เป็นอันดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น อันดับที่ 2 ด้านการได้รับความยอมรับ นับถือเป็นอันดับที่ 3 ตามด้วยด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนที่มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง คือ ด้านนโยบายและด้านบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าและเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว กูล โดยภาพรวมของทุกด้าน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2 ตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านนโยบาย และการบริหารงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านอื่น ๆ และภาพรวมของสถานภาพทางอายุมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สถานภาพทางวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพทางประสพการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยว กูล มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านอื่น ๆ และภาพรวมของสถานภาพทางประสพการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01

3. แนวทางในการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนที่จะต้อง ปรับปรุง 8 ด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ได้เสนอแนวทาง ปรับปรุงระดับความพึงพอใจ ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ได้แก่ การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูได้แสดงออกในการเป็นผู้นำ ด้านความก้าวหน้า ได้แก่การพิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ การส่งเสริม

การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบาย ด้านการนิเทศงาน ได้แก่ การจัดหา ผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครู ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ การดูแล ตรวจสอบคุณภาพของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานแก่ครูให้เพียงพอได้เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ การให้เงินเดือนครูตามวุฒิการศึกษา และปรับเปลี่ยนตาม ความเหมาะสม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้แก่ ทางโรงเรียนรับรู้ปัญหาในครอบครัวของครู และให้ ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อด้วยสัมพันธ์ไมตรีอันดี และด้านความมั่นคงในงาน ได้แก่ ผู้บริหารให้ความมีเมตตาธรรม และให้ความเป็นที่พึ่งในการปฏิบัติงานแก่ครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง จำนวน 240 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Kreycie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542, หน้า 84) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 148 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนประชากรในแต่ละวิทยาลัย ดังตารางที่ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	116	72
2	วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ	38	23
3	วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้	24	15
4	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง	21	13
5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา	41	25
รวม		240	148

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการยกย่องให้เกียรติ ด้านการเอาใจใส่ และด้านระบบประชาธิปไตย โดยมีระดับการวัดแบบอันตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัด ดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

การวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานดำรงอยู่ในหน่วยงานสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีระดับการวัดแบบอันตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัด ดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3

เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4

เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

การวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.21–5.00 เห็นด้วยมากที่สุด

3.41–4.20 เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 เห็นด้วยปานกลาง

1.81–2.60 เห็นด้วยน้อย

1.00–1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการบริหารงานบุคคลและพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยพิจารณาตามหลักระเบียบวิธีวิจัย และวัตถุประสงค์ ของการวิจัยเป็นหลัก

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเขียนเป็นกรอบแนวคิดและสร้างข้อคำถาม

3. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารเทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (ล้วน สายยศ, 2538, หน้า 183–186)

4. นำข้อมูลจาก ข้อ 1–3 มาสร้างเป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติ แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของลิเกิร์ต (Likert) ได้ครอบคลุมวิธีการบริหารงานบุคคลและพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งนี้อยู่ภายใต้การแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) และปรับปรุงสำนวนการใช้ภาษาประกอบแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

นายสมยศ พันธุ์กลีกร ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง

นายสถิตย์ ปุริบุญนากร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา

นางสุวรรณา พูนกล้า ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อทำการทดลองใช้

เครื่องมือกับครู ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาโดยตรง แต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

7. นำแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างอิงใน สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542, หน้า 115) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

8. นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาปรับปรุงคุณภาพเป็นฉบับที่สมบูรณ์แล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับที่ 1 ถึง หน่วยงานงานในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และฉบับที่ 2 ถึงกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยเอง และแนบข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย จัดส่งและขอรับคืนทางไปรษณีย์บางส่วนที่อยู่ห่างไกล ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 20 วัน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใกล้เพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนเมื่อระยะเวลาผ่านไป 1 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามจำนวน 148 ฉบับ

3. ตรวจสอบความเรียบร้อยของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์เป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ทศนคติต่อระบบวิธีการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 กำหนดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ทศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการคงอยู่ในหน่วยงาน วิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 กำหนดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาระดับความสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2552, หน้า 313-314) กล่าวไว้ดังนี้

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่า อยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .50 (ประมาณ .30 ถึง .70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ในส่วนของผลการทดสอบนัยสำคัญ แสดงโดยสัญลักษณ์ดังนี้

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงสัญลักษณ์ **

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมา วิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังที่ได้แสดงไว้แล้วในบทที่ผ่านมา สำหรับในบทนี้จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- n แทน กลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และนำเสนอความสัมพันธ์โดยแยกเป็นรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 148 คน เป็นครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา จำนวน 72 คน วิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ จำนวน 23 คน วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ จำนวน 15 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จำนวน 25 คน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง จำนวน 13 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	89	60.14
หญิง	59	39.86
รวม	148	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 148 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 60.14 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86

ตาราง 4 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	42	28.38
31-40 ปี	62	41.89
41-50 ปี	34	22.97
51 ปีขึ้นไป	10	6.76
รวม	148	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 148 คน จำแนกตามอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.38 อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.89 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76

ตาราง 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	4.73
ปริญญาตรี	90	60.81
สูงกว่าปริญญาตรี	51	34.46
รวม	148	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 148 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.73 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 60.81 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.46

ตาราง 6 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
3-5 ปี	59	39.86
6-15 ปี	59	39.86
16-25 ปี	22	14.86
26-35 ปี	8	5.41
รวม	148	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 148 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86 ประสบการณ์การทำงาน 6-15 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86 ประสบการณ์การทำงาน 16-25 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 ประสบการณ์การทำงาน 26-35 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41

ตอนที่ 2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการยกย่องให้เกียรติ ด้านการเอาใจใส่ และด้านระบบประชาธิปไตย โดยวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวม 4 ด้าน

ข้อที่	วิธีการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการเห็นคุณค่า	3.69	0.75	เห็นด้วยมาก
2	ด้านการยกย่องให้เกียรติ	3.81	0.80	เห็นด้วยมาก
3	ด้านการเอาใจใส่	3.62	0.90	เห็นด้วยมาก
4	ด้านระบบประชาธิปไตย	3.67	0.96	เห็นด้วยมาก
	เฉลี่ยภาพรวม	3.70	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 148 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกย่องให้เกียรติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ด้านการเห็นคุณค่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) ด้านระบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.67$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการเห็นคุณค่า

ข้อที่	ด้านการเห็นคุณค่า	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ตนพอใจและตามประสพการณ์	3.67	0.84	เห็นด้วยมาก
2	ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานสามารถจัดการศึกษาได้ดีที่สุด	3.67	0.81	เห็นด้วยมาก
3	ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มั่นใจว่าได้บุคลากรที่ดีที่สุด	3.80	0.93	เห็นด้วยมาก
4	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่า การกำหนดมอบหมายให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร การจัดหาบุคลากร ต้องถูกต้องที่สุด	3.63	1.01	เห็นด้วยมาก
5	ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในวิทยาลัยโดยสร้างความรู้สึกว่า งานที่เขาปฏิบัตินั้นมีคุณค่า	3.69	0.95	เห็นด้วยมาก
รวม		3.69	0.75	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคล ด้านการเห็นคุณค่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.69$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มั่นใจว่าได้บุคลากรที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจ

แก่บุคลากรในวิทยาลัยโดยสร้างความรู้สึกว่างานที่เขาปฏิบัตินั้นมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่า การกำหนดมอบหมายให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร การจัดหาบุคลากร ต้องถูกต้องที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 9 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการยกย่องให้เกียรติ

ข้อที่	ด้านการยกย่องให้เกียรติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร โดยไม่ได้รับการร้องขอ	4.07	0.89	เห็นด้วยมาก
2	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรโดยการให้ความยกย่องนับถือ การยอมรับในบุคลลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.86	เห็นด้วยมาก
3	ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ยกย่องบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอหน้ากัน	3.81	1.02	เห็นด้วยมาก
4	ผู้บริหารจัดให้มีการเลื่อนขั้นของบุคลากร ตามความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	3.57	1.21	เห็นด้วยมาก
5	ผู้บริหารให้เกียรติให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	3.82	1.09	เห็นด้วยมาก
รวม		3.81	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคล ด้านการยกย่องให้เกียรติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร โดยไม่ได้รับการร้องขอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้เกียรติให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการเลื่อนขั้นของบุคลากรตามความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการเอาใจใส่

ข้อที่	ด้านการเอาใจใส่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย	3.64	1.02	เห็นด้วยมาก
2	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	3.64	1.12	เห็นด้วยมาก
3	ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	3.59	0.96	เห็นด้วยมาก
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจของครูและให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็นด้วยการมีเหตุผลที่ดี	3.68	0.97	เห็นด้วยมาก
5	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	3.58	1.04	เห็นด้วยมาก
รวม		3.62	0.90	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคล ด้านการเอาใจใส่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจของครูและให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็นด้วยการมีเหตุผลที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย และผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 11 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านระบบประชาธิปไตย

ข้อที่	ด้านระบบประชาธิปไตย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา	3.54	1.12	เห็นด้วยมาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย	3.72	1.06	เห็นด้วยมาก
3	ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	3.66	1.12	เห็นด้วยมาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	3.81	1.05	เห็นด้วยมาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	3.63	1.20	เห็นด้วยมาก
รวม		3.67	0.96	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคล ด้านระบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$)

ตอนที่ 3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวม 5 ด้าน

ข้อที่	พฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ด้านสภาพการทำงาน	3.54	0.86	เห็นด้วยมาก
2	ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.61	0.87	เห็นด้วยมาก
3	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	3.58	0.94	เห็นด้วยมาก
4	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	0.84	เห็นด้วยมาก
5	ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.72	0.94	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยภาพรวม		3.65	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 148 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$) ด้านค่าตอบแทนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$) และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$) รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตาราง 13 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านสภาพการทำงาน

ข้อที่	ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านมีความร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.90	0.84	เห็นด้วยมาก
2	วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านมีเพียงพอ	3.36	1.11	เห็นด้วยปานกลาง
3	สถานศึกษาของท่านมีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย	3.44	1.13	เห็นด้วยมาก
4	สถานศึกษาของท่านมีสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.47	0.97	เห็นด้วยมาก
รวม		3.54	0.86	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.54$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านมีความร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.36$)

ตาราง 14 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอในการดำรงชีวิต	3.32	1.21	เห็นด้วยปานกลาง
2	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	3.64	1.06	เห็นด้วยมาก
3	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	3.61	1.14	เห็นด้วยมาก
4	ท่านสามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยงเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ตามระเบียบ	3.80	1.05	เห็นด้วยมาก
5	สถานศึกษาของท่าน ได้ยกย่องให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี	3.69	1.11	เห็นด้วยมาก
รวม		3.61	0.87	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ ด้านค่าตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยงเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่าน ได้ยกย่องให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.32$)

ตาราง 15 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านสวัสดิการและประโยชน์
 เกื้อกูล

ข้อที่	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม	3.51	1.08	เห็นด้วยมาก
2	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการและความจำเป็น	3.44	1.14	เห็นด้วยมาก
3	สถานศึกษาของท่านให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ การประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด)	3.70	1.01	เห็นด้วยมาก
4	สถานศึกษาของท่านมีที่พักอาศัย ให้บริการแก่ครู อย่างเพียงพอกับความต้องการ	3.66	1.13	เห็นด้วยมาก
5	สถานศึกษาของท่านมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี	3.58	1.10	เห็นด้วยมาก
รวม		3.58	0.94	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/การประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีที่พักอาศัยให้บริการแก่ครู อย่างเพียงพอกับความ ต้องการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการ และความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$)

ตาราง 16 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อที่	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.68	1.05	เห็นด้วยมาก
2	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน	3.78	0.87	เห็นด้วยมาก
3	อาชีพครูสามารถทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร	3.82	0.98	เห็นด้วยมาก
4	การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ	3.86	1.00	เห็นด้วยมาก
5	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีหลักประกันความมั่นคงต่ออาชีพ	3.81	1.13	เห็นด้วยมาก
รวม		3.79	0.84	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการดำรงอยู่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ อาชีพครูสามารถทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$)

ตาราง 17 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อพฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.65	1.01	เห็นด้วยมาก
2	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	3.68	1.06	เห็นด้วยมาก
3	สถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.71	1.10	เห็นด้วยมาก
4	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.68	1.13	เห็นด้วยมาก
5	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.89	0.97	เห็นด้วยมาก
รวม		3.72	0.94	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$)

ตอนที่ 4 นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครูในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า วิธีการบริหารบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับ

พฤติกรรมการดำรงอยู่ของครูในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ได้นำเสนอในรายละเอียดตามลำดับต่อไป

การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ จะพิจารณาว่า มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ จากนั้นจะพิจารณาระดับความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2552, หน้า 313-314) กล่าวไว้ดังนี้

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .50 (ประมาณ .30 ถึง .70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ในส่วนของผลการทดสอบนัยสำคัญ แสดงโดยสัญลักษณ์ดังนี้

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงสัญลักษณ์ **

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงค่าสหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครูในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

วิธีการบริหารงานบุคคล		พฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน		ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig
\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3.70	0.80	3.65	0.80	0.798**	0.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 พบว่า ผลเป็นไปตามสมมติฐาน คือ วิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.798

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยจำแนกเป็นรายด้าน

วิธีการบริหารงานบุคคล	พฤติกรรมการดำรงอยู่					รวม
	1. สภาพการทำงาน	2. ค่าตอบแทนการทำงาน	3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	4. ความมั่นคงในการทำงาน	5. การมีส่วนร่วมในองค์กร	
1. การเห็นคุณค่า	0.642**	0.701**	0.607**	0.717**	0.733**	0.760**
2. การยกย่องให้เกียรติ	0.576**	0.628**	0.568**	0.624**	0.681**	0.688**
3. การเอาใจใส่	0.640**	0.721**	0.645**	0.719**	0.680**	0.760**
4. ระบบประชาธิปไตย	0.641**	0.701**	0.630**	0.720**	0.714**	0.761**
รวม	0.672**	0.740**	0.659**	0.747**	0.753**	0.798**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ มีจำนวน 8 คู่ ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ วิธีการบริหารบุคคลด้านการเห็นคุณค่ากับการมีส่วนร่วมในองค์กร ($r = 0.733$) การเอาใจใส่กับค่าตอบแทนการทำงาน ($r = 0.721$) ระบบประชาธิปไตยกับความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.720$) การเอาใจใส่กับความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.719$) การเห็นคุณค่ากับความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.717$) ระบบประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมในองค์กร ($r = 0.714$) การเห็นคุณค่ากับค่าตอบแทนในการทำงาน ($r = 0.701$) และระบบประชาธิปไตยกับค่าตอบแทนการทำงาน ($r = 0.701$) ส่วนคู่ที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้ การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงานสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครู-อาจารย์ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู-อาจารย์ ผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง จำนวน 240 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนประชากรในแต่ละวิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำเก็บรวบรวมข้อมูลครู-อาจารย์ ผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง ช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม 2559- พฤษภาคม 2560 ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 148 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 60.14 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.89 รองลงมาอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.38 อายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 และน้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ตามวุฒิการศึกษา

พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 60.81 รองลงมา ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.46 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.73 และเมื่อพิจารณาวิเคราะห์ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 3-15 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 79.72 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 16-25 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 น้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน 26-35 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการยกย่องให้เกียรติ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านระบบประชาธิปไตย และด้านการเอาใจใส่

ผลการวิเคราะห์วิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

2.1 วิธีการบริหารงานบุคคล ด้านการเห็นคุณค่า ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มั่นใจว่าได้บุคลากรที่ดีที่สุด ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในวิทยาลัยโดยสร้างความรู้สึกทำงานที่เขาปฏิบัตินั้นมีคุณค่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่าการกำหนดมอบหมายให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร การจัดหาบุคลากร ต้องถูกต้องที่สุด

2.2 วิธีการบริหารงานบุคคล ด้านการยกย่องให้เกียรติ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรโดยไม่ได้รับการร้องขอ และผู้บริหารให้เกียรติให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารจัดให้มีการเลื่อนขั้นของบุคลากรตามความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

2.3 วิธีการบริหารงานบุคคล ด้านการเอาใจใส่ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจของครูและให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็นด้วยการมีเหตุผลที่ดี ผู้บริหารสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย และผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

2.4 วิธีการบริหารงานบุคคล ด้านระบบประชาธิปไตย ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้

เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา

3. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อพฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ เป็นรายด้านและรายข้อ สรุปได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการดำรงอยู่ ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านมีความร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานศึกษาของท่านมีสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสถานศึกษาของท่านมีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 ข้อ คือ วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านมีเพียงพอ

3.2 พฤติกรรมการดำรงอยู่ ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ท่านสามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยงเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ตามระเบียบ สถานศึกษาของท่าน ได้ยกย่อง ให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี ท่านมีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 ข้อ คือ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอในการดำรงชีวิต

3.3 พฤติกรรมการดำรงอยู่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ สถานศึกษาของท่านให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/การประกันอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่รัฐจัด) และสถานศึกษาของท่านมีที่พักอาศัยให้บริการแก่ครูอย่างเพียงพอกับความต้องการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการ และความจำเป็น

3.4 พฤติกรรมการดำรงอยู่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ และอาชีพครูสามารถทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

3.5 พฤติกรรมการดำรงอยู่ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผลเป็นไปตามสมมติฐาน คือ วิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.798

เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ มีจำนวน 8 คู่ ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ วิธีการบริหารบุคคลด้านการเห็นคุณค่า กับการมีส่วนร่วมในองค์กร การเอาใจใส่กับค่าตอบแทนการทำงาน ระบบประชาธิปไตยกับความมั่นคงในการทำงาน การเอาใจใส่กับความมั่นคงในการทำงาน การเห็นคุณค่ากับความมั่นคงในการทำงาน ระบบประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมในองค์กร การเห็นคุณค่ากับค่าตอบแทนในการทำงาน และระบบประชาธิปไตยกับค่าตอบแทนการทำงาน ส่วนคู่ที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. วิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูปอาชีวศึกษา โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้นำบริหารงาน ทำให้โครงสร้างในองค์กรรวมของการอาชีวศึกษาเปลี่ยนรูปแบบไป อำนาจการบริหารงานต่าง ๆ ถูกกระจายลงมาสู่ภูมิภาคและวิทยาลัยต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกัน

จากเหตุผลดังกล่าวมานี้ จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า วิธีการบริหารงานบุคคลโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยการดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ของ ประเสริฐ จตุรภัทร (2546) ที่พบว่า การดำเนินงานบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11 ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกบุคคลที่มั่นใจว่าได้บุคลากรที่ดีที่สุด สนับสนุนในการตัดสินใจของครูและให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็น ด้วยการมีเหตุผลที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรโดยไม่ได้รับการร้องขอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน วิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยกย่องให้เกียรติ ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรโดยไม่ได้รับการร้องขอให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันแสดงความชื่นชม ยกย่อง บุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาอย่างเสมอหน้ากัน สร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรโดยการให้ความยกย่องนับถือและการยอมรับในบุคลากรอย่างสม่ำเสมอจัดให้มีการเลื่อนขั้นของบุคลากรตามความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

ด้านการเห็นคุณค่า ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มั่นใจว่า ได้บุคลากรที่ดีที่สุด สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในวิทยาลัยโดยสร้างความรู้สึกว่า งานที่เขาปฏิบัตินั้นมีคุณค่า สร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ตนพอใจและตามประสบการณ์ ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานสามารถจัดการศึกษาได้ดีที่สุดและสร้างความมั่นใจว่าการกำหนดมอบหมายให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร การจัดหาบุคลากร ต้องถูกต้องที่สุด ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของ นฤป สีบวงษา (2552) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านระบบประชาธิปไตย ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ เปิดโอกาสให้บุคลากร

มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา

ด้านการเอาใจใส่ ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจของครูและให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็นด้วยการมีเหตุผลที่ดี ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา สร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย ให้ความเอาใจใส่และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

2. พฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา

พฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา ข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ อาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันความมั่นคงต่ออาชีพ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานและมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ของ บุปผา ทองสาย (2547) ที่พบว่า ครูให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก คือความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ระบบการบริหารโรงเรียน และความมั่นคงของงานที่ทำ

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สถานศึกษามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ปัญหาการบริหารบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกองการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ของ จิตา เปรมศรี (2546) ที่พบว่า การบริหารบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดกองการอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ตามระเบียบ สถานศึกษา ได้ยกย่องให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอในการดำรงชีวิต

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สถานศึกษาให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/การประกันอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่รัฐจัด) สถานศึกษามีที่พักอาศัยให้บริการแก่ครู อย่างเพียงพอกับความต้องการ สถานศึกษามีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับ มีความเหมาะสม และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการและความจำเป็น

ด้านสภาพการทำงาน ในรายหัวข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานศึกษามีสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษามีเพียงพอ จากผลการวิจัยอาจเป็นผลมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารด้านบุคลากรสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put The Right Man in The Right Job) มีการจัดระบบงานที่ดีและมีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและการพัฒนางานที่ทำ

ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับ พฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครูในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบสมมติฐาน การวิจัย ที่ว่า วิธีการบริหารบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแยกการวิเคราะห์ผลออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในภาพรวม ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครู ในหน่วยงาน สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครูในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา และพฤติกรรมการดำรงอยู่ ของครูกับวิธีการบริหารบุคคลเป็นรายด้าน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการ บริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครู ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา เป็นรายด้าน และพฤติกรรมการดำรงอยู่ของครูกับวิธีการบริหารบุคคลเป็น รายด้าน โดยมีพฤติกรรมการดำรงอยู่ด้านที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับสูง เรียงตามสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในองค์กร ($r = 0.753$) ความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.747$) และ

ค่าตอบแทนการทำงาน ($r = 0.740$) นอกจากนั้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ สภาพการทำงาน ($r = 0.672$) และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($r = 0.659$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อวิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรม การดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกและ ส่งเสริมด้านวิชาการเพิ่มเติมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน การจัดทำผลการปฏิบัติงานการให้ความรู้ การจัดหาวัสดุฝึกในการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อ จำนวนของนักเรียน นักศึกษา การจัดครุภัณฑ์ที่ทันสมัย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความมั่นใจว่าการกำหนดหมายหมายให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร การจัดหาบุคลากร ต้องถูกต้องที่สุด จัดให้มีการเลื่อนขั้นของบุคลากรตาม ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ให้โอกาสบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหาร บุคคลในสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานในรูปแบบ ทีมงาน เปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการ กำหนดนโยบายและแก้ปัญหาที่สำคัญของสถานศึกษา รวมทั้งมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางพัฒนา สถานศึกษา เพื่อจะได้ความคิดที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิธีการบริหารงานสถานศึกษาต่อความต้องการของชุมชนรอบข้าง สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

2. ควรศึกษาพฤติกรรมผลการดำรงอยู่ของสถานศึกษาเอกชนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาของรัฐ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จารุวรรณ วิทยา. (2549). **การดำรงอยู่ของกำลังพลฝ่ายอำนวยการของสถานีตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,
ภูเก็ต.
- จินดา เปรมศรี. (2546). **ปัญหาการบริหารบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษา
อาชีพ กรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์
โปรเกรสซิฟ.
- เดือนใจ ไพคำนาม. (2554). **สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์
ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ: เจริญพัฒนา.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). **ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ
องค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร.** การศึกษา
อิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). **การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มี
สมรรถนะสูง กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.**
- นภาพร ปวงสุข. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียน
เอกชนจังหวัดสมุทรปราการ.** ภาคนิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,
กรุงเทพฯ.
- นฤป สืบวงษา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

- นวรรตน์ วิบูลย์ศรี. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัย
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่การศึกษา 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- บุญเชิด สุขอภิรมย์. (2541). บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุปผา ทองสาย. (2547). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ จัตุรภัทร. (2546). การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2526). เอกสารชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรทิพย์ บัวหลวง. (2555). ความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สำนักบริหารยุทธศาสตร์ และบูรณาการ
การศึกษาที่ 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, กรุงเทพฯ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- ภิญโญ สาธร. (2519). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. (2523). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ
งานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาณฑ สวามีชัย. (2527). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศรีสง่า.
- ล้วน สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วรรณิ วีริยะกัสานนท์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ พย.ม.,
มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- ศิริัญญา โสฬสจิตา. (2548). **สภาพการคงอยู่ของอาจารย์อัตราจ้าง สาขาวิชา
ช่างอิเล็กทรอนิกส์สังกัดวิทยาลัยเทคนิค สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- ศิริรัตน์ เสรีรัตน์. (2539). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2525). **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.** กรุงเทพฯ: สมหมายการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมาน อัครภูมิ. (2545). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** อุบลราชธานี:
อุบลกิจออฟเซต การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2536). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ
โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน.** ม.ป.ท: ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2542). **พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). **สรุปการบรรยายของผู้บริหารและ
สาระสำคัญของการประชุมกลุ่มปฏิบัติการ การประชุมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาครั้งที่ 2/2557.** ขอนแก่น: โรงแรม
พูลแมนขอนแก่นราชาอาคิด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุกิจ จุลละนันท์. (2532). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ธารการพิมพ์.
- สุภาพัญญ์ จริยะเศรษฐ์. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.** กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏ
กาญจนบุรี.

- สรุพล สุวรรณแสง. (2553). **ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์
กศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2537). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมร รักษาสัตย์. (2522). **การพัฒนานโยบาย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2542). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัย หิรัญโต. (2525). **เทคนิคการบริหาร.** กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
อนงค์ศิลปะการพิมพ์.
- Appley, L. (1976). Organization for Personnel Administration. **Public Personal Review,**
3(2), 96.
- Bench, D. S. (1983). **Personel: The Mangement of People at Work** (5th ed.). New York:
Macmillan.
- Van Zwall, J. A. (1964). **School Personnel Administration.** New York: Appletoncentury-
Crofits.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบวิธีการบริหารงานบุคคลกับ

พฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERSONEL MANAGEMENT SYSTEM AND THE
BEHAVIOR EXISTENCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF VOCATIONAL COLLEGE
IN PHYAO PROVINCE

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อวิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของครู ต่อพฤติกรรมการดำรงอยู่ในสถานศึกษา
จำนวน 25 ข้อ

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ จึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์และนำไป
วิเคราะห์ผลได้ คำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่าน
แต่อย่างใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบตามความเป็นจริง

3. เมื่อตอบเสร็จแล้วโปรดส่งคืนโดยพับใส่ซองที่แนบมานี้ พร้อมผนึกซองให้เรียบร้อย
และส่งทางไปรษณีย์ด้วย ขอขอบพระคุณ

4. ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
ครั้งนี้

อภิญญา กัดสำเนียง

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1

คำชี้แจง คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ หรือประสบการณ์ในการทำงาน

() ไม่เกิน 5 ปี

() 6-15 ปี

() 16-25 ปี

() 26-35 ปี

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาดูว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของท่านในปัจจุบันแล้วกรอกใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับความคิดเห็นและตามทัศนคติของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยกำหนดตัวเลขและความหมายไว้ดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4. เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5. เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

ตัวอย่าง

ทัศนคติต่อระบบบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านการเห็นคุณค่า					
0. ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ตนพอใจและตามประสพการณ์					✓

จากตัวอย่าง

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน “5” แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณบริหาร
ควรสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ตนพอใจและ
ตามประสพการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ทัศนคติต่อระบบบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านการเห็นคุณค่า					
1.1 ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ตนพอใจและตามประสบการณ์					
1.2 ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานสามารถจัดการศึกษาได้ดีที่สุด					
1.3 ผู้บริหารมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มั่นใจว่าได้บุคลากรที่ดีที่สุด					
1.4 ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่า การกำหนดมอบหมายให้บุคลากร การวางตัวบุคลากร การจัดหาบุคลากร ต้องถูกต้องที่สุด					
1.5 ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในวิทยาลัย โดยสร้างความรู้สึกว่างานที่เข้าปฏิบัตินั้นมีคุณค่า					
2. ด้านการยกย่องให้เกียรติ					
2.1 ผู้บริหารไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร โดยไม่ได้รับการร้องขอ					
2.2 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรโดยการให้ความยกย่องนับถือ การยอมรับในบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
2.3 ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ยกย่อง บุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา อย่างเสมอหน้ากัน					
2.4 ผู้บริหารจัดให้มีการเลื่อนขั้นของบุคลากรตามความดีความชอบอย่างเป็นธรรม					
2.5 ผู้บริหารให้เกียรติให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					
3. ด้านการเอาใจใส่					
3.1 ผู้บริหารสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย					

ทัศนคติต่อระบบบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
3.2 ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่าย ในสถานศึกษา					
3.3 ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร					
3.4 ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการตัดสินใจของครูและ ให้คำปรึกษาแนะนำตามความจำเป็นด้วยการมี เหตุผลที่ดี					
3.5 ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง					
4. ด้านระบบประชาธิปไตย					
4.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา					
4.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น ได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย					
4.3 ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ					
4.4 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอ ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน					
4.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นและตามทัศนคติของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยกำหนดตัวเลขและความหมายไว้ดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4. เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5. เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

ตัวอย่าง

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านการเห็นคุณค่า					
0 สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านมีความร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย					✓

จากตัวอย่าง

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน “5” แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านมีความร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับมากที่สุด

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านสภาพการทำงาน					
1.1 สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านมีความร่มรื่นสวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย					
1.2 วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านมีเพียงพอ					
1.3 สถานศึกษาของท่านมีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย					

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1.4 สถานศึกษาของท่านมีสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน					
2.1 เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอในการดำรงชีวิต					
2.2 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน					
2.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด					
2.4 ท่านสามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยงเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ตามระเบียบ					
2.5 สถานศึกษาของท่าน ได้ยกย่อง ให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี					
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
3.1 ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม					
3.2 ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการ และความจำเป็น					
3.3 สถานศึกษาของท่านให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/การประกันอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่รัฐจัด)					
3.4 สถานศึกษาของท่านมีที่พักอาศัยให้บริการแก่ครูอย่างเพียงพอกับความต้องการ					
3.5 สถานศึกษาของท่านมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี					

ทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
4.1 ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
4.2 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา					
4.3 อาชีพครูสามารถทำให้ท่านดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร					
4.4 การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ					
4.5 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีหลักประกันความมั่นคงต่ออาชีพ					
5. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร					
5.1 ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
5.2 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร					
5.3 สถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม					
5.4 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5.5 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูลครั้งนี้



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	อภิญญา กลัดสำเนียง
วัน เดือน ปี เกิด	14 สิงหาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	139/9 ถนนพลโยธาซอย 3 ตำบลแม่ต๋ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา จังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2558–2560	ครู วิทยาลัยเทคนิคพะเยา จังหวัดพะเยา
พ.ศ. 2556–2558	ครู วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ จังหวัดพะเยา
พ.ศ. 2554–2556	ครู วิทยาลัยการอาชีพนครไทย จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2552–2554	เจ้าพนักงานธุรการ 2 เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ จังหวัดเชียงราย
พ.ศ. 2545–2552	ครูพิเศษสอน วิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ปทส. (การบัญชี), วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง, จังหวัดลำปาง
ผลงานการตีพิมพ์	
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	
อภิญญา กลัดสำเนียง (ผู้บรรยาย). (17 มิถุนายน 2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง วิธีการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการดำรงอยู่ในหน่วยงาน สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา. ใน การประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 3 (หน้า 1392–1405). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.	
ผลงานการตีพิมพ์อื่น ๆ -	