การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

เสนอ

ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์

โดย

สุทธิ ประจงศักดิ์

A026011

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 026011
วัน เดือน ปี 17 ก.ย. 44

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายวิชาการศึกษารายบุคคล : การบริหารบุคคล
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้องานวิจัย	การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
นักศึกษา	นายสุทธิ ประจงศักดิ์
รหัสประจำตัว	40068106
หลักสูตร	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการอาชีวศึกษา
	ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2541
อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย	ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์

บทคัดย่อ

งานวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีการศึกษาวิจัยจำนวนมาก โดยมีกรอบความคิด หลักการ ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยแตกต่างกัน การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อให้เป็นภาพรวมของปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือแบบสรุปประเด็นของปริญญานิพนธ์แต่ละฉบับ บันทึกและรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ปริญญานิพนธ์ทุกฉบับ และสังเคราะห์ภาพรวมปริญญานิพนธ์แต่ละด้าน

ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ ทำให้เห็นภาพรวมของปริญญานิพนธ์ที่จัดทำ มีเนื้อหาสาระเฉพาะบางด้านของการบริหารบุคคล และขาดเนื้อหาสาระสำคัญด้านอื่นๆ อีก ซึ่งสมควรจักได้มีการศึกษาวิจัยต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
สารบัญ	II
สารบัญตาราง	IV
สารบัญภาพ	V
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	2
1.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 การสังเคราะห์งานวิจัย	4
2.2 การบริหารงานบุคคล	5
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	9
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	9
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	9
3.3 การรวบรวมข้อมูล	9
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	9
3.5 การเสนอผลการวิเคราะห์และวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์	10
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	11
4.1 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์	11
4.2 ผลการสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์	13
4.2.1 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระการเข้าสู่ตำแหน่ง	13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.2. ผลการเคราะห์เนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	13
4.2.3. ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระด้านความพึงพอใจ ความผูกพัน แรงจูงใจ และความท้อแท้	20
4.2.4. ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระทั่วไป	33
4.2.5. ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระด้านวินัยและการควบคุม	38
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	39
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก ก.	
ภาคผนวก ข.	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษางานบริหารบุคคล จำแนกปีการศึกษาและเนื้อหาสาระ	11
4.2 จำนวนปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาจำแนกตามเนื้อหาสาระ และระดับการศึกษา	12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดงกิจกรรมต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

การบริหารงานบุคคลเป็นรายวิชา เป็นสาขาวิชาหรือแขนงวิชา ที่มีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการบริหาร การจัดการ ทั้งระดับปริญญาตรี-โท และปริญญาเอก เป็นศาสตร์ของการบริหารองค์การ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในชีวิตของการบริหารองค์การคือ ผู้มีความสามารถในการบริหารบุคคล องค์การมีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ และก่อประสิทธิผลที่มีผลกำไร หรือสร้างความประทับใจในการบริการต่อลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ อยู่ที่ความสามารถและความมีประสิทธิภาพของบุคคล บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จดังกล่าว

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสาขาบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยภายในประเทศ วิทยานิพนธ์ (THESIS) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล มีเป็นจำนวนมิใช่น้อย และความหลากหลายของหลักการ ทฤษฎี สมมติฐานต่างๆ จากการศึกษา ตัวแปร เวลา สถานการณ์ สภาพแวดล้อม รูปแบบการศึกษาวิจัย ที่แปรเปลี่ยนไป ยิ่งทำให้นักวิจัย-ศึกษา แสวงหาข้อมูลคำตอบที่ตนเองประสงค์ไม่หยุดนิ่ง ความหลากหลายของงานการศึกษาวิจัยของนิสิตนักศึกษาปริญญาโท แต่ละสถาบันการศึกษา แม้ว่าเป็นงานที่จัดทำเพื่อผลการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษา ก็เป็นผลงานรายงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตามสมควร หากได้มีการนำไปปรับใช้ตามควรแก่โอกาสและสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามานานนับสิบปี ปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาวิจัยเฉพาะด้านงานบริหารบุคคล มีเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะวิเคราะห์งานวิจัยเพื่อตอบคำถามของผู้วิจัย และผู้สนใจว่ามหาวิทยาลัยแห่งนี้มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล ที่น่าสนใจประเด็นใด ปัญหาคืออย่างไร ข้อค้นพบใหม่ๆ อะไรบ้าง แนวทางแก้ปัญหาทำอย่างไร ผลสรุปคืออะไร คำตอบเหล่านี้คาดว่าผู้สนใจควรได้รับประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสนอแนะของผู้วิจัยต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

2.1 การสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การนำส่วนย่อยของงานวิจัยที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ มาประกอบเข้าด้วยกัน หรือเชื่อมโยงส่วนย่อยจากการวิเคราะห์เข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่

2.1.1 ระดับของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย 3 ระดับ คือระดับที่นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์จนเกิดความรู้ในหัวข้อนั้น เรียกว่า Meta Analysis ระดับที่นำหัวข้อที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ในหัวข้อนั้น เรียกว่า Mega Analysis และระดับที่นำสาขาที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ เรียกว่า Super Analysis (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 1)

2.1.2 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

อุทุมพร จามรมาน (2531 : 1) กล่าวว่า การสังเคราะห์จำแนกได้ 2 ประเภท คือ การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative Synthesis) กับการสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis)

การสังเคราะห์ เชิงคุณลักษณะ หรือเชิงบรรยายได้แก่ การอ่านรายงานการวิจัยแล้วนำมาสรุปเข้าด้วยกัน ในวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาภายใต้หัวข้อว่า วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง (Review of Literature)

การสังเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในงานวิจัยทั้งหลาย การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลวิเคราะห์ (Analysis of analysis) หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (Integrative Analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (Research of Research)

2.1.3 เทคนิคการวิเคราะห์

การสังเคราะห์งานวิจัยในปัจจุบันใช้เทคนิควิเคราะห์ 4 ประเภท คือ

2.1.3.1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หรือเรียกว่าวิธีสังเคราะห์ เชิงบรรยาย

2.1.3.2 ใช้การนับคะแนนเสียง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3.3 ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อหาค่าขนาดของผล (Effect Size) หรือเรียกว่าวิธีวิเคราะห์แบบเมตต้า

2.1.4 วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการสรุปผลตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ดังนั้น ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจึงแตกต่างตามผู้อ่าน ตัวอย่างเช่น แจคชั่น (Jackson, 1978) พบว่า ในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงบรรยาย จำนวน 36 เรื่อง โดยใช้ผู้สังเคราะห์หลายคน มีเพียงร้อยละ 6 ที่ใช้เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างหลักฐาน วิธีการและผล ร้อยละ 6 พิจารณาประเด็นต่างๆ อย่างละเอียดนอกจากนั้นเป็นการพิจารณาอย่างหยาบๆ ไม่คำนึงถึงความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม การวัด และผลสรุป (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 13)

2.2 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผนการวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานเพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษา ให้มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2541 : 33)

การบริหารงานบุคคล คือการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครอง การบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จ บำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 2)

Wayne et.al. (1991) ทรัพยากรขององค์การ มี 3 ประเภท คือ (1) ทรัพยากรทางกายภาพได้แก่ ได้แก่ วัตถุดิบและเครื่องมือ (2) ทรัพยากรการเงินได้แก่ เงินทุนและความเชื่อถือ (3) ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่หัวหน้างาน หรือผู้จัดการ และผู้รับปฏิบัติการระดับต่ำลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์การ ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ประเภท ได้แก่ (1) การสร้างสรรระบบ (Creating the System) (2) การบำรุงรักษาระบบ (Maintaining the System) และ (3) การพัฒนาระบบ (Improving the System) ดูภาพประกอบ

ภาพที่ 2.1 แสดงกิจกรรมต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์การ
ที่มา Wayne et.al. (1991)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช (2537) ทำการวิจัย การวิเคราะห์และสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ แบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หรือวิธีสังเคราะห์เชิงบรรยาย จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ช่วงปีการศึกษา 2529-2536 จำนวน 40 ฉบับ แล้วสรุปภาพรวมที่เป็นผลร่วมกันของงานวิทยานิพนธ์ สุมาลี จันทร์ชลอ (2539) การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์รูปแบบงานวิจัยของมหาบัณฑิตคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมในแง่ของจำนวน และลักษณะงานวิจัยแต่ละสาขา วิเคราะห์ประเภทของเนื้อหา ประชากร และกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ วิทยานิพนธ์ที่นำมาวิเคราะห์ คือวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และพระนครเหนือ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 - 2538 ในสาขาวิทยาต่างจำนวน 409 เล่ม จรรจา สุวรรณทัต และคณะ (2539) ทำการวิจัย การวิจัยสถานภาพการวิจัยทางจิตวิทยาในประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้วิธีการศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย (2) การคัดกรองและจัดแบ่งประเภทงานวิจัยทางจิตวิทยา (3) การวิเคราะห์สังเคราะห์ผลการวิจัยทางจิตวิทยาในแต่ละประเภท และ (4) การประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับงานค้นคว้าด้านสถานภาพการวิจัยทางจิตวิทยา การนำผลการวิจัยไปใช้ ผลงานวิจัยที่นำมาศึกษารวมจำนวน 1,424 เรื่อง ระหว่างปี พ.ศ. 2516 - 2535

การศึกษางานวิจัยระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ระหว่างปีการศึกษา 2531 - 2541 ของมหาวิทยาลัยบูรพามีจำนวนปริญญานิพนธ์หลากหลายสาระเนื้อหา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษางานบริหารบุคคล ก็เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยโดยแท้จริง และด้วยข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการวิจัย กรอบความคิดการบริหารงานบุคคล ตามกรอบแนวคิดของ Wayne และคณะ จึงถูกเลือกให้เป็นกรอบความคิดในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล จำนวน 48 ฉบับ นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541

การบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์หลัก 4 ด้าน คือ (1) เพื่อสรรหาและเลือกสรร (Recruitment and Selection) ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประพฤติดี (2) เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด (Utilization) (3) เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์การนานๆ (Maintenance) และ (4) เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (Development) (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 2-3) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Wayne และคณะ ดังแผนภูมิที่แสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของการบริหารบุคคลดังกล่าวแต่ละด้านประกอบด้วยกิจกรรมย่อยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หากผู้บริหารมีความมุ่งมั่น มีทีมการทำงานที่ดี มีทรัพยากรอื่นๆ เกื้อกูลอย่างเหมาะสม การบริหารบุคคลในองค์การ ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพงานสูง และมีความมั่นคงภายในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2531-2541

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา เฉพาะที่เป็นงานวิจัยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ที่ปรากฏในรายการฐานข้อมูลวางอยู่บนชั้นเก็บปริญญานิพนธ์ อยู่ในขอบข่ายการบริหารงานบุคคล และมีความสมบูรณ์ครบอยู่ในเล่มของปริญญานิพนธ์ จำนวนรวม 48 ฉบับ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสรุปประเด็นของปริญญานิพนธ์แต่ละฉบับ ผู้วิจัยสร้างแบบสรุปประเด็นจากการอ่านปริญญานิพนธ์ทุกเล่มก่อนแล้วจึงกำหนดแบบสรุปประเด็นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยอ่านปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษางานบุคคลทุกเล่ม แล้วบันทึกข้อมูลลงในแบบสรุปประเด็น

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจำแนกประเภทตามหัวข้อในแบบสรุปประเด็นและใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อจำแนกข้อค้นพบจากปริญญานิพนธ์และสรุปภาพรวมของข้อค้นพบแต่ละด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 การเสนอผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์

การรายงานผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายสรุป ส่วนการนำเสนอผลการสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์นั้น เสนอเป็นคำบรรยายเนื้อหาสาระแต่ละด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน คือ ((1)) ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ และ ((2)) ผลการสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์

4.1 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์นำเสนอตามตารางที่ 4.1,, 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เป็นการศึกษางานบริหารบุคคล จำแนกปีการศึกษา และเนื้อหาสาระ

ปีการศึกษา	การเข้าสู่ตำแหน่ง	การฝึกอบรม และการพัฒนา	ความพึงพอใจ ความยุติธรรม และความก้าวหน้า	วินัย และการควบคุม	อื่น ๆ
2531					1
2532			1		
2533			4		1
2534				1	1
2535		2	2		
2536		4	3		2
2537	1	2	4		
2538		1	1		
2539		1			
2540		2	5		2
2541		2	4		1
รวม	1	14	24	1	8

จากตารางที่ 4.1 พบว่าจำนวนปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เป็นการศึกษางานบริหารบุคคล ระหว่างปีการศึกษา 2531-2541 มีจำนวนทั้งสิ้น 48 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง 1 ฉบับ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 14 ฉบับ ด้านความพึงพอใจ ความยุติธรรม และความก้าวหน้า 24 ฉบับ

เอกสารนี้มีไว้เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านวิจัยและควบคุม 1 ฉบับ และด้านอื่นๆ ไม่สามารถจำแนกเข้าไปในด้านใดอีกจำนวน 8 ฉบับ ปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านความพึงพอใจ ความผูกพันและความท้อแท้ มีจำนวนมากที่สุด รองลงไปอยู่ในลำดับที่สอง คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านอื่นๆ มีจำนวนลำดับที่สาม ส่วนด้านการเข้าสู่ตำแหน่งมีเพียงจำนวนเดียวเท่ากับด้านวิจัยและการควบคุม

ปริญญานิพนธ์ทั้ง 48 ฉบับ ในปีการศึกษา 2536 และปีการศึกษา 2540 มีจำนวนการวิจัยเท่ากัน จำนวนปีการศึกษาละ 9 ฉบับ ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุด ปีการศึกษาที่มีการวิจัยน้อยที่สุดคือปีการศึกษา 2531 , 2532 และปีการศึกษา 2539 เพียงปีการศึกษาละ 1 ฉบับเท่านั้น

ตารางที่ 4.2 จำนวนปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จำแนกตามเนื้อหาสาระ และระดับการศึกษา

เนื้อหาสาระ	ระดับการศึกษาที่เกี่ยวข้อง			หน่วยงานเจ้าของ			รวม
	ประถม	มัธยม	อุดม	ตำรวจ	ธนาคาร	ทั่วไป	
การเข้าสู่ตำแหน่ง	1	–	–	–	–	–	1
การฝึกอบรมและการพัฒนา	2	–	2	1	5	4	11
ความพึงพอใจ, ความผูกพันและ	8	2	3	5	1	5	22
ความท้อแท้	–	–	–	–	–	–	–
วิจัยและการควบคุม	1	–	–	–	–	–	1
อื่นๆ	4	–	–	–	4	–	8
รวม	16	2	5	6	10	9	48

จากตารางที่ 4.2 พบว่าจำนวนปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา แม้นการศึกษาส่วนบริหารส่วนบุคคล เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาเนื้อหาสาระด้านต่างๆ ตามระดับการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา โดยมีการวิจัยในระดับการประถมศึกษาจำนวนมากที่สุด 16 ฉบับ การอุดมศึกษาจำนวน 5 ฉบับและการมัธยมศึกษาเพียง 2 ฉบับเท่านั้น

สำหรับปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาเนื้อหาสาระในหน่วยงานเจ้าของที่ไม่ใช่หน่วยงานการการศึกษา พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานธนาคาร มีจำนวนมากที่สุดรวม 10 ฉบับ หน่วยงานตำรวจ มีจำนวน 6 ฉบับ และหน่วยงานทั่วไปอื่นๆ จำนวนรวม 9 ฉบับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สาขาการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยบูรพา ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปีการศึกษา 2531-2541 ผู้สำเร็จการศึกษา มีสัดส่วนใกล้เคียงกันระหว่าง ครู - อาจารย์และบุคคลทางการศึกษากับบุคลากรอื่นที่มิใช่บุคลากรทางการศึกษา

4.2 ผลการสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์

เนื้อหาสาระของปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ระหว่างปีการศึกษา 2531-2541 จำนวน 48 ฉบับ จำแนกตามเนื้อหาสาระหลัก 5 ด้าน ได้แก่ (1) การเข้าสู่ตำแหน่ง (2) การฝึกอบรมและการพัฒนา (3) ความพึงพอใจ ความผูกพัน และความท้อแท้ (4) วินัยและการควบคุม และ (5) อื่นๆ การสังเคราะห์เนื้อหาสาระในการวิจัยครั้งนี้ ได้สังเคราะห์เนื้อหาหลักทั้ง 5 ด้าน และนำเสนอผลการสังเคราะห์แต่ละด้าน ดังนี้

4.2.1. ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระการเข้าสู่ตำแหน่ง

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีเนื้อหาสาระการเข้าสู่ตำแหน่ง จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ปริญญานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12 (พรพรรณ สุทธานนท์, 2537) โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12 เปรียบเทียบความคิดเห็น และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหารที่ทำการศึกษาประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านภาวะผู้นำ

4.2.2. ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีเนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรม และการพัฒนารวมจำนวน 14 ฉบับ เป็นเนื้อหาสาระด้านความต้องการในการฝึกอบรม 3 ฉบับ ด้านการประเมินผลโครงการฝึกอบรม 2 ฉบับ และด้านการพัฒนาบุคลากร 9 ฉบับ ผลการสังเคราะห์ เนื้อหาด้านการฝึกอบรม และพัฒนา ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

4.2.1.1 ความต้องการในการฝึกอบรม ปริญญานิพนธ์ ทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่

1) ทักษะที่ต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาภาคตะวันออก (จรูญ ไหคำ, 2535) ทักษะที่ต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานธนาคาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กสิกรไทย สายธุรการ และสายการตลาด ได้แก่ (1) ทักษะเทคนิคทางธุรกิจ (2) ทักษะด้านระเบียบการเงินและบัญชี (3) ทักษะด้านโทรคมนาคม (4) ทักษะทางภาษา และ (5) ทักษะมนุษยสัมพันธ์

2) ความต้องการฝึกอบรมของหัวหน้างานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก (วรรณี ชลาชีวะ, 2536) ความต้องการฝึกอบรมของหัวหน้างานธนาคารกสิกรไทย ซึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์ของหัวหน้าน้อยกว่า 2 ปี และตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป ทั้ง 3 ด้านได้แก่ (1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ (3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด

3) ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานเขตโทรศัพท์ภูมิภาคที่ 1 (ศรุตา รุ่งแสงทวีศักดิ์, 2540) ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานที่ทำหน้าที่ สายพานิชย์ และสายธุรการ ซึ่งเป็นพนักงานเขตโทรศัพท์ภามิภาคที่ 1 รวม 6 ด้าน คือ (1) ด้านบัญชีและการเงิน (2) ด้านบริหารงาน (3) ด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ (4) ด้านโทรคมนาคม (5) ด้านภาษาต่างประเทศ และ (6) ด้านคอมพิวเตอร์

ปริญญานิพนธ์ 3 ฉบับ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ไม่เป็นหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานดังกล่าวคือ ธนาคาร และองค์การโทรศัพท์ ซึ่งมีหน้าที่บริการธุรกิจ ประเภทให้บริการกับลูกค้า ทักษะความต้องการในการฝึกอบรมจึงต้องมีความสอดคล้องตรงกับผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดประกอบด้วยทักษะความต้องการในการฝึกอบรมตรงกัน และแตกต่างกันดังกล่าวคือ ด้านเทคนิควิธีของธุรกิจที่ให้บริการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการตลาด ด้านระเบียบการเงินและบัญชี ด้านโทรคมนาคม และคอมพิวเตอร์ ด้านความสามารถการนึกคิดและการบริหาร และทักษะทางภาษาโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ

4.2.1.2 **การประเมินผลโครงการฝึกอบรม** ปริญญานิพนธ์ที่ศึกษาด้านการประเมินผลโครงการฝึกอบรม 2 ฉบับ ได้แก่

1) การประเมินโครงการฝึกอบรมการเป็นหัวหน้าระบบงานอุตสาหกรรมของบริษัทยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (ไพบูลย์ เทพจินดา, 2535)

2) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมนักบริหารงานทางระดับสูงของกรมทางหลวง (อภิสิทธิ์ ช่วยวงศ์ญาติ, 2537)

ปริญญานิพนธ์ทั้ง 2 ฉบับ ใช้เกณฑ์ในการประเมินผล CIPP Model เป็นเครื่องมือในการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยวิธีประเมินผลโครงการจากผู้ผ่านการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วพ.
ส๗๗๓
2541
น.1

4.2.1.3 **การพัฒนาบุคลากร** ปริญญานิพนธ์ จำนวน 9 ฉบับ ศึกษาเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1) ความต้องการพัฒนาของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี (เปี่ยมจันทร์ สังขะวินิจ, 2536) จากการศึกษาพบว่าพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจัดหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนางานตามกิจกรรม 5 ด้าน ในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานครู ตามลำดับคือ (1) กิจกรรมสัมมนาทางวิชาการ ให้ครูได้มีการประชุมปรึกษาหารือภายในกลุ่มวิชาที่รับผิดชอบ (2) กิจกรรมการปฐมนิเทศ โดยการจัดทำหนังสือ คู่มือเอกสารประกอบการสอนข้อมูลโรงเรียน หน้าที่การงาน และกฎระเบียบของโรงเรียน (3) กิจกรรมการฝึกอบรม, ประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความสนใจของครู เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน (4) กิจกรรมส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ทั้งในเวลา-นอกเวลาราชการ (5) กิจกรรมส่งเสริมสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เปิดโอกาสสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารตรงกับสายงาน หรือตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

2) ความต้องการ การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขตภาคตะวันออก (สมลักษณ์ สายรังษี, 2536) ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของพนักงานธนาคารกสิกรไทย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการปฐมนิเทศ (2) ด้านการฝึกอบรมการสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ (3) ด้านการแพร่ข่าวสารตามระเบียบแบบแผนของธนาคาร (4) ด้านการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ (5) ด้านการพัฒนาจิตใจ และ (6) ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

3) ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรี (เสาวคนธ์ บุญสว่าง, 2536) การศึกษานี้พบว่ามีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีทั้ง 8 ด้าน มีการกำหนดนโยบาย แผนงานพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ทักษะและเจตคติ และวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ด้านกิจกรรมการปฐมนิเทศอาจารย์ให้ทราบงานในหน้าที่ และวิธีปฏิบัติ รู้จักบุคลากร และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับโรงเรียน ด้านสัมมนาวิชาการ จัดโดยกองการศึกษาเทศบาล โรงเรียนส่งครู - อาจารย์ หมุนเวียนเข้าสัมมนาการสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการพัฒนาจิตใจ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจร้อยละ 56.80 (กิจกรรมการปรึกษาหารือ) การจัดกลุ่มสัมพันธ์และนันทนาการ สวัสดิการ ความช่วยเหลือความเดือดร้อนมีการดำเนินการน้อยมาก การศึกษาดูงาน มุ่งเน้นศึกษาดูงานการเรียนการสอนโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น และเยี่ยมชมแหล่งวิทยาการต่างๆ ด้านการฝึกอบรมหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
026011

ประชุมปฏิบัติการ จัดภายในและภายนอกหน่วยงาน เน้นความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตรและสอดคล้องกับการพัฒนางานในหน้าที่ของอาจารย์ ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อทั้งภายในเวลา และนอกเวลาราชการ การเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ บอกรับวารสานทางวิชาการ จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ไปหน่วยงานอื่น ด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรน้อยมาก โดยใช้วิธีการสนทนาซักถาม และแจ้งผลการประเมินเป็นครั้งคราว

ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร พบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การสัมมนาวิชาการ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่าข้าราชการครูต้องการให้มีการจัดปฐมนิเทศปีละครั้ง ต้องการให้มีการจัดสัมมนาวิชาการร่วมกับหน่วยงานอื่น และจัดเป็นกลุ่มย่อย ต้องการให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และส่งเสริมด้านสวัสดิการ ต้องการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น ต้องการให้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญในการประชุมปฏิบัติการและฝึกอบรม ต้องการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ต้องการให้จัดทำป้ายนิเทศเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล

4) ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา (นฤมล ปิ่นรอด, 2541) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มีความต้องการการพัฒนาทางด้านจิตใจมากที่สุด ซึ่งกล่าวโดยภาพรวมว่า การพัฒนาจิตใจมีความจำเป็นสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู การทำงานด้วยความตั้งใจดี ผลงานย่อมมีคุณภาพ ขวัญกำลังใจที่ดีของครู ทำให้ผลการทำงานในโรงเรียนดีด้วย

การตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนได้รับการตอบสนองจากกิจกรรมโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานน้อย เพราะหน่วยงานโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานย่อย ตำแหน่งและสายงานมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การงาน

ปริญญานิพนธ์ทั้ง 4 ฉบับ ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ปริญญานิพนธ์ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 เป็นกิจกรรมความต้องการ 5 ด้านตรงกัน คือ (1) การปฐมนิเทศ (2) การสัมมนาทางวิชาการ (3) การฝึกอบรมและการประชุมปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (นฤมล มีชัย, 2535) พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จในการงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านการเปรียบเทียบความถึงพอใจ พบว่า ครูชาย-หญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ครูโสดกับครูที่สมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 2 กับตั้งแต่อาจารย์ 2 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (ฤดี วงศ์สังฮะ, 2536) พบว่า ครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยกระตุ้น พบว่าด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจเพราะลักษณะของงานสนับสนุนการสอน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ปฏิบัติได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจเพราะมีการแบ่งงานและมอบหมายชัดเจน ตรงกับความรู้ ความสามารถ ด้านการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจเพราะงานที่ทำได้รับการยอมรับของทุกฝ่าย ด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจเพราะงานที่ทำได้รับการยอมรับของทุกฝ่าย ด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสายสนับสนุนการสอนได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจปานกลาง เพราะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงานไม่เหมือนกับครูผู้สอน ปัจจัยค้ำจุน พบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความพึงพอใจเพราะมีความรู้สึกว่า บุคคลในหน่วยงานให้ความร่วมมือ เป็นกันเอง สนิทสนม สามัคคี ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานชัดเจน และมีส่วนร่วมในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการนิเทศงาน มีความพึงพอใจเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจ ให้กำลังใจต่อครูสายสนับสนุนการสอน ให้คำแนะนำนิเทศงานอย่างถูกต้อง และให้ความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อม มีความพึงพอใจระดับปานกลางเพราะเวลาในการปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนแต่ละสัปดาห์ไม่เหมาะสม การมอบหมายงานมาก-น้อยต่างกัน ตลอดจนอุปกรณ์ของโรงเรียนไม่เพียงพอ ด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจปานกลาง เพราะครูสายสนับสนุนเห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เหมาะกับเศรษฐกิจ ได้รับเงินเดือนน้อยครูสายสนับสนุนการสอนทั้งชายและหญิง มีความพึงพอใจในการทำงาน ตามปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับประสบการณ์ไม่ทำงานต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 11 (กุสุมา ลมเชย, 2537) พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 ทั้ง 2 ปัจจัย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านปัจจัยกระตุ้นความพึงพอใจรายข้อแต่ละด้านที่พบ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายที่วางไว้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนในจุดมุ่งหมายของงานก่อนปฏิบัติ ความรู้สึกภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรี การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานและการได้รับสนับสนุนให้ศึกษาต่อด้านปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจรายข้อแต่ละด้านที่พบ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ และระบบที่ใช้ปฏิบัติและความเหมาะสมในการจัดข้าราชการเข้าพักบ้านพักของทางราชการ

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะงาน ควรปรับปรุง ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และควรพัฒนาการจัดระบบข้อมูลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมปฏิบัติงานพิเศษโดยวิธีหมุนเวียน และควรยกย่องชมเชย ผู้มีผลงานดีเด่นเสมอ ด้านความรับผิดชอบ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เลือกรับผิดชอบงานที่ตนเองมีความถนัด และควรเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญร่วมกับหน่วยงานอื่น ด้านความก้าวหน้า ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล และควรให้ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกัน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยกำหนดภาระหน้าที่แต่ละด้านให้ชัดเจน และควรปรับปรุงขั้นตอนการบังคับบัญชาให้สั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส และควรให้เข้าพบขอคำแนะนำปรึกษาได้ง่าย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการ และควรจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาทีมงาน ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดหาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้มากขึ้น และควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์สารสนเทศ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้บุคลากรในหน่วยงานเสนอตัวบุคคลที่เหมาะสมในการพัฒนาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และควรปรับปรุง ขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินให้รวดเร็ว

5) ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี (พิกุลทอง พรหมธี, 2536) พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ครูชายพึงพอใจ เรียงตามลำดับแต่ละด้านดังนี้ ด้านการเข้ากับสังคม การประสานงาน การโน้มน้าวจิตใจ การยอมรับนับถือผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือ การมีความคิดริเริ่ม และการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ครูหญิงพึงพอใจเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเข้ากับสังคม การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การมีความคิดริเริ่ม การยอมรับนับถือผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความถึงพอใจของครูชาย และหญิงต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 12 (สมควร รุ่งเรือง, 2540) พบว่า สภาพองค์การตามการรับรู้ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับดีมาก ผู้บริหารควรพัฒนาและปรับสุขภาพองค์การของสำนักงานฯ ให้อยู่ในระดับมากขึ้นอีก โดยให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง จัดกิจกรรมให้ข้าราชการมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ใช้เทคนิคการบริหารการประสานงาน และปฏิบัติตนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน จัดสรรค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ปกป้องข้าราชการที่มีข้อเรียกร้องภายนอกที่ไม่มีเหตุผล

ด้านสุขภาพองค์การมิติด้านความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับมิติอื่น ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การที่เหมาะสม เช่น จัดรูปแบบการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมเพื่อให้มีโอกาสสังสรรค์ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับมากอยู่แล้ว ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น เช่นเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความยุติธรรม มิติด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องวางหลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย สร้างรูปแบบการจัดองค์การ มอบหมายงานเผยแพร่ข่าวสาร ประเมินผลด้านความยุติธรรม เพื่อส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 (อำนาจ เตชะสุข, 2533) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนฯ ด้านปัจจัยจูงใจ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ด้านปัจจัยค้ำจุน เรียงตามลำดับ ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองและบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ พบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

8) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติตนของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา (วิบูลย์ อุบาลี, 2537) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์ในเกณฑ์สูง พฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์ที่ปฏิบัติในอันดับแรก คือขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับ ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติของผู้บริหาร และการทำงานโดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ในลำดับแรก คือ แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว ลำดับรองลงไป คือ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในขณะสนทนาด้วย และหลีกเลี่ยงการคบค้าสมาคมกับผู้ร่วมงาน เป็นลำดับสุดท้าย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาโดยพิจารณาปัจจัยกระตุ้นหลายด้าน พบว่าอาจารย์พึงพอใจมาก 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ในส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นความพึงพอใจมากของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นความพึงพอใจรองลงมา

9) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา (ลออ มีรักษ์, 2540) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพานี้ใช้แบบวัดความพึงพอใจที่พัฒนาจากแบบสอบถามของ Hackman and Oldham รวม 6 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจลักษณะงาน (2) ความพึงพอใจต่อรายได้ (3) ความพึงพอใจต่อความมั่นคงก้าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าในการปฏิบัติงาน (4) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (5) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และ (6) ความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ที่มีเนื้อหาสาระด้านความพึงพอใจในหน่วยงานทางการศึกษาทั้ง 9 ฉบับดังกล่าวมานั้น ปริญญานิพนธ์ฉบับที่ 1, 2, 3, 4 และ ฉบับที่ 7 ใช้กรอบความคิดตามทฤษฎีการจูงใจของเฟรเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านนโยบายและการบริหาร (2) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา (3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (4) ด้านสภาพการทำงาน และ (5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator factors) 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการได้รับความสำเร็จ (2) ด้านลักษณะของงาน (3) ด้านการยอมรับนับถือ (4) ด้านความรับผิดชอบ และ (5) ด้านความก้าวหน้า

ปริญญานิพนธ์ฉบับที่ 5 ของ พิกุลทอง พรหมธี, 2536 เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี นั้นผู้ทำการศึกษาใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่สร้างขึ้นเอง เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีรวม 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม (2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (3) ด้านการยอมรับนับถือกับผู้อื่น (4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (6) ด้านการประสานงาน และ (6) ด้านการเข้ากับสังคม

ปริญญานิพนธ์ฉบับที่ 6 ของสมควร รุ่งเรือง, 2540 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สุขภาพองค์การของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 12 และหาตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จากตัวแปรสุขภาพองค์การ

ปริญญานิพนธ์ฉบับที่ 8 ของวิบูลย์ อุบาลี, 2537 เรื่องที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการและความพึงพอใจของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาด้าน กิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริญญานิพนธ์ฉบับที่ 9 ของ ลออ มีรักษ์, 2540 นั้นแม้ว่าจะใช้แบบวัดความพึงพอใจที่พัฒนาจากแบบสอบถามของ Hackman and Oldham 6 ด้านนั้น ก็มีแนวการศึกษา หรือกรอบความคิดไม่แตกต่างไปจากปริญญานิพนธ์ ทั้ง 4 ฉบับของ สุดารัตน์ หลิวสกุล, 2532 นฤมล มีชัย, 2535 ฤดี วงศ์สังฮะ, 2536 และ กุสุมา ลมเชย , 2537. ที่ใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฟรเดอริด เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

4.2.3.2 ความพึงพอใจในหน่วยงานตำรวจ

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทำการศึกษาวิจัยไว้ 5 ฉบับ ได้แก่

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ฝ่ายตรวจพาหนะทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ (ร.ต.อ. จำกัด จูสนิท, 2535) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ชั้นยศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานบังคับบัญชาจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจกับเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น ได้แก่ (1) ให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานจากผลการทำงาน ปูนบำเหน็จกับผู้บังคับบัญชาระดับต้น (2) จัดฝึกอบรม-สัมมนาเพื่อให้มีการปรับปรุงลักษณะของงาน ให้เป็นงานท้าทาย น่าสนใจ ฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษ (3) ให้กำลังใจ ยินดี ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงาน (4) ขยายอัตราตำแหน่งตามความรับผิดชอบ และ (5) ลดขั้นตอนการทำงาน ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรอง สารวัตรสถานีตำรวจภูธรในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก (ร.ต.อ. สุพรรณ บุญน่วม, 2536) จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรสถานีตำรวจภูธรในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับ ชั้นประทวนสังกัดกองกำกับการ 3 กองตำรวจทางหลวง (ร.ต.ต. สุพจน์ วีระพงษ์สุชาติ, 2537) จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจทางหลวงระดับชั้นประทวน พลตำรวจ กองกำกับการ 3 ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ที่ความสำเร็จในการงาน จากการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นงานที่รับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

4) ความพึงพอใจและความต้องการในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (ร.ต.อ.ประเสริฐศักดิ์ จันทร์ประเทศ, 2541) การศึกษานี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ในปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย รวม 10 องค์ประกอบ และพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับปานกลางและความต้องการในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับ การเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พลตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ต.ท. วิชัย ปฏิทัศน์, 2537) งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา และศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก รวมองค์ประกอบในการศึกษา 10 ด้าน

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคลทั้ง 5 ฉบับ ของ ร.ต.อ. จำกัด จูสนิท, 2535 . ร.ต.อ. สุพรรณ บุญน่วม, 2536, ร.ต.ต. สุพจน์ วีระพงษ์สุชาติ, 2537 ร.ต.อ. ประเสริฐศักดิ์ จันทร์ประเทศ, 2541 และ พ.ต.ท. วิชัย ปฏิทัศน์, 2537 เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตำรวจ ที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างกัน ชั้นยศแตกต่างกัน ปริญญานิพนธ์ทั้ง 5 ฉบับ ผู้ทำการศึกษาใช้กรอบการศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจ ของเฟรเดอริด เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) รวมองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้า (6) ด้านนโยบายและการบริหาร (7) ด้านวิธีการบังคับบัญชา (8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (9) ด้านสภาพการทำงาน และ (10) ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน

4.2.3.3 ความพึงพอใจในหน่วยงานอื่นๆ

ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล สำหรับหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีผู้จัดทำปริญญานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541 รวม 5 ฉบับ ดังนี้

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 (ชุมพล ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม, 2533) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 จาก 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก และการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 ที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน การศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจ ที่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก คือความรับผิดชอบ ยินดีเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานและส่วนรวม และด้านความก้าวหน้าเป็นอันดับสุดท้าย ปัจจัยค้ำจุน ที่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองและสนิทสนม และด้านนโยบายและการบริหารเป็นอันดับสุดท้าย การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิ ผู้มีวุฒิ ป.วช. และต่ำกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้มีวุฒิสูงกว่า ป.วช. การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ ผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอในเขตภาคตะวันออก (ทวีป กรณียกิจ, 2533) การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอในเขตภาคตะวันออก และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอในเขตภาคตะวันออก โดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก 10 องค์ประกอบการศึกษาพบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จากลำดับมากไปน้อย ได้แก่ (1) การได้รับความสำเร็จ (2) ลักษณะของงาน (3) การยอมรับนับถือ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า ด้านปัจจัยค้ำจุน จากลำดับมากไปน้อย ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (3) การปกครองบังคับบัญชา (3) นโยบายและการบริหาร (4) สภาพการทำงาน (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจกลุ่มที่มีวุฒิสูงกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำข้าราชการที่มีวุฒิสูง มีความพึงพอใจมาก ข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่ามีความพึงพอใจปานกลางกลุ่มที่มีประสบการณ์มากและกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ข้าราชการที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจระดับมาก ข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

3) ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในสาขาที่มีการรื้อปรับระบบและไม่รื้อปรับระบบในภาคตะวันออก (ประถม บุญญะถาวรชัย, 2538) ความมุ่งหมายในการศึกษานี้เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในสาขาที่มีการรื้อปรับระบบและไม่รื้อปรับระบบในภาคตะวันออก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในสาขาที่มีการรื้อปรับระบบกับสาขาที่ไม่รื้อปรับระบบในภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามประมาณค่าตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก 10 องค์ประกอบ การศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยในสาขาที่มีการรื้อปรับระบบและไม่รื้อปรับระบบในภาคตะวันออก โดยภาพรวมต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านลักษณะงานและการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นความพึงพอใจระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย การเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงาน พบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสาขาที่มีการรื้อปรับระบบมากกว่าและพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

4) ความพึงพอใจและการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานโรงแรมจังหวัดชลบุรี (อธิพงศ์ หงษ์ศิริมงคล, 2540) การศึกษานี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจ และแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานโรงแรมเขตจังหวัดชลบุรี จากหัวหน้างานโรงแรมขนาดใหญ่ 48 แห่ง ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก 10 องค์ ประกอบเช่นเดียวกับปริญญานิพนธ์ของ ชุมพล ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม, 2533 ทวีป กรณียกิจ, 2533 และประถม บุญญะถาวรชัย, 2538.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของสำนักงานสรรพากรเขตดุสิต กรุงเทพฯ (วิเชียร ใจผาสุข, 2541) การศึกษาของวิเชียร ใจผาสุข เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้มาชำระภาษี ที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานสรรพากรเขตดุสิต และเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้มาชำระภาษีที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานสรรพากรเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ โดยใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูล จากแบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ ความพึงพอใจที่ทำการศึกษารวม 3 ด้าน คือ (1) ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน (2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และ (3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ใช้บริการ ณ สำนักงานสรรพากรเขตดุสิต กรุงเทพฯ มีความพึงพอใจต่อการบริการของสำนักงานสรรพากรเขตดุสิต กรุงเทพฯ รวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของชุมพล ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม, 2533 ทวีป กรณียกิจ , 2533 ประณม บุญญะถาวรชัย, 2538 และ อธิพงศ์ หงศ์ศิริมงคล, 2540. เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานแตกต่างกันทั้งที่เป็นหน่วยงานราชการ สถานประกอบการเอกชน และธนาคาร ปริญญานิพนธ์ทั้ง 4 ฉบับ ผู้ทำการศึกษาใช้กรอบการศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจ ของเฟรเดอริด เฮอร์ซเบิร์ก รวมองค์ประกอบ 10 ด้าน สำหรับปริญญานิพนธ์ของวิเชียร ใจผาสุข, 2541 นั้น มีความแตกต่างโดยใช้กรอบความคิดในการให้บริการต่อผู้รับบริการ ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านระบบการปฏิบัติงาน

4.2.3.4 ความผูกพัน แรงจูงใจ และความท้อแท้

1) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (เทียมใจ ศิริธรรม, 2540) ผู้ทำการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด และเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพันกับองค์การและความภักดีต่อองค์กร การศึกษาพบว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดแล้วมีความผูกพันต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ จากการแสดงตนมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวพันกับองค์การ และความภักดีต่อองค์การ การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดพบว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติพนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี และน้อยกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี พนักงานบริษัท ที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดสาขาวิชาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีความผูกพันต่อบริษัท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา (วัชราภรณ์ มณีวงษ์, 2541) ผู้ศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา กรอบความคิดในการศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา 3 ด้าน คือ (1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (2) ด้านความอยู่รอด และ (3) ด้านความเจริญก้าวหน้า การศึกษาค้นพบว่า การได้มอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และการมีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ เมื่อจำแนกตามสายงาน และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอาจเนื่องจากต่างได้รับการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการในลักษณะเท่าเทียมกัน ในการสนับสนุนงานสอน วิจัยและให้บริการวิชาการของอาจารย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับในด้านแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายบริการ คือ การคัดเลือกผู้บังคับบัญชาควรเป็นบุคคลที่น่าเคารพนับถือมีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ ความเป็นมิตร เอื้ออารี มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากผลงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย (วิเชียร ไพรเลิศ, 2540) การศึกษาของวิเชียร ไพรเลิศ ศึกษาการใช้พลังอำนาจในการบริหารของผู้บริหาร (Administrative Power Approach) 5 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับบัญชา พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบารมี และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารใช้พลังอำนาจบารมีมากที่สุด รองลงมาคือพลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับบัญชา พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยนี้มีความพึงพอใจในระดับสูงต่อความสำเร็จของงานและรองลงไปคือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารของผู้บริหาร

4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี (สมส่วน ลิ้มประเสริฐ, 2533) โดยกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Abraham Maslow) 5 ด้าน คือ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากได้รับปัจจัยทางด้านร่างกาย (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากได้รับปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัย (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากได้รับปัจจัยด้านสังคม (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากได้รับปัจจัยด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และ (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากได้รับปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิต การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนผู้บริหารมีแรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานเนื่องจากปัจจัยทางสังคม เพราะต้องทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้นำโรงเรียน จำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ แสดงบทบาทในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นหมู่คณะ และเป็นศูนย์กลางให้ทุกคนรวมกลุ่มกันได้ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า แรงจูใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนจากปัจจัยด้านสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ครูระดับ 1-4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูระดับ 5-8

5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 (สุรีย์พร เตรียมประสิทธิ์, 2541) ผู้ศึกษาตั้งจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า เพื่อศึกษาสภาพความท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 และศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านชีวสังคม ประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านครอบครัว ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านการรับรู้บทบาท ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์การ และตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามด้านความท้อแท้

4.2.4 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระทั่วไป

การสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ที่มีเนื้อหาสาระทั่วไป มีผู้จัดทำปริญญานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531-2541 รวม 8 ฉบับ ดังนี้

1) ปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทย (ศุภพงษ์ จงกลสุวรรณ, 2531) ความมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อศึกษาปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทย และเพื่อเปรียบเทียบปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับปัญหากระบวนการการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทย 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการบริหาร และดำเนินการงบประมาณ การศึกษาพบว่าปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทย ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเข้าทำงาน การอำนวยการ ประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ มีปัญหาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางทำให้ผู้จัดการสาขาธนาคารฯ ยังมีปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารอยู่บ้าง ทั้งนี้เพราะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธรรมชาติ ของการบริหารสถาบันการเงินนั้นเป็นลักษณะพลวัตร เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาต้องมีความฉับไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหาร เปรียบเทียบด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้จัดการสาขาธนาคาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยการ ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณไม่แตกต่างกัน ด้านการประสานงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบด้านประสบการณ์ ผู้จัดการสาขาธนาคารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขาไม่เกิน 5 ปีและเกิน 5 ปี ด้านการวางแผนมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2) สภาพและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก (ประเวช ไชยชนะ, 2534) ผู้ศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสาขาของธนาคารกสิการไทยในภาคตะวันออกตามกระบวนการบริหารงาน 7 ด้าน ของ กูลิคและเออวิค (Gulick & Urwick) และเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารงานของผู้บริหารสาขาของธนาคารกสิกรไทย ในภาคตะวันออกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ผลการศึกษาพบว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร ตามกระบวนการของกูลิดและเออร์วิค (Gulick & Urwick) ทั้ง 7 ด้าน สภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ปัญหาการบริหารงานด้านการจัดองค์การมีปัญหาน้อยที่สุด

ด้านการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี ปัญหาระดับปานกลางอยู่ที่การอำนวยการ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี ปัญหาระดับปานกลางอยู่ที่ การจัดองค์การ ด้านการเปรียบเทียบปัญหาในการบริหาร ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี และน้อยกว่า 3 ปี มีปัญหาระดับปานกลางตรงกัน คือ การงบประมาณ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี. มีสภาพบริหารและปัญหาในการบริหาร ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงาน และการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีสภาพบริหารและปัญหาในการบริหาร ด้านการเลื่อนตำแหน่งพนักงานแต่ละคนโดยการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงาน และการสืบหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้วชักชวนให้มาสมัครทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2532 (ณรงค์ อักขิโสภา, 2533) โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ปีการศึกษา 2532 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการประเมินผลงาน ซึ่งเป็นกรอบความคิดของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrator)

4) ทักษะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและครูในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1 (วิเชียร เย็นกาย, 2536) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะการบริหารที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามทักษะการบริหารที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ตามแนวทฤษฎีของโรเบิร์ต แคทซ์ (Robert Katz) คือทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน

5) ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยในธนาคารกรุงเทพจำกัด ตามทักษะของพนักงานและผู้บริหารธนาคารสาขา ในโครงการพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (สุธีรา ดังสวานิช, 2536) ความมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้าหน่วยของธนาคารกรุงเทพจำกัด สาขาในเขตโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในด้านเทคนิควิธีด้านมนุษย์สัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน และเพื่อเปรียบเทียบทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยธนาคารกรุงเทพจำกัดสาขาในเขตโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารธนาคารกรุงเทพ (ผู้จัดการสาขา ผู้ช่วยผู้จัดการและสมุห์บัญชีธนาคารสาขา) ระดับมากได้แก่สนใจระเบียบในการปฏิบัติงานของธนาคาร สามารถสาธิตการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจระบบบัญชีและการเงิน และในระดับกลาง คือมีเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ทักษะการบริหารด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะส่วนใหญ่ได้แก่ การสร้างความเชื่อถือให้กับผู้มารับบริการ มีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ และปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ที่รองลงไปอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับกลาง ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ทักษะการบริหารด้านการคิดรวบยอดของหน่วยงาน ระดับมากได้แก่ มีความเข้าใจขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ศึกษานโยบายของธนาคารและพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุตามนโยบาย เพศ และตำแหน่งการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทักษะด้านเทคนิควิธี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่าง

6) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางพฤติกรรมการบริหารและผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (กมลชนก ศรัทธา, 2540) ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาบทบาททางพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกใน 3 ด้าน ได้แก่ บทบาททางพฤติกรรมเกี่ยวกับสถาบัน พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคล และพฤติกรรมผสมผสาน เพื่อศึกษาผลการบริหารงานของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและผลการบริหารงานตามทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

7) การให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี (นเรศ ยุ่นประยงค์, 2540) ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาวิธีการให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรีที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และเพื่อเปรียบเทียบวิธีการให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยแยกตามงานหลัก 6 งาน คือ งานด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร งานด้านธุรการ การเงินและพัฒนา งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านอาคารสถานที่ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

8) แนวทางในการปรับกลยุทธ์ ในการบริหารงานของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออก (ภักดี ชุติสุนทรากุล, 2541) ผู้ทำการศึกษากำหนดความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออกใน 6 ด้าน คือ การกระจายอำนาจออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากส่วนกลางกลยุทธ์การตลาดของผู้ปฏิบัติงาน การพิจารณาหรืออนุมัติสินเชื่อ การพัฒนาข่ายงานคอมพิวเตอร์ การปรับปรุงวิธีการทำงาน และการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออกจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ผลจากการศึกษาพบว่าแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารสาขาธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบแนวทางในการปรับกลยุทธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสาขา ด้านวุฒิไม่สูงกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีพบว่าไม่มีความแตกต่าง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และสูงกว่า 5 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่าง

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ที่มีเนื้อหาสาระทั่วไป ทั้ง 8 ฉบับ ปริญญานิพนธ์ของ ศุภพงษ์ จงกลสุวรรณ, 2531 และของประเวช ไชยชนะ, 2541 ใช้เครื่องมือในการศึกษาข้อมูลการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารงาน 7 ด้านของ กูลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) เป็นกระบวนการในการบริหารที่แพร่หลายเป็นที่รู้จักกันทั่วไป (POSDCoRB) ปริญญานิพนธ์ของณรงค์ อักขิโสภา, 2533 เป็นการศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติปีการศึกษา 2532 จำนวน 73 คนทั่วประเทศโดยมีกรอบความคิดของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา เป็นเครื่องมือในการศึกษา

ปริญญานิพนธ์ของวิเชียร เย็นกาย, 2536 และปริญญานิพนธ์ของ สุธีรา ตังสวานิช, 2536 ใช้แนวทฤษฎีของ โรเบิร์ต แคทซ์ (Robert Katz) 3 ด้าน คือทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะความคิดรวบยอดของหน่วยงาน สร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ปริญญานิพนธ์ของกมลชนก ศรัทธา, 2540 และปริญญานิพนธ์ของ นเรศ ยุ่นประยงค์, 2540 ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลการบริหารงานของผู้บริหาร แยกตามงานหลัก 6 งาน คือ งานด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร งานด้านธุรการ การเงินและพัสดุ งานด้านกิจการนักศึกษา งานด้านอาคารสถานที่ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เช่นเดียวกัน

สำหรับปริญญานิพนธ์ของภักดี ชุติสุนทรากุล, 2541 นั้น เป็นการศึกษาแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออก เป็นความเฉพาะด้านในการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาหน่วยงานให้สามารถรองรับการให้บริการกับลูกค้าของธนาคารอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.5 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาสาระด้านวินัยและการควบคุม

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ที่มีเนื้อหาสาระด้านวินัยและการควบคุม มีเพียงฉบับเดียว โดยผู้ทำการศึกษาคือประทีป เรืองอร่าม, 2534 เรื่องที่ทำการศึกษา คือ บทบาทการพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ความมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาวินัย ข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณา และวางแผนการพิจารณาวินัยข้าราชการครู . การวิจัยนี้มุ่งศึกษาบทบาทการพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้านคือ (1) การใช้ภาวะผู้นำ (2) การให้ความรู้และฝึกอบรม และ (3) การสร้างเงื่อนไข ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูเรียงตามลำดับ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการให้ความรู้และฝึกอบรม และด้านการสร้างเงื่อนไข (2) ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู มีบทบาทในการพัฒนาวินัยข้าราชการครู เรียงตามลำดับ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ การให้ความรู้และฝึกอบรม และด้านการสร้างเงื่อนไข (3) การเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ มีบทบาทในการพัฒนาวินัยข้าราชการครูรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ของมหาวิทยาลัยบูรพาตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนของการศึกษาค้นคว้า การสรุป และอภิปรายผล ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา เป็นการศึกษาที่เน้นเฉพาะปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล ของมหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

5.1.1 เพื่อศึกษารูปแบบและขอบจ่ายการจัดทำปริญญานิพนธ์

5.1.2 เพื่อวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นเฉพาะปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล

5.1.3 เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาสาระของปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นเฉพาะปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล

5.2 ขอบเขตของการวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์งานวิจัย เฉพาะปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล ของมหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541

5.2.2 ในการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษาด้านงานบริหารบุคคลนั้น วิเคราะห์จำแนกปริญญานิพนธ์ตามปีการศึกษา เนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระที่มีความเฉพาะและเกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานอื่นที่ไม่เป็นหน่วยงานทางการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 การวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วจึงสรุปภาพรวม เป็นผลร่วมของปริญญานิพนธ์

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากร ได้แก่ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541

5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2541 จำนวนรวม 48 ฉบับ

5.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

5.4.1 การวิเคราะห์งานวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2531 - 2541 การวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์เป็นแบบวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น

5.4.2 การวิเคราะห์งานวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากปริญญานิพนธ์ ที่มีความสมบูรณ์ และวางบนชั้นหนังสือ ตามรายการที่ปรากฏในฐานข้อมูล และที่สามารถจัดหาได้จากหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา

5.5 ผลการวิจัย

5.5.1 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์

5.5.1.1 ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษาด้านงานบริหารบุคคล จำนวน 48 ฉบับ ซึ่งเสนอในปีการศึกษา 2531 - 2541 เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีจำนวนรวม 19 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 15 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านอื่นๆ จำนวน 9 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านแรงจูงใจ 2 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง 1 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านความผูกพัน 1 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความท้อแท้ 1 ฉบับ และเป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านวินัยและการควบคุม 1 ฉบับ

5.5.1.2 ปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านความพึงพอใจ จำนวน 19 ฉบับ นั้นจำนวน 9 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา จำนวน 5 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาในหน่วยงานตำรวจ และจำนวน 5 ฉบับที่เหลือเป็นปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาในหน่วยงานอื่นที่เป็นหน่วยงานราชการและหน่วยสถานประกอบการ

5.5.1.3 ปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำนวน 15 ฉบับ เป็นปริญญานิพนธ์ที่ศึกษาด้านความต้องการในการฝึกอบรม จำนวน 4 ฉบับ การประมินโครงการฝึกอบรมจำนวน 2 ฉบับ และเป็นปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวน 9 ฉบับ

5.5.1.4 ปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านอื่น จำนวน 9 ฉบับนั้นเป็นปริญญานิพนธ์ ที่มีเนื้อหาด้านปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร กระบวนการบริหารงาน ทักษะการบริหารงาน พฤติกรรมการบริหารและกลยุทธ์และการบริหารงานของผู้บริหาร

5.5.1.5 ปริญญานิพนธ์ทั้งหมด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาและสำรวจตัวแปรต่างๆ ตามทฤษฎีและหลักการในการบริหาร ทฤษฎีแรงจูงใจ ศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความคิดเห็น

5.5.1.6 ปริญญานิพนธ์เกือบทั้งหมด ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาและวิเคราะห์ จากแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างประเภทมาตราส่วนประมาณค่า มีเพียงงานวิจัยฉบับเดียวที่เป็นการวิจัยเอกสารและใช้การสัมภาษณ์ประกอบ

5.5.2 ผลการสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์

เนื้อหาสาระของปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างปีการศึกษา 2531 - 2541 จำนวน 48 ฉบับ จำแนกตามเนื้อหาสาระหลัก 5 ด้าน สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยได้ดังนี้

5.5.2.1 เนื้อหาสาระหลักด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีเนื้อหาสาระด้านการเข้าสู่ตำแหน่งเพียง 1 ฉบับ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหารที่ทำการศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านภาวะผู้นำ

5.5.2.2 เนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีเนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร รวม 15 ฉบับ เป็นเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง 3 ด้าน คือ

1) ความต้องการในการฝึกอบรม

ปริญญานิพนธ์ 3 ฉบับ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ไม่เป็นหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานดังกล่าวคือธนาคาร และองค์การโทรศัพท์ หน่วยงานดังกล่าวมีหน้าที่บริหารธุรกิจประเภทให้บริการกับลูกค้า ทักษะความต้องการในงานฝึกอบรมจึงมีความสอดคล้องกันกับผู้รับบริการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยทักษะความต้องการในการฝึกอบรมตรงกัน และแตกต่างกัน ได้แก่ เทคนิควิธีของธุรกิจที่ให้บริการด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการตลาด ด้านระเบียบการเงินและบัญชี ด้านโทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์ ด้านความสามารถการนึกคิดและการบริหาร และทักษะทางภาษาโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ

2) การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม 2 ฉบับ ทั้ง 2 ฉบับเป็นการศึกษาภายในหน่วยงานที่ไม่เป็นหน่วยงานการศึกษา คือ หน่วยงานกรมทางหลวง และบริษัทยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินผลโครงการ ด้วยวิธีประเมินผลแบบ CIPP Model จากผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

3) การพัฒนาบุคลากร

ปริญญานิพนธ์ที่ศึกษาเนื้อหาสาระด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 9 ฉบับ เป็นการศึกษาในหน่วยงานที่มีความแตกต่างกัน ในระดับความต้องการการพัฒนาของครู - อาจารย์สังกัดโรงเรียนเทศบาล โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย พนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร พนักงานระดับหัวหน้าฝ่ายในบริษัทเอกชน และเจ้าหน้าที่ตำรวจ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่พบจากการวิเคราะห์งานวิจัย คือความต้องการที่จะพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ในด้านการปฐมนิเทศ การสัมมนาวิชาการ การฝึกอบรมและการประชุมปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน การพัฒนาด้านจิตใจการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เผยแพร่วิชาการ สำหรับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องการจะพัฒนาเพื่อรับปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตร พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาเพื่อทำการวิจัย เช่นเดียวกันกับการนำเอาทฤษฎีของโรเบิร์ต แคทซ์ (Robert Katz) ซึ่งเป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานมาใช้ในการศึกษาการพัฒนาตนเอง งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตำรวจที่ใช้วิธีวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์ ก็พบความสำคัญ 2 ประการคือ (1) บุคลากรตำรวจไม่ได้รับการพัฒนาการศึกษาอย่างถูกต้อง ไม่มีโครงการพัฒนาภายในองค์การ บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจและขาดการเสริมทักษะและพัฒนาจิตใจ (2) ขาดความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความเสียสละ ขาดความเอื้อเฟื้อต่างคนต่างเอาตัวรอด

5.5.2.3 เนื้อหาสาระเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันและความท้อแท้

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีเนื้อหาสาระด้านความพึงพอใจจำนวน 24 ฉบับ เป็นความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานการจัดการศึกษา 9 ฉบับ เป็นความพึงพอใจเกี่ยวกับหน่วยงานตำรวจ 5 ฉบับ เป็นความพึงพอใจในหน่วยงานราชการ และหน่วยอื่นจำนวน 5 ฉบับ เนื้อหาสาระเกี่ยวกับความผูกพัน 1 ฉบับ เนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ 2 ฉบับ เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ 1 ฉบับ และเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในการบริหารงาน กับความพึงพอใจ 1 ฉบับ โดยมีเนื้อหาสาระที่สังเคราะห์ดังนี้

1) ความพึงพอใจในหน่วยงานการจัดการศึกษา

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานการจัดการศึกษาทั้ง 9 ฉบับใช้กรอบความคิดตามทฤษฎีการจูงใจของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) จำนวน 5 ฉบับ คือ (1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (2) ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator factors) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความสำเร็จด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า สำหรับปริญญานิพนธ์อีก 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 เป็นการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ฉบับที่ 2 เป็นการศึกษาตัวพยากรณ์ความพึงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จากตัวแปรด้านสุขภาพองค์การ และฉบับสุดท้าย เป็นการศึกษาความพึงพอใจกับพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์

2) ความพึงพอใจในหน่วยตำรวจ

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ที่ศึกษาวิจัยโดยข้าราชการตำรวจทั้ง 5 ฉบับ เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตำรวจ ที่มีชั้นยศ หน่วยปฏิบัติงานต่างกัน ปริญญานิพนธ์ทั้ง 5 ฉบับ ใช้กรอบความคิดตามทฤษฎีการจูงใจของ เฟรเดอร์ด เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

3) ความพึงพอใจในหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่น

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล สำหรับหน่วยงานราชการที่มิใช่หน่วยงานการจัดการศึกษา และหน่วยงานอื่นรวมจำนวน 5 ฉบับ ในจำนวนนี้ 4 ฉบับเป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ พนักงานธนาคาร และพนักงานโรงแรม ผู้ศึกษาใช้กรอบความคิดตามทฤษฎีการจูงใจของเฟรเดอร์ด เฮอร์ซเบิร์ก อีก 1 ฉบับเป็นการศึกษาความพึงพอใจจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านระบบการปฏิบัติงาน

4) สาระเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

5) สาระเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นการศึกษาโดยใช้กรอบความคิดในการศึกษาแรงจูงใจและการเสริมสร้างแรงจูงใจ 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความอยู่รอด และด้านความเจริญก้าวหน้า จำนวน 1 ฉบับ อีก 1 ฉบับ เป็นการศึกษาโดยใช้กรอบความคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจ 5 ขั้นของมาสโลว์ (Abraham Maslow)

6) สาระเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้

เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษา โดยมีกรอบความคิดในการศึกษาด้านสถานภาพทางสังคม (การศึกษา, ประสบการณ์ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมผัส) ด้านครอบครัว ด้านการรับรู้บทบาท ด้านแรงจูงในในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านความท้อแท้

7) สาระเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับพลังอำนาจในการบริหารกับความพึงพอใจ

เป็นการศึกษาการใช้พลังอำนาจในการบริหารของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับบัญชา พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบารมี และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของคณะครู

5.5.2.4 เนื้อหาสาระทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคล

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล จำนวน 8 ฉบับที่ทำการวิเคราะห์ ได้ข้อสรุปผลเรียงตามลำดับ

1) สาระเนื้อหาที่เกี่ยวกับสภาพปัญหา การตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร

เป็นการศึกษาการใช้กรอบความคิดตามกระบวนการบริหารงาน 7 ด้านของ กูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick)

เป็นการศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น โดยมีกรอบการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดสรรทรัพยากรการกระตุ้นหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน การประสานงานและการประเมินผลงาน

เป็นการศึกษาทักษะการบริหารที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนตามกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของโรเบิร์ต แคทซ์ (Robert Katz) 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน

เป็นการศึกษาบทบาทพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครู 3 ด้าน ได้แก่ บทบาททางพฤติกรรมเกี่ยวกับสถาบัน พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคล และพฤติกรรมผสมผสาน

เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามงานหลัก 6 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ งานด้านบุคคล งานด้านธุรการ การเงิน และพัฒนา ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) สาระเนื้อหาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีจำนวน 1 ฉบับที่ทำการศึกษากลยุทธ์ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานประกอบการประเภทธนาคาร กรอบการศึกษาในการปรับกลยุทธ์ ได้แก่ การกระจายอำนาจออกจากส่วนกลาง การตลาด การพิจารณาอนุมัติสินเชื่อการพัฒนาข่ายงานคอมพิวเตอร์ การปรับปรุงวิธีการทำงาน และการพัฒนาบุคลากร

5.5.2.5 เนื้อหาสาระด้านวินัยและการควบคุม

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล มีจำนวน 1 ฉบับ ที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับวินัยและการควบคุม โดยมุ่งทำการศึกษาบทบาทการพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ การใช้ภาวะผู้นำ การให้ความรู้ และฝึกอบรม และการสร้างเงื่อนไข

5.6 อภิปรายผลการวิจัย

5.6.1 จากผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาเน้นการศึกษางานบุคคล พบว่า เนื้อหาสาระของปริญญานิพนธ์ส่วนใหญ่ เป็นเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา นอกจากนั้นเป็นปริญญานิพนธ์ที่มีเนื้อหาสาระทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล

5.6.2 ความหลากหลายอาชีพของผู้จัดทำปริญญานิพนธ์ จึงมีผลให้การศึกษาวิจัย มีลักษณะเฉพาะการศึกษาวิจัยตามขอบเขตอาชีพของผู้วิจัย เช่น ครู-อาจารย์ พนักงานเจ้าหน้าที่ธนาคาร เจ้าหน้าที่ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน และผู้ประกอบอาชีพ อื่นๆ

5.6.3 จากผลการวิจัยพบว่าเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ส่วนมากใช้กรอบความคิด ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริด เฮอร์ซเบิร์ก ทำให้ขาดความหลากหลายในการเลือกและพัฒนากรอบความคิด และทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีแรงจูงใจ หรืออื่นๆ

5.6.4 จากผลการวิจัยพบว่าเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และการพัฒนาของบุคลากรที่มีหน่วยปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน มักจะใช้กรอบความคิดหลักและทฤษฎีเดียวกัน อาจแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในองค์ประกอบหรือปัจจัยอื่นๆ เช่นถ้าเป็นหน่วยงานของผู้ทำการศึกษาที่จะมีองค์ประกอบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานเพิ่มเติมเข้าไป เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.7 ข้อเสนอแนะ

5.7.1 ผลการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเนื้อหาสาระที่มุ่งในด้านการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านการอาชีพ หน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบ ผลการวิจัยนี้ตอบสนองเนื้อหาสาระดังกล่าวได้อย่างเพียงพอที่จะนำไปปฏิบัติได้โดยตรง หรือประยุกต์ใช้ได้โดยปรับแต่งบ้างเล็กน้อยก็มีความสมบูรณ์ โดยไม่ต้องทำการศึกษาวิจัยใหม่อีก ถ้าสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมไม่เปลี่ยนแปลงมากจนมีผลกระทบต่อสภาพปฏิบัติงาน

5.7.2 เนื้อหาสาระด้านอื่นที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์ ของการบริหารบุคคล ได้แก่ การสรรหาและเลือกสรร การใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดผลสูงสุด การรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์การนานที่สุด และพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง ยังมีการศึกษาวิจัยน้อยมาก

5.8 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

5.8.1 ควรมีการวิจัยเน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ด้านอื่น เช่น การวางแผนกำลังคน ทุกระดับการศึกษา

5.8.2 ควรมีการวิจัยเน้นการศึกษางานบริหารบุคคล ด้านวินัย และการส่งเสริมการพัฒนาวินัยข้าราชการครู

5.8.3 ควรมีการวิจัยรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความหลากหลาย

5.8.4 ควรมีการศึกษาวิจัย ด้านการลาออกจากงานก่อนเกษียนอายุราชการ

5.8.5 ควรมีการวิจัย ติดตาม สภาพความเป็นอยู่ของผู้เกษียนราชการแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

จรรจา สุวรรณทัต และคณะ. 2539. **การวิจัยสถานภาพการวิจัยทางจิตวิทยาในประเทศไทย** ในวารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัย และพัฒนา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 ธันวาคม 2539.

จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. 2537. **การวิเคราะห์และสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2541. **หลักการบริหารเบื้องต้น** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สุมาลี จันทร์ชลอ. 2541. **การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม** ใน วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

อุทุมพร จามรมาน. 2531. **การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ** กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.

อุทัย หิรัญโต. 2531 **หลักการบริหารบุคคล** กรุงเทพ ฯ : โอเดียนสโตร์.

Wayne R. Pace et.al. 1991 Human Resource Development : The Field New Jersey, Prentice Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เน้นการศึกษางานบริหารบุคคล พ.ศ. 2531 - 2541 มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ใช้ในการวิจัยนี้ (เรียงตามลำดับเนื้อหาสาระ)

ฉบับที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	ปีการศึกษา
1	คุณลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12	พรพรรณ สุทธานนท์	2537
2	ทักษะที่ต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาภาคตะวันออก	จรูญ ไหคำ	2535
3	ความต้องการฝึกอบรมของหัวหน้างานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก	วรรณี ชลาชีวะ	2536
4	ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานเขตโทรศัพท์ ภูมิภาคที่ 1	ศรุตา รุ่งแสงทวีศักดิ์	2540
5	การประเมินโครงการฝึกอบรมการเป็นหัวหน้าระบบงานอุตสาหกรรมของบริษัทยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด	ไพบูลย์ เทพจินดา	2535
6	การประเมินผลโครงการฝึกอบรมนักบริหารงานทางระดับสูงของกรมทางหลวง	อภิสิทธิ์ ช่วยวงศ์ญาติ	2537
7	ความต้องการพัฒนาของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี	เปี่ยมจันทร์ สังขะวินิจ	2536
8	ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขตภาคตะวันออก	สมลักษณ์ สายรังษี	2536
9	ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดชลบุรี	เสาวคนธ์ บุญสว่าง	2536
10	ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา	นฤมล ปีนรอด	2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉบับที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	ปีการศึกษา
11	ศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองการพัฒนาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยบูรพา	จุฬา มีพจนา	2537
12	การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก	สมบูรณ์ ทังสมบัติ	2538
13	ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทักษะของบุคลากรในระดับหัวหน้าฝ่ายขายในบริษัทอาร์โพลปิโตเลียมจำกัดในภาคตะวันออก	พรนิภา เตชะอำไพ	2539
14	การพัฒนาบุคลากรเพื่อรื้อปรับระบบตามการรับรู้ของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตภาคตะวันออก	ดนัย วราภักดิ์	2540
15	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว	พ.ต.ท. วิบูลย์ ผกามาศ	2541
16	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในส่วนกลางสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	สุดารัตน์ หลิวสกุล	2532
17	ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	นฤมล มีชัย	2535
18	ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	ฤดี วงศ์สังฆะ	2536
19	ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 11	กุสุมา ลมเชย	2537
20	ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี	พิกุลทอง พรหมธี	2536
21	ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 12	สมควร รุ่งเรือง	2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉบับที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	ปีการศึกษา
22	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 7	อำนาจ เตชะสุข	2533
23	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา	วิบูลย์ อุบาลี	2537
24	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา	ลออ มีรักษ์	2537
25	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ฝ่ายตรวจพาหนะทางอากาศ ณ ท่าอากาศยายนกรุงเทพ	ร.ต.อ. จำกัด จูสนิท	2535
26	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ	ร.ต.อ. สุพรรณ บุญน่วม	2536
27	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการ 3 กองตำรวจทางหลวง	ร.ต.ต.สุพจน์ วีระพงษ์สุชาติ	2537
28	ความพึงพอใจและความต้องการ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	ร.ต.อ. ประเสริฐศักดิ์ จันทร์ประเทศ	2541
29	ความพึงพอใจของข้าราชการตำราชั้นประทวน พลตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา	พ.ต.ท. วิชัย ปฏิทัศน์	2537
30	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาที่ดินสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2	ชุมพล ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม	2533
31	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงอำเภอในเขตภาคตะวันออก	ทวีป กรณียกิจ	2533
32	ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในสาขาที่มีการรื้อปรับระบบ และไม่รื้อปรับระบบในภาคตะวันออก	ประถม บุญญะถาวรชัย	2538
33	ความพึงพอใจและการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานโรงแรมเขตจังหวัดชลบุรี	อธิพงศ์ หงษ์ศิริมงคล	2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉบับที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	ปีการศึกษา
34	การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการของสำนักงานสรรพากรเขตดุสิต กรุงเทพฯ	วิเชียร ใจผาสุข	2541
35	ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด	เทียมใจ ศิริธรรม	2540
36	แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยบูรพา	วัชราภรณ์ มณีวงษ์	2541
37	การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย	วิเชียร ไพรเลิศ	2540
38	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี	สมส่วน ลิ้มประเสริฐ	2533
39	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12	สุรีย์พร เตรียมประสิทธิ	2541
40	ปัญหากระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทย	ศุภพงษ์ จงกลสุวรรณ	2531
41	สภาพและปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก	ประเวช ไชยชนะ	2534
42	กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติปีการศึกษา 2532	ณรงค์ อักษิโสภา	2533
43	ทักษะที่เป็นจริง ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและครูในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1	วิเชียร เย็นกาย	2536
44	ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายในธนาคารกรุงเทพ จำกัด ตามทัศนะของพนักงาน และผู้บริหารธนาคารสาขา ในโครงการพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	สุธีรา ตังสวานิช	2536

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฉบับที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	ปีการศึกษา
45	ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางพฤติกรรมการบริหารและผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	กมลชนก ศรัทธา	2540
46	การให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี	นเรศ ยุ่นประยงค์	2540
47	แนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสาขาธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออก	ภักดี ชุติสุนทรากุล	2541
48	บทบาทการพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ประทีป เรืองอร่าม	2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสรุปประเด็นของปริญญานิพนธ์แต่ละฉบับ ในหัวข้อต่อไปนี้

1. ปีการศึกษา.....
2. ชื่องานวิจัย .....
3. ชื่อผู้วิจัย .....
4. เนื้อหาสาระ ☐ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง
   ☐ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
   ☐ ด้านความพึงพอใจ ความผูกพัน ความท้อแท้
   ☐ ด้านวินัย
   ☐ ด้านอื่นๆ
5. ตัวแปรที่ศึกษา .....
   .....
   .....
6. ระดับการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
   ☐ ประถมศึกษา
   ☐ มัธยมศึกษา
   ☐ อุดมศึกษา
   ☐ อื่น ๆ
      ☐ ธนาคาร
      ☐ ตำรวจ
      ☐ ทั่วไป
7. ประเภทการวิจัย ☐ การวิจัยเชิงสำรวจ
   ☐ การวิจัยเอกสาร
   ☐ อื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ข้อค้นพบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้