การวิเคราะห์
ปริญญานิพนธ์การบริหารบุคคล สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ

เสนอ

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

โดย

จรัส อติวิทยาภรณ์

A026013

026013

เอกสารประกอบการศึกษารายวิชา

การศึกษารายบุคคล : การบริหารงานบุคคล

หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ใน 6 ด้าน คือ ด้านผู้วิจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ด้านลักษณะทางกายภาพของงานวิจัย ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง ด้านวิธีการวิจัย ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และด้านผลการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ปริญญานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2541 จำนวน 70 เรื่อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ และ ไคสแควร์ (χ^2) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นผลงานของผู้วิจัยเพศชาย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสงขลาและนครศรีธรรมราช ปริมาณมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีจำนวนหน้าระหว่าง 101 – 150 หน้า ใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ในการพิมพ์ พิมพ์ได้ถูกต้องหมดในช่วงหลัง ใช้เอกสารการอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยระหว่าง 30 – 79 ฉบับ ใช้เอกสารการอ้างอิงที่เป็นภาษาต่างประเทศระหว่าง 10 – 29 ฉบับ โดยเอกสารที่ใช้อ้างอิงมากที่สุดเป็นของ ธงชัย สันติวงษ์ และกิญโญ สาธร ประชากรที่ใช้จำนวนมากกว่า 1000 กลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 150 – 450 มีตำแหน่งเป็นครูอาจารย์ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.9001-0.9500 ตั้งสมมุติฐานแบบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดย t-test สถิติที่ใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ และ ไคสแควร์ (χ^2) เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐบาล โรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อเสนอแนะควรพิจารณาด้านเงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Abstract

This research aims to study and analysis researches in Educational Administration. The six main area to studied include the physical feature, Researchers and involved elements, the document in the research, the research design and result of research. The sample of totally 70 thesis used in the research are taken from thesis carried out by students in graduate level at Taksin University during the year B.E. 2530 to 2541. Frequency Percentage and Chi-square were statistics used in analysing the data. Research results are as follows:

Most educational Administration researches were done by male researchers who work in Songkhla and Nakornsrithammarat Province, done between B.E. 2537-2541, consists of 100-151 pages, printed by computer, no having wrong printed, cite by Thai document 80-100, cite by forigin document 10-29, Using the population larger than 1000 people, Using the sample size between 150-450 people, Using teachers. Using random sampling method. Using Comparison Hypothesis, Using Descriptive statistic. Reliability between was 0.9001 and 0.9500. Involved in Governmental unit in primary level of studies, research results are significant and the suggestion are salary welfare and promotion.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

สารบัญ.....III

สารบัญตาราง VI

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย..... 1

1.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 2

1.3 ขอบเขตของการวิจัย..... 2

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์..... 5

2.1.1 ความหมายของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ 5

2.1.2 ลักษณะสำคัญของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์..... 6

2.2 การบริหารบุคลากร

2.2.1 ความหมายของการบริหารบุคลากร..... 7

2.2.2 ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร..... 8

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์..... 19

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 22

3.2 กลุ่มตัวอย่าง..... 22

3.3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... 22

3.4 การเก็บรวมรวมข้อมูล..... 23

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 23

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์งานวิจัย..... 24
4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านเกี่ยวข้องกับตัวผู้วิจัย ได้แก่ เพศ จังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ และปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย..... 25
4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านลักษณะกายภาพของปริญญานิพนธ์ ได้แก่ จำนวนหน้าของปริญญานิพนธ์ในแต่ละบทอุปกรณ์ที่ใช้ในการพิมพ์และความถูกต้องในการพิมพ์..... 28
4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านเอกสารที่ใช้อ้างอิง ได้แก่ เอกสารที่เป็นภาษาไทย เอกสารที่เป็นภาษาต่างประเทศ และเจ้าของเอกสาร..... 32
4.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านวิธีการวิจัย ได้แก่ การระบุจำนวนประชากร ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้..... 35
4.5 ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา..... 43
4.6 ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านผลการวิจัย ได้แก่ การสอดคล้องกับสมมุติฐาน และข้อเสนอแนะ..... 45
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ
5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 47
5.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... 47
5.3 ขอบเขตการวิจัย..... 47
5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล..... 48
5.5 สรุปผลการวิจัย..... 48
5.6 อภิปรายผล..... 49
5.6 ข้อเสนอแนะ..... 52
5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป..... 52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

4.1 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านผู้วิจัยจำแนกตาม
ช่วงปีพุทธศักราชที่ทำการวิจัย..... 25

4.2 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านผู้วิจัยจำแนกตามเพศ..... 26

4.3 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านผู้วิจัยจำแนกตาม
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน..... 27

4.4 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านลักษณะทางกายภาพ
ของปริญญานิพนธ์จำแนกตามจำนวนหน้าของปริญญานิพนธ์..... 28

4.5 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านลักษณะทางกายภาพของ
ปริญญานิพนธ์จำแนกตามอุปกรณ์ที่ใช้พิมพ์ปริญญานิพนธ์..... 29

4.6 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านการใช้อุปกรณ์การพิมพ์
ปริญญานิพนธ์กับปีที่ทำปริญญานิพนธ์..... 30

4.7 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านการใช้อุปกรณ์การพิมพ์
ปริญญานิพนธ์กับจำนวนตำแหน่งที่พิมพ์ผิด..... 31

4.8 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านเอกสารที่ใช้อ้างอิง
จำแนกเป็นเอกสารภาษาไทย..... 32

4.9 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ ด้านเอกสารที่ใช้อ้างอิง
จำแนกเป็นเอกสารภาษาต่างประเทศ..... 33

4.10 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านเอกสารที่ใช้อ้างอิงจำแนก
ตามเจ้าของเอกสาร..... 34

4.11 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนกตาม
จำนวนประชากร..... 35

4.12 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนกตาม
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง..... 36

4.13 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนก
ตามวิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่าง..... 37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม..... 53
ภาคผนวก..... 57
ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 57
ข. รายชื่อปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา : การบริหารบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยทักษิณ ปี พ.ศ. 2530-2541..... 61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.14 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนกตามการใช้ตำแหน่งเป็นตัวแปรอิสระ..... 38
4.15 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนกตามตัวแปรอิสระ..... 39
4.16 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนกตามค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 40
4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนกตามแบบของสมมุติฐาน..... 41
4.18 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านวิธีการวิจัย จำแนกตามสถิติที่ใช้..... 42
4.19 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านลักษณะองค์กรที่วิจัย..... 43
4.20 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านลักษณะองค์กรที่วิจัย จำแนกตามระดับองค์กร..... 44
4.21 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านผลการวิจัย จำแนกตามผลการทดสอบสมมุติฐาน..... 45
4.22 จำนวน ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ ด้านผลการวิจัย จำแนกตามข้อเสนอแนะ..... 46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

องค์กรสามารถดำเนินไปได้ต้องมีองค์ประกอบสำคัญสองส่วนคือ "งาน" และ "คน" โดยงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งคนเป็นปัจจัยที่มีชีวิตจิตใจ เป็นผู้สร้างและผู้ใช้ปัจจัย หรือทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การ การใช้ทรัพยากรจึงอาจใช้ได้ทั้งทางที่ให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือใช้อย่างทำลาย ย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง คนจึงเป็นผู้สร้างให้องค์การก้าวหน้า หรือเป็นผู้ทำลายก็ได้ หากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง (ประชุม รอดประเสริฐ. 2537 : 7) การพัฒนาคนจึงถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ให้เป็นวัตถุประสงค์หลักเพียงอย่างเดียวในการพัฒนาประเทศ (single objective) เพื่อให้สามารถจัดการให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวรของประเทศได้ (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2538 : 7) ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้ที่ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาโดยทั่วไป สนใจทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรเป็นจำนวนมากที่สุด

สถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาหลายแห่งในประเทศไทย ได้ให้นักศึกษาระดับมหาบัณฑิตทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานทุกด้าน ปรากฏว่าเป็น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรส่วนใหญ่ ดังเช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 104 ฉบับ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย จำนวน 89 ฉบับ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 50 ฉบับ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 80 ฉบับ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 70 ฉบับ เป็นต้น

เพื่อจะทราบรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ผู้วิจัยในฐานะที่กำลังศึกษาการบริหารบุคลากรและเป็นคนในพื้นที่จังหวัดสงขลา จึงขอศึกษาวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา เพื่อสรุปผลให้ทราบแนวทางในการทำปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษาเรื่องการบริหารบุคลากรไว้สำหรับผู้สนใจต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต เรื่องการบริหารบุคลากร ของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2541 ตามตัวแปรต่อไปนี้

1. ด้านเกี่ยวข้องกับตัวผู้วิจัย ได้แก่ เพศ จังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ และปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย
2. ด้านลักษณะกายภาพของปริญญานิพนธ์ ได้แก่ จำนวนหน้าของปริญญานิพนธ์ อุปกรณ์ที่ใช้พิมพ์และความถูกต้องในการพิมพ์
3. ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารภาษาไทย เอกสารภาษาต่างประเทศ และเจ้าของเอกสาร
4. ด้านวิธีการวิจัย ได้แก่ การระบุจำนวนประชากร ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมุติฐาน และสถิติที่ใช้
5. ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา
6. ด้านผลการวิจัย ได้แก่ การสอดคล้องกับสมมุติฐาน และข้อเสนอแนะ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ที่เป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2541 เป็นต้นไป ตามตัวแปรต่อไปนี้

1. ด้านเกี่ยวข้องกับตัวผู้วิจัย ได้แก่ เพศ จังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ และปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย
2. ด้านลักษณะกายภาพของปริญญานิพนธ์ ได้แก่ จำนวนหน้าของปริญญานิพนธ์ อุปกรณ์ที่ใช้พิมพ์และความถูกต้องในการพิมพ์
3. ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารภาษาไทย เอกสารภาษาต่างประเทศ และเจ้าของเอกสาร
4. ด้านวิธีการวิจัย ได้แก่ การระบุจำนวนประชากร ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมุติฐาน และสถิติที่ใช้
5. ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา
6. ด้านผลการวิจัย ได้แก่ การสอดคล้องกับสมมุติฐาน และข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร หมายถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร

การวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ หมายถึง การพิจารณางานวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

งานวิจัย หมายถึง ผลงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

การบริหารบุคลากร หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร

ปี พ.ศ.ที่ทำวิจัย แบ่งเป็นช่วงดังนี้ พ.ศ. 2530-2534 พ.ศ. 2535-2539 และ พ.ศ. 2540-2541

จังหวัดที่ปฏิบัติงาน หมายถึง จังหวัดที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่

จำนวนหน้าของงานวิจัย หมายถึง จำนวนหน้าของงานวิจัยที่ น้อยกว่า 100 หน้า ระหว่าง 100 ถึง 150 หน้า และ มากกว่า 150 หน้า

อุปกรณ์ที่ใช้ในการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ หมายถึง เครื่องพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ระบบ DOS และ คอมพิวเตอร์ระบบ WINDOWS

ความถูกต้องในการพิมพ์ หมายถึง ถูกต้องหมด ผิดไม่เกิน 3 แห่ง ผิดเกิน 3 แห่ง

ด้านเอกสารอ้างอิงภาษาไทย หมายถึง การใช้เอกสารภาษาไทยมาอ้างอิง มากกว่า 100 ฉบับ ระหว่าง 80 ถึง 100 ฉบับ ระหว่าง 60 ถึง 79 ฉบับ และน้อยกว่า 60 ฉบับ

ด้านเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ หมายถึง การใช้เอกสารภาษาต่างประเทศ มาอ้างอิง มากกว่า 50 ฉบับ ระหว่าง 30 ถึง 50 ฉบับ ระหว่าง 10 ถึง 29 ฉบับ และน้อยกว่า 10 ฉบับ

เจ้าของเอกสาร หมายถึง ชื่อผู้แต่งของเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย

การระบุจำนวนประชากร หมายถึง จำนวนประชากรที่ใช้ ได้แก่ มากกว่า 1000 คน ระหว่าง 500 ถึง 1000 คน น้อยกว่า 500 คน และไม่ระบุจำนวนประชากร

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวนระหว่าง 1 ถึง 150 คน ระหว่าง 150 ถึง 300 คน ระหว่าง 300 ถึง 450 คน และ มากกว่า 450 คน

กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ แก่ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และ อื่น ๆ

วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบแบ่งชั้น อย่างง่ายและแบ่งชั้น และแบบอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรอิสระที่ใช้ได้แก่ คุณวุฒิ เพศ ประสบการณ์ อายุ ขนาดโรงเรียน สถานภาพ ตำแหน่งและเขตพื้นที่

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ ค่าแอลฟา จากการวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบของสมมุติฐาน หมายถึง การตั้งแบบสมมุติฐานของงานวิจัย ซึ่งได้แก่ สมมุติฐานแบบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และแบบหาค่าสหสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย หมายถึง ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F-test

ลักษณะองค์กรที่วิจัย หมายถึง องค์กรของรัฐบาล และองค์กรของเอกชน

ระดับองค์กรที่วิจัย หมายถึง ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา และอื่น ๆ

ผลการวิจัย หมายถึง ผลการทดสอบสมมุติฐานสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ ในระดับนัยสำคัญที่ระดับใด

ข้อเสนอแนะ หมายถึง ความถี่ข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไว้ขณะตอบแบบสอบถาม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อได้ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานวิจัยสาขาบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากรของมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา สำหรับเป็นแนวทางให้กับผู้สนใจการทำวิจัยสาขาบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ใช้เป็นข้อมูลในการเลือกหัวข้อการวิจัย และการกำหนดตัวแปร และให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานในองค์กรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

2.1.1 ความหมายของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

2.1.2 ลักษณะสำคัญของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

2.1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ใช้ในการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์

2.2 การบริหารบุคลากร

2.2.1 ความหมายของการบริหารบุคลากร

2.2.2 ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

2.1.1 ความหมายของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

ความหมายของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2527 :40) ให้ความหมายไว้ว่า "ปริญญานิพนธ์ (Thesis) เป็นเรื่องที่เขียนเรียบเรียงขึ้นจากผลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า หรือสำรวจ อันเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ผู้ศึกษาต้องทำเพื่อสิทธิในการรับปริญญาบัตรตามที่สถานศึกษานั้น ๆ ได้กำหนดไว้ วิธีการเรียบเรียงปริญญานิพนธ์ย่อมเป็นระเบียบแบบแผนซึ่งสถานศึกษากำหนดไว้เป็นมาตรฐานด้วย"

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2527 : 2) ให้ความหมายของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ไว้ว่า เป็นการเขียนรายงานการวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อปริญญา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชินวุธ สุนทรสีมะ (2529 : 4) สรุปไว้ว่า วิทยานิพนธ์ เป็นเอกสารที่ใช้เป็นส่วนประกอบในการศึกษาเพื่อรับปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตรจากสถาบันการศึกษา และวิทยานิพนธ์นี้ได้มีผู้นำไปใช้กับเอกสารวิจัยที่ไม่ได้เป็นส่วนประกอบให้ได้รับปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตรก็มี เช่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 43 ได้กำหนดให้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษให้ได้เงินเดือนสูงเป็นพิเศษได้ ในการพิจารณาอนุมัติได้มีระเบียบให้ผู้นั้นเสนอวิทยานิพนธ์เพื่อแสดงความสามารถประกอบด้วย

กู๊ด (Good. 1973 : 608) สรุปว่า ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์เป็นการเสนอผลของการศึกษาวิจัยอย่างมีระบบหรือเป็นการเสนอผลของการศึกษาวิจัยเพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการศึกษาระบบปริญญา

สรุปได้ว่า ปริญญานิพนธ์ หรือวิทยานิพนธ์ เป็นการเขียนรายงานเพื่อเสนอผลการศึกษาวิจัยอย่างมีระบบ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาตามที่สถาบันกำหนด

2.1.2 ลักษณะสำคัญของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

สุวิทย์ อารีกุล. (2524 : 155) สรุปไว้ว่า ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์เป็นการเสนอรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด มีระบบความคิดและข้อเสนอแนะประกอบการวิจัย วิธีการเสนอเรื่องปัญหา การจัดลำดับความสำคัญ และการใช้โวหารก็มีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างจากการเขียนบทความหรือรายงานทั่วไป จึงนับว่าปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์มีลักษณะสำคัญเฉพาะตัวหรือมีคุณสมบัติในตัวเองอันเป็นลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นเครื่องมือทางการศึกษาซึ่งใช้วัดความเตรียมพร้อมสำหรับงานอาชีพในอนาคตของนักศึกษา ไม่ใช่เป็นการวัดการกระทำระหว่างที่ศึกษาอยู่ ฉะนั้นปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ที่ดีควรเขียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกันและถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ ไม่ใช่เขียนรายละเอียดทุกอย่างของงานที่ทำลงไป
2. มีสมมุติฐานหรือข้อเสนอที่สามารถใช้เป็นเครื่องกำหนดแนวในการศึกษาค้นคว้าได้
3. มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและข่าวสาร
4. มีลักษณะเป็นการค้นคว้าทางวิชาการที่สามารถเผยแพร่เป็นความรู้แก่ผู้อื่นได้
5. เป็นผลงานของคนคนเดียว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2527 : 330-341) กล่าวว่า ตามปกติการเขียนปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ในแต่ละสถาบันการศึกษานั้น คล้ายคลึงกันในสาระสำคัญเป็นส่วนใหญ่ จะมีส่วนที่แตกต่างกันอยู่บ้างเพียงรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ดังนั้นเมื่อมองในภาพรวมแล้วจะจำแนกส่วนประกอบของปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ได้ 3 ส่วน คือ

1. ส่วนนำ ประกอบด้วย ปกนอก ปกใน หน้าอนุมัติ บทคัดย่อ กิตติกรรมประกาศและสารบัญ
2. ส่วนเนื้อเรื่อง แบ่งเป็น 5 บทคือ

   บทที่ 1 บทนำ

   บทที่ 2 เอกสารแสดงการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

   บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

   บทที่ 4 ผลการวิจัย

   บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ
3. ส่วนอ้างอิง ประกอบด้วย บรรณานุกรม ภาคผนวก และประวัติผู้เขียน

2.2 การบริหารบุคลากร

2.2.1 ความหมายของการบริหารบุคลากร

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532 : 82) ให้ความหมายของการบริหารบุคลากรว่า เป็นการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่สรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอ เข้ามาดำเนินงานให้มีประโยชน์เต็มที่

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 3) สรุปไว้ว่า การบริหารบุคลากรเป็นการกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายต่อองค์การ

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 3) นิยามการบริหารบุคลากรว่า เป็นกระบวนการวางนโยบายระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากร

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในราชการไทยนั้นค่อนข้างกว้างขวาง โดยปกติข้าราชการไทยแต่ละประเภทจะมีหน่วยงานในการบริหารบุคคลรับผิดชอบเฉพาะไป เช่น ข้าราชการพลเรือนมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ข้าราชการครูมีคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) พนักงานเทศบาลมีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เป็นต้น ซึ่งในบรรดาองค์การเหล่านี้จะรับผิดชอบในการบริหารงานบุคลากรในสังกัดของตนเท่านั้น (ปรีชา คัมภีรปกรณ์. 2525 :385) ซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 5) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารบุคลากรไว้ 8 ประการ คือ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร การสรรหาบุคลากร การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จบำนาญ การปกครองบังคับบัญชา การจัดประโยชน์เกื้อกูล และการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร และสอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 22 - 23) ได้กล่าวเสริมว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรมี 8 ประการเช่นกัน กล่าวคือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

บีช (Beach. 1975 : 78 - 80) ได้อธิบายการกำหนดขอบข่ายการบริหารบุคลากรไว้ 13 ประการ คือ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกงาน การแก้ไขปับปรุงข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้แนะผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและการให้พ้นจากงาน การนำระเบียบต่าง ๆ ออกใช้ การแจ้งและชี้แจงนโยบาย การเสนอแนะข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจ และการจัดสวัสดิการ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ คาสเตตเตอร์ (Castetter. 1976 : 42 - 43) มีความเห็นว่าขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามี 11 ประการ คือ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การประเมินผล การให้ค่าตอบแทน การพัฒนา การปฏิบัติต่อเนื่อง การให้ความมั่นคงปลอดภัย การให้ข่าวสาร การเจรจา สำหรับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 19) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารบุคลากรไว้ 4 ด้าน คือ การคัดเลือก การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ สาธร (2519 : 157) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารบุคลากรมีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนหน่วยศึกษาเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2514) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาในการปฏิบัติเกี่ยวกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารบุคลากรไว้ดังนี้ การวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากร การวางแผนจัดอัตรากำลังครู การมอบหมายหน้าที่การงานให้เหมาะสมแบ่งงานให้ตามความสามารถและทั่วถึง การให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ตลอดจนการลงโทษทางวินัย การวางโครงการปฏิบัติงานตามแผนร่วมกันทุกฝ่าย การควบคุมครูที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การให้ความรู้โดยการฝึกอบรมและเป็นผู้นำปลูกฝังทางวิชาการ การติดตามผลการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและบริการช่วยเหลือตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน การวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล พิจารณาข้อเสียของบุคคลในโรงเรียนเพื่อจะได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น และ มนตรี เทพสิทธิ์ (2524 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคลากรไว้ 6 ประการ คือ การวางแผนการบริหารบุคลากร การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้พ้นจากงาน

คิงสเบอรี่ (Kingsbury. 1963 : 7) อธิบายว่า การบริหารบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร ส่วน เสนาะ ติเยาว์ และคณะ (2525 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคลากรมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือการทำงานมากกว่า เพราะคิดว่าในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องอาศัยเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงาน จึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำคัญของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แคมป์เบล และคนอื่น ๆ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Compbell and others. 1972 : 137) ได้เสนอแนะว่า การบริหารบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำในสถานศึกษา ความสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขึ้นกับการบริหารบุคลากรไม่น้อย ผู้นำควรจะพิจารณาขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรดังนี้ นโยบายของการบริหารบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การนิเทศงาน การประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน สำหรับ ชาญชัย ศรีไสยเพชร (2523 : 97 - 98) มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องมีศิลปในการบริหารงานบุคคลหรือใช้คนในโรงเรียนให้เกิดผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดีที่สุด ด้วยการคำนึงถึงขอบข่ายรายละเอียดของการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้ การวางนโยบายและการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนเกี่ยวกับการจัดกำลังคนและการมอบอำนาจหน้าที่ของบุคลากร การวางโครงการงานต่าง ๆ ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบหมายให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่งต่าง ๆ การจัดลำดับการบังคับบัญชางานในโรงเรียน การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือกคนเข้าทำงานให้เหมาะสม การดำเนินงานเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การปฐมนิเทศครูใหม่หรือรับโอนย้ายมาใหม่ และการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่ดังกล่าว การทำและรวบรวมทะเบียนประวัติ การโอนและการย้าย การฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการให้สิ่งตอบแทนความดีความชอบอย่างอื่น การรักษาสุขภาพอนามัยและการให้ความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน การให้บำเหน็จบำนาญ การวิจัยและค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากร ส่วน ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2525 : 381 - 382) บันทึกไว้ว่า การบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วยภารกิจดังนี้ การวางแผนบุคลากร การเตรียมบุคลากร การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 22-23) เสนอความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารบุคลากรว่า มีลักษณะสำคัญแปดประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนำเข้าสู่งาน การประเมินบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การตอบแทนบุคลากร และการสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2528 : 5) มีความเห็นว่า ขอบข่ายของงานบริหารบุคลากรประกอบด้วยหลักสำคัญสี่ประการ ได้แก่ การคัดเลือกหรือการสรรหา การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 10) ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของงานบริหารบุคลากรว่าเกี่ยวข้องกับสี่ลักษณะ คือ การวางแผนการสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา และการประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวางแผนการบริหารบุคลากร

การวางแผนการบริหารบุคลากร จัดได้ว่าเป็นกระบวนการขั้นแรกที่สำคัญมากและจำเป็นมาก ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็นอันดับแรกในการบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร วิธีการวางแผนและการดำเนินการ ซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน (2527 : 27) ได้ให้ความสำคัญของการวางแผนไว้ว่า การวางแผนจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนประสานสอดคล้องกันรวดเร็วและเรียบง่าย ใช้คนได้ถูกกับงาน ประหยัดทั้งด้านแรงงานเจ้าหน้าที่และวัสดุ นอกจากนี้ยังช่วยให้การสั่งงาน วินิจฉัยงาน การบริหารเป็นไปตามหลักวิชาการบริหารบุคลากรที่ดี ขยายงานและปรับปรุงองค์การให้ดำเนินไปโดยสะดวกและรวดเร็ว การวางแผนที่ดีจะช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2522 : 9) ได้เสนอแนะนาวทางในการบริหารงานบุคลากรโดยอาศัยหลักการที่สำคัญ 4 ประการ คือ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง ส่วน อาษา เมฆสวรรค์ (2506 : 40) ได้มีแนวคิดสำคัญในการวางแผนบริหารบุคลากรไว้ดังนี้คือ การวางแผนควรจะเริ่มปฏิบัติจัดทำขณะที่เริ่มดำเนินงานเป็นอันดับแรกต่อจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าองค์การ อาจจัดวางแผนอีกเมื่อเริ่มงานใหม่หรือมีการปรับปรุงในกรณีฉุกเฉิน หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจึงปรับปรุงแผนใหม่ก็ได้ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบายให้ชัดเจน ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในอนาคตเกี่ยวกับกำลังคนและประเภทของกำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต้องคำนึงถึงและจัดเตรียมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนบริหารบุคลากรให้พร้อม ซึ่งได้แก่ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ คน เงิน วัสดุ สถานที่และเวลา ต้องพิจารณาหาลู่ทางหรือวิธีการที่จะดำเนินงานตามแผนที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อช่วยให้แผนงานที่กำหนดขึ้นเป็นแผนที่สามารถดำเนินได้ นอกจากนี้ควรจะคำนึงถึงการวางมาตรการในการควบคุมการดำเนินงานด้วย ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ สภาวะแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ ค่านิยมทางสังคม พฤติกรรมของมนุษย์ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่คนกลุ่มนั้นยึดถือด้วย ส่วน เสนาะ ติเยาว์ (2526 : 63) ให้ความเห็นว่า การวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คน ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการที่จะใช้ในอนาคต กับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจัย พร้อมกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะรับเข้ามาในช่วงต่าง ๆ สำหรับ รุ่ง แก้วแดง (2524 : 226) อธิบายว่า การวางแผนบุคลากร คือการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คาดคะเนล่วงหน้าไว้ว่าเมื่อถึงกำหนดหรือขั้นตอนของงานที่กำหนดไว้แล้ว ผู้บริหารจะต้องใช้บุคลากรอย่างไร ซึ่งจะต้องคำนึงถึงส่วนประกอบสองประการคือ ด้านปริมาณและคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ

ภิญโญ สาธร (2517 : 99 - 105) ได้สรุปไว้ว่า การวางแผนกำลังคน คือการเตรียมการเพื่อสรรหา การพัฒนา และการใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด นอกจากนี้ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 31) ได้กล่าวถึงข้อควรพิจารณาที่สำคัญบางประการในการจางแผน ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การ การบันทึกและการลงทะเบียนเกี่ยวกับประวัติของแต่ละบุคคล การตรวจตราและควบคุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนกระทั่งพ้นจากงาน ข้อขัดข้องหรือคำร้องเรียนต่าง ๆ ของบุคลากร การให้คำปรึกษาคำแนะนำต่าง ๆ แก่บุคลากร การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการวางแผนกำลังคน หรือวางแผนการบริหารงานบุคลากรนั้นจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างมีระบบเป็นกระบวนการ ซึ่ง สมพงศ์ เกษมสิน (2515 : 254) ได้จำแนกกระบวนการออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผนการดำเนินการ เป็นการเตรียมการก่อนดำเนินการ ซึ่งควรจะคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ให้แน่ชัด สามารถปฏิบัติได้และไม่ขัดกับนโยบายหรือหลักการขององค์การ ทัศนคติขององค์การต่อผู้ปฏิบัติงานควรพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ร่วมงานและลักษณะธรรมชาติของผู้ร่วมงานขั้นปฏิบัติตามแผน เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลอดจนสถานที่ควรจะเป็นจริงในทางปฏิบัติขององค์การเพื่อประโยชน์ในการวางแผน รวมทั้งการจัดให้มีการอำนวยการเพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนได้ประสานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ในขั้นตอนนี้ควรคำนึงถึงการจำแนกขั้นและเงินเดือน การจัดตั้งตำแหน่ง การสรรหาบุคลากร สภาวะการทำงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร สิ่งจูงใจในการทำงาน การกำหนดค่าจ้างและชั่วโมงในการทำงาน การส่งเสริมในเรื่องสุขภาพอนามัย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของคนงานสัมพันธภาพในองค์การและการบริหารต่าง ๆ ขั้นตรวจตราปรับปรุง ขั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนการจัดการบริหารบุคลากร ซึ่งอาจต้องตรวจสอบตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติจริงจนถึงขั้นสิ้นสุดของงาน และจะคำนึงถึงมาตรฐานของงาน ซึ่งอาจทำได้หลายวิธีโดยอาศัยเครื่องมือหรือเทคนิคบริหารต่าง ๆ กัน เช่น การจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบและมีกำหนดเวลาที่แน่นอน จัดให้มีเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานสำหรับตรวจสอบผลงานหรือการดำเนินงาน จัดให้มีคณะกรรมการตรวจตราและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือตามแผนโดยเฉพาะ หรือจัดให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดพอสรุปได้ดังนี้ การวางแผนบุคลากรเป็นการวางแผนกำลังคน การเตรียมการเพื่อการสรรหา การพัฒนา เพื่อสามารถใช้คนให้ถูกกับงาน เป็นการประหยัดเวลา วัสดุ และการวางแผนที่ดีจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารด้วย

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานมาปฏิบัติงานในองค์การนั้นนับเป็นปัญหาใหญ่ที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นก้าวแรกแห่งการเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน หากได้คนดีมีคุณสมบัติเหมาะสมมาบรรจุแต่งตั้งแล้วก็จะทำงานให้เกิดความเจริญให้แก่หน่วยงานได้ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2529 : 360) ซึ่งสอดคล้องกับ หวน พินธุพันธ์ (2528 : 79) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารงานบุคลากร เพราะการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานเป็นการแสวงหาชักจูงและการจัดการให้คนที่มีความพร้อมและสามารถที่จะทำงานได้เข้ามาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน. ส่วน ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2517 : 101) ได้มีแนวคิดว่า การสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน การสอบและการทดสอบ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 20) ได้บันทึกไว้ว่า การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินการอยู่ 8 ขั้นตอน คือ การสำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบ การคัดเลือก การค้นหาบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมกับงาน การปฐมนิเทศ และการติดตามดูผลทดลองปฏิบัติงาน ส่วน อุทัย หิรัญโต (2523 : 323) ได้เสนอแนะการเลือกสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานไว้ว่า วิชาจิตวิทยาจะช่วยได้มาก เพราะโดยปกติแล้วคนแต่ละคนมีนิสัยใจคอที่ไม่เหมือนกัน ความสามารถก็ไม่เหมือนกัน ความสนใจหรือความถนัดแต่กต่างกัน การเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงานต้องอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2525 : 37) ได้เน้นถึงการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไว้ว่า การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าบรรจุบุคคลที่ไม่มีความสามารถหรือมีความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งก็จะทำให้เกิดผลเสียหายแก่งานได้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูจึงได้เสนอแนวทางการเลือกสรรบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ เลือกหาบุคลากรที่มีความสามารถที่สุดมาทำงาน และสร้างความรู้สึกเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง

จากแนวคิดพอจะสรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึงการที่แสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบรรจุแต่งตั้งในองค์การเพื่อจะได้เข้ามาพัฒนาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารบุคลากร เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสมาชิกภายในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาและทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล (เมธี ปิลันธนานนท์. 2523 : 149) ซึ่ง สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2525 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทัศนคติและทักษะในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่ง โดยต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกัน จะทำให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานได้อย่างเต็มที่ และผู้ปฏิบัติงานนาน ๆ จะได้ถูกกระตุ้นบ้าง รวมทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ได้ความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพของงานไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 184) ได้บันทึกวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นประกอบด้วย 7 วิธี คือ วิธีรักษางานไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิบัติงาน วิธีปฐมนิเทศ วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว วิธีให้ฝึกงาน วิธีฝึกอบรมระยะสั้น วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย วิธีส่งไปศึกษาเต็มเวลา และขั้นตอนในการจัดฝึกอบรมนั้นแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ต้องตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน วางโครงการในการฝึกอบรมเสนอโครงการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชา จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ ประเมินผลในการอบรม และขั้นติดผลการฝึกอบรม สำหรับ หวน พินธุพันธ์ (2528 : 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรคือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 22) ได้มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บีช (Beacs. 1971 : 375) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมคนให้เป็นไปในทางที่ต้องการ นอกจากนี้ ไพร์ส (Pires. 1976 : 19) ได้เสนอแนะเพิ่มเติมไว้ว่า ในการพัฒนาครูประจำการมีการประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดภาคเรียน และระหว่างเปิดภาคเรียน หรือวันสุดสัปดาห์ การเยี่ยมห้องเรียน การจัดให้ครูที่มีความชำนาญ ความสามารถดีเด่นได้ช่วยเหลือแนะนำครูอื่น ๆ การทำการทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ การจัดนิทรรศการหนังสือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จ.ธร.ก
2541
ฉ.1

คณะครุศา... (๗)
...วรม ตาล.

อุปกรณ์ การจัดทำเอกสารและการค้นคว้าในห้องสมุด สำหรับ ปรีชา คำกีรภาพ (2526 : 395) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรหาทางสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้มีโอกาสเท่าเทียมกัน รวมทั้งการศึกษา ดูงาน อนุญาตให้ลาศึกษาต่อ พาไปดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ หลังจากบุคลากรได้ศึกษาดูงานกลับมาแล้วควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติตามความรู้ที่ได้ศึกษามา และ จำนงค์ สมประสงค์ (2518 : 68 - 69) ได้มีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ 5 วิธี คือ วิธีการส่งตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะเรื่องซึ่งกรณีปีปัญหาผิดปกติที่ต้องแก้ไขอยู่เป็นนิจ วิธีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานภายในด้การควบคุมอย่างใกล้ชิด วิธีส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติม วิธีสาธิตโดยแสดงบทบาทเรียนแบบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข (2524 : 1) มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร คือการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่บุคลากรในองค์การ จนสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติอย่างค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยประโยชน์สำหรับบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการงาน สำหรับ สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2524 : 80) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ความรู้ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย เจตคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วน บัณฑิตย์ อินทรชื่น (2526 : 51) ย้ำว่า ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรถึงแม้การคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าทำงานจะกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ดีอย่างไรก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรอาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับมอบหมายในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไปในอนาตอีกด้วย พร้อมกันนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 135) ให้เหตุผลว่า องค์การทุกแห่งย่อมเป็นสภาพที่ทำงานใหม่ของบุคลากร มักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพเงื่อนไขวิธีการทำงาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมตลอดถึงโครงสร้างและเนื้อหาของงาน สิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามเวลา ดังนั้นเพื่อที่จะไม่ให้เป็นปัญหาในเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นต้องให้บุคลากรได้มีโอกาสติดตามสิ่งเหล่านี้ และเรื่องนี้หา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
029013

ใช่แต่เฉพาะบุคลากรใหม่เท่านั้น แม้บุคลากรเก่าที่ทำงานอยู่ก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งจำเป็นต้องทำใหม่เช่นเดียวกัน ส่วน อุทัย หิรัญโต (2523 : 153) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่า หากพิจารณาจากประโยชน์ของการฝึกอบรมพอจะประมวลความสำคัญได้คือทำให้ระบบวิธีปฏิบัติงานดีขึ้นช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานลดน้อยลง แบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีสมรรถภาพสูงและมีชีวิตชีวามากขึ้น

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2525 : 396) ได้เสนอขั้นตอนสำหรับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้ การสำรวจความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะสำรวจหรือรวบรวมข้อมูลจากปริมาณงานที่โรงเรียนรับผิดชอบ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนใช้อยู่ และความรู้ความสามารถ ตลอดจนวิธีการดำเนินงานกับบุคลากรภายในโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบอยู่ จากข้อมูลเหล่านี้ผู้บริหารจะประมวลเข้าเพื่อเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตนได้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเมื่อทำการสำรวจได้ ข้อมูลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแล้วพิจารณาว่าโรงเรียนต้องการอะไร และต้องการให้บุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนานั้นมีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญระดับใด กำหนดรูปแบบในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาบางอย่างอาจเน้นเพียงความรู้เฉพาะตัวอย่าง ในการพัฒนาบุคลากรในสายงานทั้งหมด ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามความเหมาะสม การดำเนินการพัฒนา โรงเรียนดำเนินงานตามรูปแบบที่คัดเลือกไว้ อาจจะมีรูปแบบผสม เช่น มีการอบรมประกอบด้วยการบรรยาย อภิปรายและการศึกษาดูงานก็ได้ ขั้นประเมินการพัฒนา ผู้บริหารจะดำเนินการประเมินทั้งในด้านของวิธีการพัฒนาและผลที่ได้จากพัฒนา สำหรับการประเมินวิธีการพัฒนา อาจจะกระทำขณะการพัฒนาและผลที่ได้จากการพัฒนาหรือเมื่อการพัมนาเสร็จสิ้นใหม่ ๆ ส่วนการประเมินผลการพัฒนานั้นควรทำเมื่อบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วเข้าปฏิบัติงานสักระยะเวลาหนึ่ง ผลการประเมินทั้งสองครั้งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจัดโครงการพัฒนาให้เหมาะสมรัดกุมยิ่งขึ้น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 160) เสนอไว้เจ็ดประการคือ การบรรยาย การประชุม อภิปราย การแสดงบทบาทสมมุติ การศึกษากรณีตัวอย่าง การสาธิต การสัมมนา และการฝึกการทำงาน ส่วน คาสเตตเตอร์ (Castetter. 1981 : 311) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของการบริหารบุคลากรให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงเป้าอย่างมีสัมฤทธิ์ผลเพื่อองค์การ สำหรับ อาร์มสตรอง และโลเรนท์เซน (Armstrong and Lorentzen. 1982 : 123) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาอย่างมีระบบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความสามารถพอเพียงในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ และรอบบินส์ (Robbins. 1982 : 198) ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาบุคลากรมุ่งการเสริมสร้างประสบการณ์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในแต่ละบุคคล เพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ เจตคติและพฤติกรรมทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดพอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร โดยใช้วิธีการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

การบำรุงรักษาบุคลากร

การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึงการสร้างความพึงพอใจหรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและสร้างศรัทธาในหน่วยงาน (Davis. 1967 : 212 - 213) เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจมีความเชื่อมั่นศรัทธาในหน่วยงานนั้น ๆ แล้วหน่วยงานย่อมได้รับผลประโยชน์และประสบความก้าวหน้าในที่สุด นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 21) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การบำรุงรักษาบุคลากร คือความพยายามอย่างหนึ่งที่มีระบบของหน่วยงาน ที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากร เพื่อให้เขามีความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขา ให้เขาได้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ให้เขาเกิดความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน่วยงาน มีส่วนเป็นเจ้าของหน่วยงาน และให้เห็นว่าเขามีความสำคัญในหน่วยงาน สำหรับ กิญโญ สาธร (2523 : 359 - 361) ได้บันทึกไว้ว่า การที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานอยู่ได้นาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้วิธีการบำรุงรักษาบุคลากรด้วยการใช้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่สิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินหรือสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น ให้โอกาสมีชื่อเสียงดีเด่น มีตำแหน่ง มีอำนาจ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานที่อาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่นมีห้องทำงาน มีที่นั่งสะดวกสบาย มีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ดี สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียนที่มีความสามัคคีกัน มีฐานะเท่าเทียมกัน มีการทำงานตามสบาย และสิ่งจูงใจที่เป็นการบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนและรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญในโรงเรียน สำหรับ สมพงศ์ เกษมสิน (2516 : 256 - 260) ได้ให้ทัศนะว่า การบำรุงรักษาบุคลากรควรจะจัดสวัสดิการตามกฎหมายด้วย เช่น จ่ายเงินทดแทน จ่ายค่าล่วงเวลา เงินค่าเช่าบ้าน เงินเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าศึกษาบุตรค่ารักษาพยาบาล และบำหน็จบำนาญ และ ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2525 : 21) ได้เน้นว่า การบำรุงรักษาบุคลากร คือการบำรุงรักษาบุคลากรในหน่วยงานให้มีขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ และพยายามดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก

สำหรับ ไวล์ (Wiles. 1967 : 51 - 52) ได้เสนอแนะไว้ว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเน้นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้ครูรักโรงเรียน รักงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีดังนี้คือ มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพที่ทำงานสะดวกสบายสวยงาม มีชีวิตชีวา มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ ครูมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและมีความหมายต่อหมู่คณะ ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรม มีอิสระในการเลือกวิธีดำเนินการ สำหรับ เรืองศักดิ์ กล่ำสกุล (2523 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า การจูงใจเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยสิ่งจูงใจสองประการคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการ และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การยกย่องชมเชย วินัยและการลงโทษ การโอน การลา การย้าย ส่วน พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 196 - 197) ได้กล่าวย้ำว่า การบำรุงรักษาบุคลากรในโรงเรียนนั้น ครูใหญ่ควรจะทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ตั้งอยู่ในพรหมวิหาร 4 ไม่ทำตัวเป็นเจ้าขุนมูลนาย ยินดีรับฟังความคิดเห็นครูน้อยด้วยความจริงใจ รู้จักวางตัว รู้จักว่าอไรควรอะไรไม่ควร พยายามรักษาประโยชน์ของครูน้อย วางรากฐานในการทำงานให้แน่ชัด และครูใหญ่ควรจะให้เวลาและโอกาสแก่ครูในการปรับปรุงตนเอง

จากแนวคิดจึงพอสรุปได้ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในหน่วยงานได้นานที่สุด ด้วยการจูงใจและสร้างขวัญในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์

ภรณี ศิริโชติ. (2521 : 126-129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบรรณารักษ์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2508-2519 โดยทำการศึกษาวิเคราะห์วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบรรณารักษ์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 70 เล่ม ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นหญิง และในการทำวิทยานิพนธ์มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้แก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานมากที่สุด
2. วิธีวิจัยส่วนใหญ่เป็นแบบสำรวจ และสถิติที่ใช้ส่วนมากเป็นสถิติขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด
3. ขอบเขตของการวิจัยทางบรรณารักษ์ศาสตร์ ซึ่งแบ่งตามเนื้อเรื่องและลักษณะงานห้องสมุด ส่วนมากมีขอบเขตเนื้อหาเรื่องภูมิหลังและเรื่องบริการผู้อ่าน
4. การประเมินวิทยานิพนธ์ ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์ดี วิทยานิพนธ์ที่ได้คะแนนสูงสุดได้คะแนนร้อยละ 97.92 ต่ำสุดได้คะแนนร้อยละ 66.67
5. เนื้อหาในวิทยานิพนธสามารถใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาบรรณารักษ์ศาสตร์แม้ส่วนใหญ่จะไม่สามารถใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดโดยตรง แต่ก็สามารถใช้ในฐานะเอกสารเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

พิมพ์ไล ทองไพบูลย์. (2524 : 52-53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ทางการศึกษาระดับปริญญาครุศาสตร์บัณฑิตของนิสิตหลักสูตร 2 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2517 – 2522 โดยวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ดังกล่าวทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ รวมทั้งสิ้น 411 เล่ม พบว่า

1. ผู้ทำวิทยานิพนธ์ทางการศึกษาเป็นนิสิตหญิงมากกว่านิสิตชาย
2. วิทยานิพนธ์ทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์และส่วนใหญ่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย
3. วิทยานิพนธ์ทางการศึกษาส่วนใหญ่ใช้ระบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่วนใหญ่ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย
4. จำนวนสามในสี่ของวิทยานิพนธ์ทางการศึกษาใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล
5. จำนวนครึ่งหนึ่งของวิทยานิพนธ์ทางการศึกษามีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพยาบาล
6. จำนวนหน้าวิทยานิพนธ์อยู่ระหว่าง 31 – 50 หน้า เป็นส่วนมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัทรา พรประศาสน์สุข. (2524 : 51-59) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสำรวจวิทยานิพนธ์ของนิสิตบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2496 – 2520 โดยสำรวจวิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวม 10 คณะ 2,638 เล่ม พบว่า

1. นิสิตคณะครุศาสตร์ทำวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมากที่สุด
2. ปี พ.ศ. 2519 เป็นปีที่มีจำนวนวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมากที่สุด
3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตส่วนใหญ่เป็นโครงการเดี่ยว ขนาดเล็ก และผู้เขียนวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับทุนอุดหนุน
4. วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ใช้ระเบียบวิจัยเชิงบรรยาย และส่วนใหญ่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการค้นคว้าจากเอกสาร
5. วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ได้เกรดบี หรืออยู่ในเกณฑ์ดี และการกระจายเกรดไม่เป็นโค้งปกติที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001
6. ผู้ทำวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพระหว่างทำวิทยานิพนธ์

วอร์เรน (Warren. 1974 : 3561 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ" โดยทำการสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5 - 6 จากทุกรัฐของประเทศอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูแต่ละคน โดยให้ครูได้มีโอกาสในการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ใช้เวลา และเครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสม มีการประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ดาวเดิล (Dowdle. 1981 : 3342 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้และทักษะที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา จากผลงานวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับระดับการปฏิบัติงานบุคลากรแตกต่างจากที่ปฏิบัติจริง ผลการวิจัยนี้บ่งให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนที่มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรเพิ่มไปทางบวก และเป็นที่รับทราบได้ว่าการเพิ่มระดับการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารบุคลากร ย่อมมีผลต่อการศึกษาแก่เยาวชนระดับประถมศึกษา

ฟอสเตอร์ (Foster. 1981 : 1395 - A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานครงเรียนประถมศึกษา เมืองซานฟรานซิสโก จากผลงานวิจัยสรุปได้ว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรคล้ายตามกัน ตามทัศนะของผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารโรงเรียนและครู ผลการวิจัยนี้บ่งให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนและครู มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสอดคล้องกัน และเป็นที่รับทราบได้ว่าความคิดเห็นระหว่างผู้กำกับ ผู้ตาม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปรับปรุงงาน มีคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทางการศึกษา

แพตเกต (Padgett. 1981 : 2417 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

กรีน (Greene. 1983 : 931 - A) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถภาพที่สำคัญเกี่ยวกับภารกิจการบริหารตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รัฐคาโรไลนาเหนือ โดยศึกษาสมรรถภาพของงานห้าด้าน ผลปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อสมรรถภาพภารกิจการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลงานของผู้วิจัยดังกล่าวต่างกัน มีแนวปฏิบัติในการบริหารบุคลากรไม่แตกต่างกัน แต่คุณวุฒิยังเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสามารถในการบริหาร

อีฟโร (Evero. 1984 : 360 - A) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาชนบท ของหน่วยงานบริการทางการศึกษารัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครูต้องการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันตามประสบการณ์ทางการศึกษา ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในบทนี้จะกล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ตั้งปี พ.ศ. 2530-2541

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา เรื่อง การบริหารบุคลากร จำนวน 70 ฉบับ

3.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สำรวจงานวิจัยทางการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ที่เป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
2. รวบรวมรายชื่อผลงานการวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล คือแบบวิเคราะห์งานวิจัย
4. เก็บรวบรวมข้อมูล
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บมา
6. ดำเนินการวิเคราะห์งานวิจัย และแปลผล
7. เขียนรายงานการวิจัย
8. พิมพ์เป็นรูปเล่ม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยไปค้นคว้าปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากรที่หอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
2. วิเคราะห์ผลงานวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากรตามประเด็นในแบบวิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ดังนี้

1. แจกแจงความถี่ และหาร้อยละ
2. หาค่าไคสแควร์ (χ^2)

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการวิเคราะห์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. สถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (χ^2 - test)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์งานวิจัย

จากการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร จำนวน 70 ฉบับ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์งานวิจัย 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านเกี่ยวข้องกับตัวผู้วิจัย ได้แก่ เพศ จังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ และปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านลักษณะกายภาพของปริญญานิพนธ์ ได้แก่ จำนวนหน้าของปริญญานิพนธ์ในแต่ละบท อุปกรณ์ที่ใช้ในการพิมพ์และความถูกต้องในการพิมพ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านเอกสารที่ใช้อ้างอิง ได้แก่ เอกสารที่เป็นภาษาไทย เอกสารที่เป็นภาษาต่างประเทศ และเจ้าของเอกสาร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านวิธีการวิจัย ได้แก่ การระบุจำนวนประชากร ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านผลการวิจัย ได้แก่ การสอดคล้องกับสมมุติฐาน และข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านเกี่ยวข้องกับผู้วิจัย

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านผู้ทำวิจัยจำแนกตามช่วงปีพุทธศักราชที่ทำการวิจัย

พ.ศ.	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
2530 – 2533	15	21.40	
2534 – 2537	20	28.60	
2538 – 2541	35	50.00	
รวม	70	100.00	9.286*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้วิจัยทำในระหว่างปี พ.ศ. 2530-2533 จำนวน 15 ราย (ร้อยละ 21.40) ระหว่างปี พ.ศ. 2534-2537 จำนวน 20 ราย (ร้อยละ 28.60) และระหว่างปี พ.ศ. 2530-2533 จำนวน 35 ราย (ร้อยละ 50.00)

เมื่อเปรียบเทียบงานวิจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจำแนกตามช่วงปีพุทธศักราชที่ทำ พบว่าจำนวนงานผู้วิจัยที่ทำในพุทธศักราชต่างกันมีจำนวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (χ^2 = 9.286) โดยที่ผู้วิจัยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากอดีตถึงปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านผู้วิจัยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
ชาย	51	72.90	
หญิง	19	27.10	
รวม	70	100.00	14.629***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 72.90) และเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 27.10)

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้วิจัยจำแนกตามเพศ พบว่าผู้วิจัยที่เป็นเพศชาย และเพศหญิงมีจำนวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 14.629) โดยที่ผู้วิจัยเพศชายมากกว่าเพศหญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านงานวิจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
สงขลา	28	40.00	
พัทลุง	6	8.60	
นครศรีธรรมราช	10	14.30	
สุราษฎร์ธานี	7	10.00	
ปัตตานี	2	2.90	
ยะลา	2	2.90	
พังงา	3	4.30	
กระบี่	5	7.10	
ตรัง	2	2.90	
สตูล	3	4.30	
นราธิวาส	2	2.90	
รวม	70	100.00	91.543***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้วิจัยปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา จำนวน 20 ราย (ร้อยละ 40.00) จังหวัดพัทลุง จำนวน 6 ราย (ร้อยละ 8.6) จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 10 ราย (ร้อยละ 14.30) จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 ราย (ร้อยละ 10.00) จังหวัดปัตตานี จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 2.90) จังหวัดยะลา จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 2.90) จังหวัดพังงา จำนวน 3 ราย (ร้อยละ 4.30) จังหวัดกระบี่ จำนวน 5 ราย (ร้อยละ 7.10) จังหวัดตรัง จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 2.90) จังหวัดสตูลจำนวน 3 ราย (ร้อยละ 4.30) จังหวัดนราธิวาส จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 2.90)

เมื่อเปรียบเทียบงานวิจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัย พบว่าผู้วิจัยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 91.543) โดยผู้วิจัยปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลามีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นจังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี นอกนั้นเป็นจังหวัดใกล้เคียงในเขตภาคใต้ตอนล่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านลักษณะกายภาพของปริญญานิพนธ์

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านลักษณะทางกายภาพของปริญญานิพนธ์ จำแนกตามหน้าของวิทยานิพนธ์

จำนวนหน้า	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
น้อยกว่า 100 หน้า	9	12.90	
101 ถึง 150 หน้า	51	72.90	
มากกว่า 150 หน้า	10	14.30	
รวม	70	100.00	49.229***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ มีจำนวนหน้าน้อยกว่า 100 หน้า จำนวน 9 เล่ม (ร้อยละ 21.40) มีจำนวนหน้าระหว่าง 101 ถึง 150 หน้า จำนวน 51 เล่ม (ร้อยละ 72.90) และมีจำนวนหน้ามากกว่า 150 หน้า จำนวน 10 เล่ม (ร้อยละ 14.30)

เมื่อเปรียบเทียบลักษณะทางกายภาพของปริญญานิพนธ์จำแนกตามจำนวนหน้าของวิทยานิพนธ์ที่ทำ พบว่าจำนวนหน้าของวิทยานิพนธ์มีจำนวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 49.229) โดยวิทยานิพนธ์ที่มีจำนวนหน้าระหว่าง 101 ถึง 150 หน้า มีจำนวนมากที่สุด ส่วนที่มีจำนวนหน้าน้อยกว่า 100 หน้า และมากกว่า 150 หน้า มีจำนวนพอ ๆ กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านลักษณะทางกายภาพของปริญญานิพนธ์ จำแนกตามอุปกรณ์การพิมพ์ปริญญานิพนธ์

อุปกรณ์การพิมพ์	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
เครื่องพิมพ์ดีด	13	18.60	
ระบบ DOS	40	57.10	
ระบบ Windows	17	24.30	
รวม	70	100.00	18.200***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีด จำนวน 13 เล่ม (ร้อยละ 18.60) ที่พิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบ DOS จำนวน 47 เล่ม (ร้อยละ 57.10) ที่พิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบ WINDOWS จำนวน 17 เล่ม (ร้อยละ 24.30)

เมื่อเปรียบเทียบลักษณะทางกายภาพของปริญญานิพนธ์จำแนกตามอุปกรณ์ที่ใช้พิมพ์วิทยานิพนธ์ พบว่า ส่วนใหญ่พิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในระบบ DOS และ ระบบ WINDOWS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 จำนวน และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านการใช้อุปกรณ์การพิมพ์ปริญญานิพนธ์กับปีที่ทำปริญญานิพนธ์

ปีการศึกษา	เครื่องพิมพ์ดีด	ระบบ DOS	ระบบ Windows	χ^2
2530-2533	11	4		
2534-2537	2	18		
2538-2541	-	18	17	
รวม	13	40	17	18.200***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2533 พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีดจำนวน จำนวน 11 เล่ม พิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ 4 เล่ม ในช่วงปีพุทธศักราช 2534-2537 พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีดจำนวน จำนวน 2 เล่ม พิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ 18 เล่ม ในช่วงปีพุทธศักราช 2538-254 พิมพ์ด้วยพิมพ์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบงานวิจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจำแนกตามช่วงปีพุทธศักราชที่ทำกับอุปกรณ์ใช้พิมพ์ พบว่าในพุทธศักราชต่างกันมีการใช้อุปกรณ์ในการพิมพ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 18.200) โดยมีแนวโน้มที่จะใช้อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพทางเทคโนโลยีสูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 จำนวน และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านการใช้อุปกรณ์การพิมพ์ปริญญานิพนธ์กับจำนวนตำแหน่งที่พิมพ์ผิด

	ถูกหมด	1-3	4-10	χ^2
เครื่องพิมพ์ดีด	-	8	5	
ระบบ DOS	30	10	-	
ระบบ Windows	17	-	-	
รวม	47	18	5	49.229***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีด มีตำแหน่งที่ผิด 1-3 แห่ง จำนวน 8 เล่ม มีตำแหน่งที่ผิด 4-10 เล่ม จำนวน 5 เล่ม ที่พิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ระบบ DOS มีตำแหน่งที่ผิด 1-3 แห่ง จำนวน 10 เล่ม ไม่มีตำแหน่งที่ผิด 30 เล่ม ที่พิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ระบบ WINDOWS ไม่มีตำแหน่งที่ผิด 17 เล่ม

เมื่อเปรียบเทียบด้านการใช้อุปกรณ์การพิมพ์ปริญญานิพนธ์กับจำนวนตำแหน่งที่พิมพ์ผิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 49.229) โดยวิทยานิพนธ์ที่พิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์จะมีความถูกต้องมากกว่าวิทยานิพนธ์ที่พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านเอกสารอ้างอิง

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านจำนวนเอกสารภาษาไทยที่ใช้อ้างอิง

จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
มากกว่า 100 ฉบับ	21	30.00	
80 ถึง 100 ฉบับ	32	45.70	
60 ถึง 79 ฉบับ	15	21.40	
น้อยกว่า 60 ฉบับ	2	2.90	
รวม	70	100.00	26.800***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาไทยมากกว่า 100 ฉบับ จำนวน 21 เล่ม (ร้อยละ 30.00) ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาไทยระหว่าง 80-100 ฉบับ จำนวน 32 เล่ม (ร้อยละ 45.70) ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาไทยระหว่าง 60-79 ฉบับ จำนวน 15 เล่ม (ร้อยละ 21.40) ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาไทยน้อยกว่า 60 ฉบับ จำนวน 2 เล่ม (ร้อยละ 2.90)

เมื่อเปรียบเทียบด้านจำนวนเอกสารภาษาไทยที่ใช้อ้างอิงพบว่ามีจำนวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 26.800) โดยวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาไทยระหว่าง 80-100 ฉบับ รองลงมาอ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาไทยมากกว่า 100 ฉบับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านจำนวนเอกสารภาษาต่างประเทศที่ใช้อ้างอิง

จำนวนฉบับ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
มากกว่า 50 ฉบับ	4	5.7	
30 ถึง 50 ฉบับ	28	40	
10 ถึง 29 ฉบับ	30	42.90	
น้อยกว่า 10 ฉบับ	8	11.40	
รวม	70	100.00	30.800***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาต่างประเทศมากกว่า 50 ฉบับ จำนวน 4 เล่ม (ร้อยละ 5.70) ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาต่างประเทศ ระหว่าง 30-50 ฉบับ จำนวน 28 เล่ม (ร้อยละ 40.00) ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาต่างประเทศ ระหว่าง 10-29 ฉบับ จำนวน 30 เล่ม (ร้อยละ 42.90) ที่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาต่างประเทศน้อยกว่า 10 ฉบับ จำนวน 8 เล่ม (ร้อยละ 11.40)

เมื่อเปรียบเทียบ ด้านจำนวนเอกสารภาษาต่างประเทศที่ใช้อ้างอิงพบว่ามีจำนวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 30.800) โดยวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่อ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาต่างประเทศ ระหว่าง 10-29 ฉบับ รองลงมาอ้างอิงด้วยเอกสารฉบับภาษาต่างประเทศ ระหว่าง 30-50 ฉบับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านการใช้เอกสารภาษาไทยจำแนกตามชื่อผู้แต่ง

ผู้แต่ง	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ธงชัย สันติพงศ์	56	80.00	1
ภิญโญ สาธร	56	80.00	1
พนัส หันนาคินทร์	55	78.57	3
สมพงษ์ เกษมสิน	54	77.14	4
เสนาะ ติเยาว์	51	72.00	5
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์	47	67.14	6
สมยศ นาวีการ	46	65.71	7
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์	44	62.86	8
นิพนธ์ กินาวงศ์	43	61.43	9
เมธี ปิลันธนานนท์	42	60.00	10
วิจิตร วรุตบางกูร	42	60.00	10
ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์	40	57.14	12

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ผู้วิจัยใช้เอกสารอ้างอิงของ ธงชัย สันติพงศ์ และ ภิญโญ สาธร จำนวน 56 ราย (ร้อยละ 80.00) พนัส หันนาคินทร์ จำนวน 55 ราย (ร้อยละ 78.57) สมพงศ์ เกษมสิน จำนวน 54 ราย (ร้อยละ 77.14) เสนาะ ติเยาว์ จำนวน 51 ราย (ร้อยละ 72.00) นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ จำนวน 47 ราย (ร้อยละ 67.14) สมยศ นาวีการ จำนวน 46 ราย (ร้อยละ 65.71) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ จำนวน 44 ราย (ร้อยละ 62.86) นิพนธ์ กินาวงศ์ จำนวน 43 ราย (ร้อยละ 61.43) เมธี ปิลันธนานนท์ จำนวน 42 ราย (ร้อยละ 60.00) วิจิตร วรุตบางกูร จำนวน 42 ราย (ร้อยละ 60.00) และ ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ จำนวน 40 ราย (ร้อยละ 57.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านวิธีการวิจัย

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

จำนวนฉบับ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
ไม่ได้กำหนด	12	17.10	
น้อยกว่า 500	19	27.10	
500 ถึง 1000	13	18.60	
มากกว่า 1000	26	37.10	
รวม	70	100.00	7.143

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย ไม่ได้กำหนดประชากร จำนวน 12 ราย (ร้อยละ 17.10) น้อยกว่า 500 จำนวน 19 ราย (ร้อยละ 27.10) ระหว่าง 500 ถึง 1000 จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 18.60) และมากกว่า 1000 จำนวน 26 ราย (ร้อยละ 37.10)

เมื่อเปรียบเทียบวิธีการวิจัยจำแนกตามจำนวนประชากรพบว่าจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำนวนฉบับ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
1-150	18	25.70	
151-300	26	37.15	
301-450	26	37.15	
รวม	70	100.00	1.829

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ระหว่าง 1-150 จำนวน 18 ราย (ร้อยละ 25.70) ระหว่าง 151-300 จำนวน 26 ราย (ร้อยละ 37.10) ระหว่าง 301-450 จำนวน 26 ราย (ร้อยละ 37.10)

เมื่อเปรียบเทียบวิธีการวิจัยจำแนกตามจำนวนประชากรพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
อย่างง่าย	36	51.40	
แบ่งชั้น	14	20.00	
อย่างง่าย/แบ่งชั้น	20	28.60	
รวม	70	100.00	11.086**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 36 เล่ม (ร้อยละ 51.40) ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 14 เล่ม (ร้อยละ 20.00) และใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายกับแบบแบ่งชั้น จำนวน 20 เล่ม (ร้อยละ 28.60)

เมื่อเปรียบเทียบวิธีการวิจัยจำแนกตามวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพบว่าการใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (χ^2 = 11.086) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายมากที่สุด รองลงมาแบบสุ่มอย่างง่ายกับแบ่งชั้น ส่วนแบบการแบ่งชั้นอย่างเดียวใช้น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านการใช้ตำแหน่งเป็นตัวแปรอิสระ

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
ผู้บริหาร	21	30.00	
ครูอาจารย์	26	37.10	
ผู้บริหาร/ครูอาจารย์	5	7.10	
อื่น ๆ	18	25.70	
รวม	70	100.00	13.771**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ใช้ตำแหน่งผู้บริหารเป็นตัวแปรอิสระ จำนวน 21 เล่ม (ร้อยละ 30.00) ใช้ตำแหน่งครูอาจารย์ จำนวน 26 เล่ม (ร้อยละ 37.10) ใช้ตำแหน่งผู้บริหารและครูอาจารย์ จำนวน 5 เล่ม (ร้อยละ 7.10) และใช้ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 18 เล่ม (ร้อยละ 25.70)

เมื่อเปรียบเทียบด้านการใช้ตำแหน่งเป็นตัวแปรอิสระพบว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((χ^2 = 13.771) โดยใช้ตำแหน่งครูอาจารย์มากที่สุด รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
คุณวุฒิ	37	52.86
เพศ	24	34.29
ประสบการณ์	50	71.43
อายุ	30	42.86
ขนาดโรงเรียน	22	31.43
สถานภาพ	13	18.57
ตำแหน่ง	18	25.71
พื้นที่	15	21.43
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามตัวแปรอิสระ คุณวุฒิจำนวน 37 เล่ม (ร้อยละ 52.86) เพศ จำนวน 24 เล่ม (ร้อยละ 34.29) ประสบการณ์ จำนวน 50 เล่ม (ร้อยละ 71.43) อายุ จำนวน 30 เล่ม (ร้อยละ 42.86) ขนาดโรงเรียน จำนวน 22 เล่ม (ร้อยละ 31.43) สถานภาพ จำนวน 13 เล่ม (ร้อยละ 18.57) ตำแหน่ง 18 เล่ม (ร้อยละ 25.71) และพื้นที่ 15 เล่ม (ร้อยละ 21.43)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

α	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
0.7000-0.9000	22	31.40	
0.9001-0.9500	24	34.30	
สูงกว่า 0.9500	12	17.10	
ไม่มี	11	15.70	
รวม	70	100.00	4.276

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ระหว่าง 0.7000-0.9000 จำนวน 22 เล่ม (ร้อยละ 31.40) มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ระหว่าง 0.9001-0.9500 จำนวน 24 เล่ม (ร้อยละ 34.30) มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือ สูงกว่า 0.9500 จำนวน 12 เล่ม (ร้อยละ 17.10) c และไม่มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จำนวน 11 เล่ม (ร้อยละ 15.70)

เมื่อเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัยไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามแบบของสมมุติฐาน

แบบ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
เปรียบเทียบ	62	88.60	
สหสัมพันธ์	8	11.40	
รวม	70	100.00	41.657***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ใช้สมมุติฐานแบบเปรียบเทียบ จำนวน 62 เล่ม (ร้อยละ 88.60) และสมมุติฐานแบบสหสัมพันธ์ จำนวน 8 เล่ม (ร้อยละ 11.40)

เมื่อเปรียบเทียบวิธีการวิจัยจำแนกตามแบบสมมุติฐานพบว่า การใช้สมมุติฐานแบบเปรียบเทียบและสหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (χ^2 = 41.657) โดยวิทยานิพนธ์ที่ใช้สมมุติฐานแบบเปรียบเทียบมีจำนวนมากกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละ ด้านวิธีการวิจัยจำแนกตามสถิติที่ใช้

สถิติ	จำนวน	ร้อยละ
ความถี่	100	100
ร้อยละ	100	100
ค่าเฉลี่ย	100	100
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	100	100
ค่า t	63	90.00
ค่า F	19	27.10

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกเล่ม ใช้สถิติค่า t จำนวน 63 เล่ม (ร้อยละ 90.00) และใช้สถิติค่า F จำนวน 19 เล่ม (ร้อยละ 27.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 ด้านองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4.19 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านลักษณะองค์กรที่วิจัย

ลักษณะองค์กร	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
รัฐบาล	57	81.40	
เอกชน	13	18.60	
รวม	70	100.00	27.657***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ วิจัยในองค์กรรัฐบาล จำนวน 57 ราย (ร้อยละ 81.40) และองค์กรเอกชน จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 18.60)

เมื่อเปรียบเทียบองค์กรที่ใช้ในการวิจัย พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 (χ^2 = 27.657) โดยมีผู้วิจัยในองค์กรรัฐบาลมากกว่าองค์กรเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านระดับขององค์กรที่วิจัย

ระดับขององค์กร	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
อนุบาล	5	7.10	
ประถมศึกษา	22	31.40	
มัธยมศึกษา	21	30.00	
มหาวิทยาลัย	9	12.90	
อื่น ๆ	13	18.60	
รวม	70	100.00	15.714**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ วิจัยในองค์กรระดับอนุบาล จำนวน 5 ราย (ร้อยละ 7.10) ระดับประถมศึกษา จำนวน 22 ราย (ร้อยละ 31.40) ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 21 ราย (ร้อยละ 30.00) ระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 9 ราย (ร้อยละ 12.90) และอื่น ๆ จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 18.60)

เมื่อเปรียบเทียบระดับองค์กรที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((χ^2 = 15.714) โดยองค์กรในระดับประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาเป็นองค์กรระดับมัธยมศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 6 ด้านผลการวิจัย

ตารางที่ 4.21 จำนวน ร้อยละ และค่า ไค-สแควร์ (χ^2) ด้านผลการทดสอบสมมุติฐาน

ระดับนัยสำคัญ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2
.05	19	27.10	
.01	14	20.00	
.001	16	22.90	
หลายระดับ	11	15.70	
ไม่มีนัยสำคัญ	10	14.30	
รวม	70	100.00	3.857

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการทดสอบสมมุติฐานมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 19 เล่ม (ร้อยละ 27.10) ระดับ .01 จำนวน 14 ราย (ร้อยละ 20.00) ระดับ .001 จำนวน 16 ราย (ร้อยละ 22.90) และที่ได้ค่านัยสำคัญทางสถิติหลายระดับ 11 ราย (ร้อยละ 15.70)

เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติไม่มีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 จำนวน ร้อยละ และลำดับ ด้านข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
เงินเดือน	58	82.90	1
สวัสดิการ	53	75.70	3
การเลื่อนตำแหน่ง	56	80.00	2
ฝึกอบรม	53	75.70	4
ความเหมาะสม	27	37.10	5
ความยุติธรรม	11	15.70	7
ยอมรับนับถือ	13	17.10	6

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นปริญญานิพนธ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ข้อเสนอแนะในด้านเงินเดือน จำนวน 58 ราย (ร้อยละ 82.90) สวัสดิการจำนวน 53 ราย (ร้อยละ 75.70) การเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 56 ราย (ร้อยละ 80.00)ฝึกอบรม จำนวน 53 ราย (ร้อยละ 75.70)ความเหมาะสม จำนวน 27 ราย (ร้อยละ 37.10) ความยุติธรรมจำนวน 11 ราย (ร้อยละ 15.70) และยอมรับนับถือ จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 17.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ของนิสิตมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นไป ใน 6 ด้าน คือ ด้านเกี่ยวข้องกับผู้วิจัย ด้านลักษณะทางกายภาพของงานวิจัย ด้านเอกสารที่ใช้อ้างอิง ด้านวิธีการวิจัย ด้านเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และด้านผลการวิจัย

5.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อได้ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานวิจัยสาขาบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ของมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา สำหรับเป็นแนวทางให้กับผู้สนใจการทำวิจัยสาขาบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ใช้เป็นข้อมูลในการเลือกหัวข้อการวิจัย และการกำหนดตัวแปร และให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร นำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานในองค์กรต่อไป

5.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชากร ได้แก่ ปริญญานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปริญญานิพนธ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร จำนวน 70 ฉบับ

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์งานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5.5 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. ด้านเกี่ยวข้องกับผู้วิจัย พบผู้ทำวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร ทำวิจัยในระหว่าง ปี พ.ศ. 2530-2533 (ร้อยละ 21.40) ระหว่าง ปี พ.ศ. 2534-2537 (ร้อยละ 28.60) ระหว่าง ปี พ.ศ. 2538-2541 (ร้อยละ 50.00) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 72.90) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 27.10) ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดสงขลามากที่สุด (ร้อยละ 40.00) นครศรีธรรมราช (ร้อยละ 14.30) สุราษฎร์ธานี (ร้อยละ 10.00)
2. ด้านลักษณะทางกายภาพของงานวิจัย พบว่า มีลักษณะทางกายภาพในเรื่องจำนวนหน้าของงานวิจัยอยู่ระหว่าง 101-150 หน้า (ร้อยละ 72.90) อุปกรณ์ที่ใช้ในการพิมพ์ พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีด (ร้อยละ 18.60) เครื่องคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 71.40) ความถูกต้องในการพิมพ์ พิมพ์ได้ถูกต้องหมด (47 ฉบับ) พิมพ์ไม่ถูกต้องต่ำกว่า 3 แห่ง (18 ฉบับ) พิมพ์ไม่ถูกต้องมากกว่า 3 แห่ง แต่น้อยกว่า 10 แห่ง (5 ฉบับ)
3. ด้านเอกสารอ้างอิง ใช้เอกสารภาษาไทยมากกว่า 100 ฉบับ (ร้อยละ 30.00) ระหว่าง 80-100 ฉบับ (ร้อยละ 45.70) ระหว่าง 60-79 ฉบับ (ร้อยละ 21.40) น้อยกว่า 60 ฉบับ (ร้อยละ 2.90) ใช้เอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศมากกว่า 50 ฉบับ (ร้อยละ 5.7) ระหว่าง 30-50 ฉบับ (ร้อยละ 40.00) ระหว่าง 10-29 ฉบับ (ร้อยละ 42.90) น้อยกว่า 10 ฉบับ (ร้อยละ 11.40) ใช้เอกสารอ้างอิงของ ธงชัย สันติพงศ์ และ กิญโญ สาธร (ร้อยละ 80.00) พนัส ทันนาคินทร์ (ร้อยละ 78.57) สมพงศ์ เกษมสิน (ร้อยละ 77.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านวิธีการวิจัย พบว่า ไม่ระบุประชากร (ร้อยละ 17.10) ประชากรน้อยกว่า 500 คน (ร้อยละ 27.10) ระหว่าง 500-1000 คน (ร้อยละ 18.60) มากกว่า 1000 คน (ร้อยละ 37.10) ขนาดกลุ่มตัวอย่างระหว่าง 1-150 คน(ร้อยละ 25.70) ระหว่าง 151-300 คน (ร้อยละ 37.10) ระหว่าง 301-450 คน (ร้อยละ 37.10)ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร (ร้อยละ 30.00) รองลงมาเป็นครู (ร้อยละ 37.10) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (ร้อยละ 51.40) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (ร้อยละ 20.00) ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ส่วนใหญ่ มีค่าระหว่าง 0.9001-0.9500 (ร้อยละ 34.30) ใช้สถิติการวัดการกระจายและการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (ร้อยละ 100.00) ใช้สถิติทดสอบสมมุติฐาน (ร้อยละ 90.00)
5. ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐบาล (ร้อยละ 81.40) และเป็นหน่วยงานที่อยู่ในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 31.40)
6. ด้านผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐาน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ร้อยละ 27.10) ระดับ .01 (ร้อยละ 20.00) และ ระดับ .001 (ร้อยละ 22.90)

5.6 อภิปรายผล

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากร มหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ในแต่ละตัวแปร

1. ด้านผู้ทำวิจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านนี้ พบว่า ผู้ทำวิจัยจำแนกตามช่วงปีพุทธศักราชที่ทำการวิจัย มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ได้เพิ่มจำนวนนิสิตระดับปริญญาโท โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

เพศ ปริญญานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นของเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ประกอบกับมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา กำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกนิสิตต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา

จังหวัดที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัย ผู้วิจัยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา เพราะจังหวัดสงขลามีสถาบันการศึกษามากกว่าจังหวัดอื่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา ทำให้สะดวกในการเดินทาง ส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ก็เป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยทักษิณ และมีสถาบันการศึกษาค่อนข้างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านลักษณะทางกายภาพของปริญญานิพนธ์

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านนี้ พบว่า จำนวนหน้าของปริญญานิพนธ์ระหว่าง 101-150 หน้า มีมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื้อหา และผลการวิจัยของปริญญานิพนธ์แต่ละเล่มแตกต่างกัน ทำให้จำนวนหน้าในแต่ละเล่มมีความแตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปแล้วปริญญานิพนธ์ส่วนใหญ่มีจำนวนหน้าระหว่าง

อุปกรณ์ที่ใช้ในการพิมพ์ แปรผันไปตามยุค จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2530 เป็นต้นมา การใช้เครื่องพิมพ์ดีดเป็นอุปกรณ์พิมพ์ปริญญานิพนธ์เริ่มลดลง โดยมีการนำคอมพิวเตอร์ระบบ DOS มาใช้แทน ต่อมาปีพุทธศักราช 2536 เริ่มใช้คอมพิวเตอร์ระบบ WINDOWS และมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่ให้ความสะดวกมากขึ้น เป็นที่น่าสังเกตว่า สถานที่พิมพ์ผิดมีความสัมพันธ์กับอุปกรณ์ที่ใช้พิมพ์ น่าจะเป็นเพราะว่า อุปกรณ์ที่ใช้พิมพ์มีส่วนช่วยในการแก้ไข ตรวจสอบคำผิด และในอนาคตน่าจะมีรูปแบบการจัดพิมพ์ปริญญานิพนธ์ที่สวยงาม สอดแทรกแผนภูมิ รูปภาพที่ประกอบด้วยหลายสี

3. ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านนี้ พบว่า การอ้างอิง ปริญญานิพนธ์ส่วนใหญ่ใช้เอกสารภาษาไทยมากกว่าภาษาต่างประเทศ และจำนวนที่นำมาใช้อ้างอิงก็แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะ เอกสารภาษาไทยหาได้ง่ายกว่า และไม่ต้องแปล สามารถเข้าใจได้ง่าย ส่วนเอกสารภาษาต่างประเทศมีจำนวนน้อย และยังต้องแปลหรือสรุปความ จึงทำให้ผู้วิจัยหันมาใช้เอกสารภาษาไทยนอกจากกรณีที่จำเป็นเท่านั้น ส่วนสาเหตุที่มีการอ้างอิงด้วยจำนวนเอกสารต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะเนื้อหาของปริญญานิพนธ์ และผลการวิจัยที่ออกมาแตกต่างกัน จึงต้องมีการอ้างอิงด้วยเอกสารจำนวนไม่เท่ากัน

เจ้าของเอกสาร ส่วนใหญ่ใช้เอกสารอ้างอิงของ ธงชัย สันติพงศ์ กิญโญ สาธร พนัส หันนาคินทร์ และสมพงษ์ เกษมสิน น่าจะเป็นเพราะ เป็นผู้เขียนตำราเกี่ยวกับการบริหารบุคคลที่เป็นหลักการทฤษฎีที่สามารถนำมาอ้างอิงได้ และเป็นหนังสือที่แพร่หลายเป็นต้นในห้องสมุดเกือบทุกแห่ง

4. ด้านวิธีการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านนี้ พบว่าจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะงานวิจัยเกี่ยวข้องกับประชากรที่มีขนาดต่างกันมาก เป็นผลให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาแตกต่างกันไปด้วย เพราะผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ประชากรในสถานศึกษา โดยกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งเป็นตัวแปร ซึ่งได้ตัวแปรเป็นครูอาจารย์ก็จะมีจำนวนมาก ขณะเดียวกันถ้าตัวแปรเป็นผู้บริหารก็จะมีจำนวนน้อยกว่า

วิธีการสุ่มตัวอย่าง และการใช้สถิติ ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และใช้สถิติการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวัดกระจายในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงสังคมศาสตร์ จึงใช้วิธีการสุ่มตัวเพื่อให้ครอบคลุมและมีจำนวนพอสมควร เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างดี

5. ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านนี้ พบว่าผู้วิจัยองค์กรที่เป็นหน่วยงานรัฐบาลมากกว่าหน่วยงานของเอกชน น่าจะเป็นเพราะ ข้าราชการมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในด้านการศึกษามากกว่าเอกชน ประกอบกับข้าราชการมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นด้วยคุณวุฒิทางการศึกษาด้วย

ระดับขององค์กร พบว่า องค์กรที่อยู่ในระดับประถมศึกษามีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษามีจำนวนมากกว่าระดับอนุบาล ระดับอุดมศึกษา และอื่น ๆ เนื่องจาก ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาเป็นระดับภาคบังคับ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ขณะเดียวกันเวลาทำวิจัย ก็มักจะวิจัยในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

6. ด้านผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ด้านนี้ พบว่าผลการทดสอบสมมุติฐานสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ น่าจะเป็นเพราะว่าการตั้งสมมุติฐานของผู้วิจัยเป็นสมมุติฐานแบบสองทางและส่วนใหญ่มีการศึกษาปัญหาการวิจัยมาแล้ว

ข้อเสนอแนะ ด้านเงินเดือน การจัดสวัสดิการ และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูง ทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีอัตราเงินเดือนค่อนข้างน้อย จึงทำให้ฐานะการดำรงชีพยังไม่มั่นคงเท่าที่ควร จึงยังมีความต้องการในด้านของสวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.7 ข้อเสนอแนะ

หลังจากที่ได้วิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา เรื่องการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรทำงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นในแต่ละปี
2. ควรจัดพิมพ์ปริญญานิพนธ์ด้วยคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมที่สามารถตรวจสอบคำผิดได้
3. เอกสารที่ใช้อ้างอิงควรมีขอบข่ายที่กว้างกว่านี้
4. ควรกำหนดตัวแปรที่แปลกใหม่และน่าสนใจ
5. ควรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอื่นบ้าง นอกจากการสุ่มอย่างง่าย
6. ควรส่งเสริมให้ทำงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา ในภาคเอกชนเพิ่มขึ้น
7. ควรส่งเสริมให้มีการใช้สถิติระดับสูงกว่านี้

5.8 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลของงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรก่อนที่จะเริ่มทำการวิจัย
2. ควรทำงานวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สถาบัน และสังคม
3. ควรใช้สถิติวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีดิลก. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2538. แนวความคิดการวางแผนพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8. ม.ป.ท.. 2538. ถ่ายเอกสาร.

จำนงค์ สมประสงค์. 2518. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : มิตรเจริญการพิมพ์.

ชินวุธ สุนทรสีมะ. 2539. หลักและวิธีทำวิทยานิพนธ์ รายงานประจำภาคและเอกสารวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2531. การบริหารงานบุคลากรในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. 2519. การบริหารบุคลากรภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. 2541. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

_____2536. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2527. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.

พนัส หันนาคินทร์. 2526. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

_____2530. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

พิมพิไล ทองไพบูลย์. 2524. การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ทางการศึกษาระดับปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต หลักสูตร 2 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2517-2531. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. 2525. การบริหารโรงเรียน. ปัตตานี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2527. ปทานุกรมวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชุม รอดประเสริฐ. 2537. คุรุปริทัศน์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพการพิมพ์.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. 2525. "การบริหารบุคลากร," ใน การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภรณี ศิริโชติ. 2521. การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิยาลัย ปีการศึกษา 2508-2519. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ภัทรา พรประศาสน์สุข. 2524. การสำรวจวิทยานิพนธ์นิสิตบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2486-2520. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ภัญญู สาธร. 2517. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพาณิช.

____. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : วัฒนาพาณิช.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิทักอักษร.

เรืองศักดิ์ กล่ำสกุล. 2523. การบริหารงานบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. อัดสำเนา.

ศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัย. 2533. คู่มือนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก ปีการศึกษา 2533. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

สมพงศ์ เกษมสิน. 2523. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

____. 2526. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. 2519. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

เสนาะ ติเยาว์. 2516. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หวน พินธุพันธ์. 2518. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุทัย หิรัญโต. 2523. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Armstrong. Michael. 1982. **Handbook of Personnel Managment.** Engewood Cliffs, Jersey : Prentice – Hall.

Beach, Date S. 1965. **Personnel : The Managment of People at Work.** 2nd ed. New York : McMillan.

Catetter, William. 1981. **The Personnel Function in Education Administration.** 2nd ed. New York : McMillan.

Davis, Keith. 1967. **Human Relation at Work.** New York : McGraw - Hall Book Company.

Dowdle, John G. 1981. "The Knowledge and Skill Required for Effective School Administration as Perceived by Elementary School Principals Within the state of Alabama." Abstracts International. 42 : 3342 - A ;.

Evero, Dennis Atasuaha M. 1984. "A Study of Teacher, Principals Problem Interaction in Rural Elementary School of the Heart of Georgia Co operative Education Service Agency." **Dissertation Abstracts International.** 45 : 360 - A ;.

Foster, Robert N. 1981. "Perception of Elementary School Principals and Selected Professors of Educational Administration Concerning Pre – service Training and Task Performance Capabilities," **Dissertation Abstracts International.** 42 : 2394 - A ;.

Good, Carter V. 1973. **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill Book Co. Inc.,.

Greene, Melanie W. 1983. "Elementary School Principals Perceptions of the Importance of Competencies within Critical Administrative Task Areas. **DissertationAbstracts International.** 44 : 931 - A ;.

Padgett, Norman L. 1981. "A Study of the Control of School Principals Over Selected Personnel Administration Functions." **Dissertation Abstracts International.** 42 : 2417 - A ;.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Pires, Edward A. 1976. **Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institution in Asia.** Bangkok : UNESCO Regional office for Education in Asia.

Wiles, Kimball. 1967. **Supervision for Better Schools.** 2en ed. Engewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

ชื่องานวิจัย.....

.....

ชื่อผู้วิจัย.....

ปีที่ทำวิจัย..... สถาบันที่ทำวิจัย.....

คำชี้แจง ให้กาเครื่องหมาย ✓ ใน ( ) หน้าข้อความที่เลือก

1. ด้านเกี่ยวข้องกับผู้วิจัย

1.1 ปี พ.ศ. ที่ทำวิจัย

1.2 เพศ ( ) ชาย

( ) หญิง

1.3 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน ( ) สงขลา ( ) พัทลุง

( ) นครศรีธรรมราช ( ) ตรัง

( ) สุราษฎร์ธานี ( ) กระบี่

( ) พังงา ( ) ปัตตานี

( ) อื่น ๆ.....

2. ด้านลักษณะกายภาพของงานวิจัย

2.1 จำนวนหน้าของงานวิจัย ( ) น้อยกว่า 100 หน้า

( ) ระหว่าง 101 – 150 หน้า

( ) มากกว่า 150 หน้า

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการพิมพ์ ( ) เครื่องพิมพ์ดีด

( ) คอมพิวเตอร์ระบบ DOS

( ) คอมพิวเตอร์ระบบ WINDOWS

2.2 ความถูกต้องในการพิมพ์ ( ) ถูกต้องหมด

( ) ผิดไม่เกิน 3 แห่ง

( ) ระหว่าง 3-10 แห่ง

( ) มากกว่า 10 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.1 ภาษาไทย

( ) เกิน 80 ฉบับ

( ) ระหว่าง 60 ถึง 79 ฉบับ

( ) ระหว่าง 40 ถึง 59 ฉบับ

( ) ต่ำกว่า 40 ฉบับ

3.2 ภาษาต่างประเทศ

( ) เกิน 50 ฉบับ

( ) ระหว่าง 30 ถึง 49 ฉบับ

( ) ระหว่าง 10 ถึง 29 ฉบับ

( ) ต่ำกว่า 10 ฉบับ

3.3 เจ้าของเอกสาร ( ) ธงชัย สันติวงศ์

( ) พนัส หัสนาคินทร์

( ) สมพงศ์ เกษมสิน

( ) สมยศ นาวีการ

( ) กิติมา ปรีดีดิลก

( ) เสนาะ ติเยาว์

( ) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

( ) กิญโญ สาธร

( ) เมธี ปิลันธนานนท์

( ) วิจิตร วรุตบางกูร

( ) ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์

( ) อุทัย หิรัญโต

4 ด้านวิธีการวิจัย

4.1 การระบุจำนวนประชากร ( ) ระบุ

( ) น้อยกว่า 500

( ) 500 – 1000

( ) มากกว่า 1000

( ) ไม่ระบุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 กลุ่มตัวอย่าง ( ) ผู้บริหาร ( ) ครู

( ) นักเรียน ( ) อื่น ๆ

4.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ( ) ระหว่าง 1 – 150

( ) ระหว่าง 151 – 300

( ) ระหว่าง 301 – 450

( ) มากกว่า 450

4.4 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ( ) สุ่มอย่างง่าย

( ) สุ่มแบบระดับชั้น

( ) สุ่มแบบอื่น ๆ

4.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

( ) ค่า α มากกว่า 0.9700

( ) ค่า α อยู่ระหว่าง 0.9500 และ 0.9699

( ) ค่า α อยู่ระหว่าง 0.9000 และ 0.9499

( ) ค่า α ต่ำกว่า 0.9000

( ) ไม่มีค่า α

4.6 สมมติฐาน ( ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

( ) หาค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร

4.7 สถิติที่ใช้ ( ) ร้อยละ

( ) การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง

( ) การวัดการกระจาย

( ) การวัดความสัมพันธ์

( ) t-test

( )F-test

( ) อื่น ๆ

5 ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.1 ประเภทหน่วยงาน ( ) รัฐบาล

( ) เอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 ระดับการศึกษาของหน่วยงาน

( ) อนุบาลศึกษา

( ) ประถมศึกษา

( ) มัธยมศึกษา

( ) อุดมศึกษา

6 ด้านผลการวิจัย

6.1 ตามสมมติฐาน ( ) สอดคล้องกับสมมุติฐาน

( ) ระดับ .05

( ) ระดับ .01

( ) ระดับ .001

( ) ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

6.2 ข้อเสนอแนะ ( ) ควรให้บุคลากรศึกษา อบรม เพิ่มเติม

( ) ควรจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น

( ) ควรจัดบุคลากรดำรงตำแหน่งตามความรู้

( ) ควรปรับปรุงด้านเงินเดือน

( ) ควรจัดตำแหน่งให้เหมาะสม

( ) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

( ) ควรปรับปรุงด้านสถานที่ที่ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อปริญญานิพนธ์ ชื่อผู้วิจัย และปีพุทธศักราชที่ทำวิจัยสาขาการบริหารการศึกษา เรื่อง การบริหารบุคลากร ของมหาวิทยาลัยทักษิณ ระหว่างปีพุทธศักราช 2530-2541

ที่	พ.ศ. ที่ทำวิจัย	ชื่องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย
1	2530	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สหวิทยาลัยทักษิณ	ศุภฤกษ์ ทองประยูร
2		การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	ถง ทัศนโกวิท
3		การศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา	สมนึก มีแสง
4	2531	การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส	หทัย พฤกษวานิช
5		ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี	สรรเสริญ วิเชียรรักษ์
6		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้	สำคัญ เพชรทอง
7		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2	สุธรรม เดชนครินทร์
8		ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดภาคใต้	เจริญชัย โชติช่วง
9		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2	แวนูเซ็ง มะรอซี
10	2532	การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา	ธีระพงศ์ จุ้ยมณี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11		การศึกษาการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตามทัศนะของนิติกรและผู้บริหารการประถมศึกษาในภาคใต้ ระหว่างปี พ.ศ. 2523-2530	มิตร แสงสว่าง
12	2533	การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี	สวาท แสงมณี
13		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2	อำรุง เหมรา
14		การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	ศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์
15	2534	ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	สวงค์ ชูกลิ่น
16		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	สารี ธำรงวัฒน์
17		การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช	จุฑารัตน์ พิบูลย์
18		ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3	นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ
19		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง	อนุวัฒน์ชัย ชูดำ
20	2535	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการประสานงานของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 3	ศลใจ วิบูลกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

21		การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3	สาโรช สีนวล
22		การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 4	เดือนเพ็ญ กิจประสพโชค
23		การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 2	สุดา ชูชื่น
24		การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง	สุนทร บัวดิษ
25		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	ประหยัด อนุศิลป์
26		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3	ดวงแข นรังศิยา
27		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนกันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	บัญชา พูนพนัง
28		การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่	จำนง เวทย์ประสิทธิ์
29		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย	มนูญ ศิลปรัศมี
30	2536	การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3	จรัส อติวิทยากรณ์
31	2537	การบริหารงานบุคลากรของคณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	นวลสวาท ด่านวรนันท์
32		การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา	ปราโมทย์ ส่งสิงห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

33		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน 71 กองพลบินที่ 4 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	เรืออากาศเอก ณรงค์ สวีแพทย์
34		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจภูธร 4	พันตำรวจโท โสภณ ณ พัทลุง
35		การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และ สาย ค	สุทีป แก้ววงศ์ศรี
36	2538	การศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	สุชาดา หอศิริธรรม
37		การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ขนิษฐา มุตตาการัช
38		การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี	อุไรวรรณ พูลสมบัติ
39		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	เสาวนีย์ สุวรรณวงศ์
40		การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในภาคใต้	สมพงศ์ ดวงมุสิก
41		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	รัชฎาพร สายสนิท
42		การศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล	นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์
43	2539	การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในกองพลพัฒนาที่ 4	จ่าสิบเอกปฏิศักดิ์ เจริญรบ
44		ขวัญของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช	เกษม แก้วเจริญ
45		การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4	สมพิศ โสดารักษ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

46		การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้	วิญญา สัญญพันธ์
47		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถานในเขต 9 สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย	โสภณ ยิ้มปรีชา
48	2540	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี	อำพน เหล่าพราหมณ์
49		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้	ไพศาล คณะทอง
50		การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา	มานพ จันทรักษ์
51		ขวัญของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4	เลิศธิไกร ภิรมย์
52		การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง	สมจิต มาไข่
53		การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สุเทพ เทโหปการ
54		การศึกษาความต้องการการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา	ชัยยันต์ ศรีสุข
55		การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในประเทศไทย	อนงค์ เชาวนะกิจ
56		ขวัญของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทย	ว่าที่ร้อยตรีวัฒนา ไกรนุกูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

57		การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย	วินัย ทองรัตน์
58		การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง	ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์
59	2541	การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 4	ปณต เทพภิบาล
60		การศึกษาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนเพื่องานวิชาการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา	จรัส ศรีประพันธ์
61		การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4	เอมอร ไชยสิทธิ์
62		การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา	ธีระวุฒิ ดำรักษ์
63		การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล	วินัย ชัยชนะ
64		การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช	สุรพงศ์ เอื้อศิริพรสุทธิ์
65		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 3	ไพลภ หนูมี
66		การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3	สุวัฒน์ ชัยณรงค์
67		การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	เยาวนา ธรรมโชติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

68		การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี	บรรจง เจริญสุข
69		การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา	นิพนธ์ ระสิตานนท์
70		การศึกษาความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย	ชื่น ฤทธิวงศ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้