

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากงานวิจัยที่ศึกษารวบรวมได้ จำนวน 68 เล่ม ได้ทำการวิเคราะห์ผลดังนี้

1. งานวิจัยที่จำแนกตามกลุ่มงานวิจัย พบว่า กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกเป็นกลุ่มงานที่มีมากที่สุด คือจำนวน 31 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมากลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นจำนวน 18 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 26.4 กลุ่มอันดับ 3 การบริหารค่าตอบแทนจำนวน 12 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 17.6 กลุ่มอันดับ 4 การธำรงรักษาบุคลากร จำนวน 4 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 5.8 กลุ่มสุดท้ายความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ จำนวน 3 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 4.4

2. งานวิจัยจำแนกตามปีที่วิจัย พบว่า ปีที่วิจัยมากที่สุด คือ พ.ศ. 2536 จำนวน 8 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 11.7 รองลงมาคือ พ.ศ. 2538 2542 และ พ.ศ.2537 ตามลำดับจำนวน 8 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

3. งานวิจัยจำแนกตามประเภทของงานวิจัย พบว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มากที่สุดจำนวน 30 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 21 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 30.8 และวิจัยเชิงเปรียบเทียบ จำนวน 11 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 16.1

4. การจัดหมวดหมู่งานวิจัยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกกลุ่มธำรงรักษาบุคลากร กลุ่มฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มบริหารค่าตอบแทน และกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ

5. งานวิจัยจำแนกตามแหล่งประชากร พบว่า แหล่งประชากรที่ทำการวิจัยมากที่สุด คือ เอกสารวิจัย 58 เล่ม และวิทยานิพนธ์ 10 เล่ม

6. งานวิจัยจำแนกวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 94.1

7. งานวิจัยจำแนกตามประเภทเครื่องมือ พบว่า เป็นแบบสัมภาษณ์ จำนวน 33 เล่ม รองลงมาคือแบบสอบถาม จำนวน 31 เล่ม และแบบสำรวจ จำนวน 2 เล่ม แบบคละกัน จำนวน 2 เล่ม

การจำแนกปีที่วิจัย

ตารางที่ 1 จำแนกวิจัยปีที่ 2513 – 2540

ปีที่วิจัย	การสรรหา และการคัดเลือก	การชำระรักษา บุคลากร	การฝึกอบรม และพัฒนา	การบริหาร ค่าตอบแทน	ความสัมพันธ์ ระหว่างงานวิจัย กลุ่มต่างๆ
พ.ศ.2513	1	-	-	-	-
พ.ศ.2514	-	-	-	-	-
พ.ศ.2515	-	-	-	-	-
พ.ศ.2516	-	-	-	-	-
พ.ศ.2517	1	-	1	-	-
พ.ศ.2518	-	-	-	-	-
พ.ศ.2519	2	-	-	-	-
พ.ศ.2520	-	-	-	-	-
พ.ศ.2521	-	-	-	-	-
พ.ศ.2522	1	-	2	-	-
พ.ศ.2523	-	-	-	-	-
พ.ศ.2524	-	-	-	1	-
พ.ศ.2525	1	-	-	1	-
พ.ศ.2526	-	-	-	-	-
พ.ศ.2527	-	-	-	-	-
พ.ศ.2528	-	-	-	-	-
พ.ศ.2529	1	-	1	1	-
พ.ศ.2530	-	-	-	1	-
พ.ศ.2531	-	-	-	-	-
พ.ศ.2532	1	-	-	-	-
พ.ศ.2533	1	-	-	-	-
พ.ศ.2534	1	-	1	2	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปีที่วิจัย	การสรรหา และการคัดเลือก	การชำระรักษา บุคลากร	การฝึกอบรม และพัฒนา	การบริหาร ค่าตอบแทน	ความสัมพันธ์ ระหว่างงานวิจัย กลุ่มต่างๆ
พ.ศ.2535	2	1	1	-	1
พ.ศ.2536	1	1	4	1	1
พ.ศ.2537	1	1	2	-	-
พ.ศ.2538	3	-	2	-	1
พ.ศ.2539	3	1	-	2	-
พ.ศ.2540	4	-	1	-	-
รวม	24	4	14	9	4

ตารางที่ 2 จำแนกวิจัยปีที่ 2541 - 2547

ปีที่วิจัย	การสรรหาและ การคัดเลือก	การชำระรักษา บุคลากร	การฝึกอบรม และพัฒนา	การบริหาร ค่าตอบแทน	ความสัมพันธ์ ระหว่างงานวิจัย กลุ่มต่างๆ
พ.ศ.2541	1	1	-	-	-
พ.ศ.2542	3	1	-	2	-
พ.ศ.2543	3	1	-	1	-
พ.ศ.2544	-	-	-	-	-
พ.ศ.2545	-	-	-	-	-
พ.ศ.2546	-	-	-	-	-
พ.ศ.2547	-	-	-	-	-
รวม	7	3	-	3	-

การจำแนกประเภทหน่วยงานที่ศึกษา

ตารางที่ 3 การจำแนกประเภทหน่วยงานที่ศึกษา

หัวข้อ	ข้าราชการ	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน	อื่นๆ
1. การสรรหาและการคัดเลือก	11	8	5	7
2. การข้าราชการบุคลากร	-	-	4	-
3. การฝึกอบรมและพัฒนา	8	5	5	-
4. การบริหารค่าตอบแทน	4	3	5	-
5. ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ	2	-	1	-
รวม	25	16	20	7

1. การสรรหาและการคัดเลือก

1.1 หน่วยงานข้าราชการ

1.1.1 นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน

จากงานวิจัยนโยบายการวางแผนกำลังคนจำนวน 4 เรื่อง คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2) การเพิ่มอรรถประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ 3) นโยบายการวางแผนกำลังคนนอกกรุงเทพมหานคร 4) นโยบายการวางแผนกำลังคนของการประปาส่วนภูมิภาค

เป็นงานวิจัยซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างตามลำดับดังนี้ คือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไสว คุณเนตราศัย (2529) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 314 คน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1.1 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลระดับ 4-7

1.2 คณะทำงานจัดทำแบบอัตรากำลัง 3 ปี ของส่วนราชการ

1.3 ผู้บริหารระดับอธิบดีหรือรองอธิบดี

2. การเพิ่มอรรถประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ โดย ภมรพรรณ ศิริชนะ (2535) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการพลเรือนของหน่วยงานรัฐบาล

3. นโยบายการวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร โดย พิมลลักษณ์ แยมแต่ง (2534) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์บุคคล นักบริหารระดับกลางและสูง จำนวนทั้งสิ้น 247 คน

4. นโยบายการวางแผนกำลังคนของการประปาส่วนภูมิภาค โดย วรณัฐ เจริญศักดิ์ (2533) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 40 คน

ผลการวิจัย พบว่า มีงานวิจัย 4 กลุ่ม ที่กล่าวถึงเป็นกระบวนการนำนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงขั้นตอนการวางแผนงานเพื่อนำไปปฏิบัติ และส่วนมากจะเป็นองค์การระบบราชการของทุกหน่วยงานทุกประเภท มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาที่ให้ความสำคัญ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับระบบแผนงาน แผนคน และแผนเงิน โดยให้เป็นแผนเดียวกัน

1.1.2 การมอบอำนาจกำหนดตำแหน่ง

จากงานวิจัย เรื่องการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง โดย สถาพร พุกศิริกุล (2537) ขจีรัตน์ เจนาคม (2543) และ สุรางค์ วาสนา (2543) เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ในการมอบอำนาจ การกำหนดตำแหน่ง โดยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แนวคิดด้านองค์การ และจัดการ การพิจารณาจะต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใสตามระบบคุณธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างแรก ฝ่ายเลขานุการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ระดับ 3-8 จำนวนทั้งสิ้น 125 คน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลระดับ 4 5 6 และ 7 กลุ่มผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 35 คน กลุ่มตัวอย่างสุดท้าย ข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณี ประกอบด้วยอธิบดี บุคลากร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 16 คน

ผลการวิจัย พบว่า การมอบอำนาจกำหนดตำแหน่ง งานวิจัย 3 เรื่อง ได้นำแนวทางการกำหนดตำแหน่งมาปรับใช้ให้สอดคล้อง หลักเกณฑ์การมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน

ส่วนงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ เบญจนิวัติชัย (2542) เรื่องการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโทเข้ารับราชการ โดยมอบอำนาจของ ก.พ. ให้ดำเนินการคัดเลือก ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง 5 ส่วนราชการ สังกัด ก.พ.

ผลการวิจัย พบว่า การมอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโทเข้ารับราชการ เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับส่วนราชการที่ประสงค์สรรหาบุคลากร ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และมีความรู้ความสามารถตรงที่ส่วนราชการต้องการ โดยเฉพาะในส่วนที่ ก.พ. มีประสบการณ์และความชำนาญ สำหรับการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.1.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากงานวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดย ศศิพรรณ ทศนะเทพ (2540) กล่าวถึงลักษณะการบริหารงานบุคคลระบบราชการมีความแตกต่างกับกระบวนการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยการกำหนดอัตราค่าจ้าง ตลอดจนให้สวัสดิการ ซึ่งได้รับการปรับเข้าสู่การบริหารงานบุคคลระบบใหม่ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างเงินนอกแผ่นดิน จำนวน 410 คน

ผลการวิจัย พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเกือบทั้งหมดพอใจที่จะทำงานในระบบเดิม ในส่วนสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้เป็นระบบใหม่นั้น ลูกจ้างเห็นว่าด้อยกว่าระบบเดิม นอกจากลูกจ้างมีความเห็นว่าการประเมินผลเพื่อต่อสัญญา ดังนั้นหากไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้ความพอใจในการทำงานลดลง

1.1.4 การบริหารงานบุคคลศึกษาโดยเฉพาะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากงานวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคล : ศึกษาเฉพาะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดย ประณต นันทิยะกุล (2513) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดวิธีการคัดเลือก รับสมัคร และเปิดรับสมัครอย่างกว้างขวาง และเปิดเผย ซึ่งจะเน้นที่คุณสมบัติสำหรับมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อที่จะได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นิสิต พร้อมทั้งมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการสอน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพของมหาวิทยาลัย หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ระบบวิธีการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยยังขาดความเป็นอิสระ ในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานทุกอย่างเป็นไปตามระบบราชการ เพราะลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน และการวิจัยในด้านวิชาการชั้นอุดมศึกษา ซึ่งไม่สามารถบริหารงานบุคคลได้คล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากงานวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดย ชวลิต รูปดาก้อง (2519) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการระดับ 1-5 จำนวนทั้งสิ้น 111 คน โดยจำแนกตำแหน่งตามระบบ พิ.ช. ที่จะมีมุ่งเน้นหนักถึงระบบจำแนกตำแหน่งซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยจำแนกเป็นสองประเด็นใหญ่ คือ 1. ประโยชน์โดยตรงต่อสำนักงาน 2. ประโยชน์โดยตรงต่อข้าราชการ

๑
๒๕๕. ๓
๑๗๔ ๗
๑

196560

ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้นำกระบวนการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ตามระบบ พี.ซี. มาใช้เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึง จุดบกพร่อง และเสนอแนวทางแก้ไข นำวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติต่อไป

1.1.5 ดำเนินการสอบการแข่งขันเพื่อบรรจุ

จากการวิจัย เรื่องการคัดเลือกโดยการสอบการแข่งขัน จำนวน 3 เรื่อง โดย ชุมพล จอมทิพย์ (2542) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการระดับ 7 ทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 800 คน ภานุ สังขวร (2539) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง กรมที่ดิน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมกรมทางหลวง และอ.ก.พ. จังหวัดขอนแก่น โดย บุญบา กรัยวิเชียร (2535) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ในสำนักงาน ก.พ. จำนวนทั้งสิ้น 242 คน ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ก.พ. ทั้งหมด

ผลการวิจัย พบว่า ขั้นตอนตามแนวทางปฏิบัติที่ให้ ก.พ. เสนอแนะเพียงเพื่อประเมินผล การดำเนินการสอบแข่งขันฯ ซึ่งก็เปรียบเสมือนว่าเป็นการมอบอำนาจของ ก.พ. ให้กับส่วน ราชการมีลักษณะสอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีกระจายอำนาจ กล่าวได้ว่าเป็นการมอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้กับส่วนราชการ ตลอดจนความพึงพอใจของ หน่วยงาน คือ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเหมาะสมกับงานของตำแหน่ง (Put the Right Man on the Right Job) หรือ ไม่

สอบแข่งขันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สุวิชา ตานสานสินธุ์ (2543) ศึกษากรณีการสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการตำรวจใน ตำแหน่งสอบสวน ใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การสรรหา และ คัดเลือก พนักงานสอบสวน โดยศึกษาครั้งนี้ เป็นประเด็นการศึกษาแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) การสรรหา และการคัดเลือก ข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งพนักงานสอบสวน 2) ประสิทธิภาพ ของพนักงานสอบสวน

ผลการวิจัย พบว่า ได้ทำการศึกษาตามหลักทฤษฎีทางการบริหาร เปรียบเทียบกับสถานการณ์จริง โดยผลจากการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎี และเป็นที่ยอมรับได้

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.1 การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบคัดเลือก

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของการท่าเรือฯ โดย สุภาศรี โสภาค (2519) และศนิพงษ์ หงษ์พานิช (2525) จะต้องคำนึงประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ศึกษาการบริหารทั่วไปของ การท่าเรือฯ คือ กองอัตรากำลัง กองการแพทย์ และกองสวัสดิการศึกษาศึกษาเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง

รัฐวิสาหกิจ 2 หน่วยงาน คือ การรถไฟแห่งประเทศไทย และองค์การโทรศัพท์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารระดับสูงไม่ค่อยให้ความสนใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น และมีนโยบายทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องพร้อมทั้งผู้ปฏิบัติงานไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่เท่าที่ควร ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้ทำการปรับปรุงได้ยาก แต่ถ้าหน่วยงานรู้ว่าอุปสรรคดังกล่าวควรจะมีการวางระบบในการสรรหาและคัดเลือกให้มีแนวทางบุคคลเป็นขั้นตอนแรกทั้งในทางปฏิบัติและในด้านกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจว่าประสบปัญหาต่าง ๆ และมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้มากขึ้นน้อยเพียงใดและแก้ไขปัญหาอย่างไร

มณฑป โรจนวิสุทธิ (2532) จากงานวิจัยรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 แห่ง ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง องค์การรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะงานเป็นสาธารณูปโภค 5 แห่ง คือ 1) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2) การไฟฟ้านครหลวง 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4) การประปานครหลวง 5) การประปาส่วนภูมิภาค โดยเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างของกระบวนการสรรหาและคัดเลือก พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงจุดเด่น จุดด้อยในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การให้ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และพฤติกรรม มีการใช้ประโยชน์จากคนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับหลัก Put the Right Man in the Right Job เป็นต้น

1.2 องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

จากงานวิจัยของ ช่อทิพย์ กอสุวรรณ (2539) เรื่อง กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล กรณีศึกษา องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานในระดับปฏิบัติการ คือพนักงานพิมพ์ดีด และช่างอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนทั้งสิ้น 222 คน กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ อ.ส.ม.ท. ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ด้านสื่อสารมวลชนอันได้แก่ กิจการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ทางวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งการดำเนินการกิจการสรรหาและคัดเลือกบุคคลด้วยคณะกรรมการบริหาร อ.ส.ม.ท. ที่ได้วางกรอบ อัตรากำลังคนไว้ สำหรับความต้องการกำลังคนในปัจจุบันที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ การวางแผนปฏิบัติงานมี 2 ระยะ คือ 1) แผนระยะสั้น 1 ปี ที่ต้องการกำลังคน 2) แผนระยะยาว 5 ปี เป็นการวางแผนงานด้านกำลังคน

จากการวิจัย พบว่า งบประมาณ 2539 อ.ส.ม.ท. แปรดังกล่าวกำลังประสบปัญหาการไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังเดิมด้วยเหตุเกษียณอายุ ลาออก รวมทั้งขอบรรจุใหม่รวมแล้วประมาณ 85 อัตรา

ผลการวิจัย พบว่า อ.ส.ม.ท. ขาดการกำหนดนโยบายในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจน ส่งผลให้ไม่มีการวางแผนวิธีการในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

หน่วยเอกชน

1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ

จากงานวิจัยของ วรรัตน์ เลาหณะกูร (2542) พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจได้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจเกือบทุกภาคธุรกิจ จึงทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารใหม่ ซึ่งการศึกษารั้งนี้มุ่งไปที่วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ โดยสุ่มตัวอย่างแบบแยกชั้น (Stratified Random Method) ซึ่งได้แยกชั้นด้วยการแบ่งภาคธุรกิจ โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ผลการวิจัย พบว่า การเปลี่ยนแปลงในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเป็นการสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนองตอบต่อวิกฤตที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรในภาคธุรกิจต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบต่อวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นด้านการกำหนดมาตรการและวิธแนวทางปฏิบัติเข้าไปด้วย

1.2 การบริหารงานบุคคลศึกษาโดยเฉพาะ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากงานวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยรามคำแหงจะเน้นหนักในแก้ปัญหาของการจัดตั้งองค์กรใหม่เฉพาะสองปีแรก คือ พ.ศ. 2514 – 2515 ของ เสถียร หอมขจร (2517) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย โดยศึกษาถึงการวางโครงสร้างขององค์กร และใช้วิธี โอน การคัดเลือก และสอบคัดเลือก พร้อมทั้งจ้างผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก การสรรหาเน้นการสรรหาตามวิธีการแบบเก่า โดยที่ความผูกพันกับตัวบทกฎหมาย เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสรรหาบุคคล ระบบการบริหารงาน การสรรหา

ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเริ่มตั้งองค์กรมีทั้งการศึกษาจากหลักฐานต่างๆ ตลอดจนรวบรวมข้อมูล สำหรับการพิจารณาปัญหาในด้านต่างๆ

พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

จากงานวิจัยของ นิรันดร์ กอสุวรรณ (2538) เรื่อง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีจุดประสงค์ของการบริการ ในด้านการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ มุ่งศึกษาเฉพาะระบบบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะฝ่ายบริการผู้โดยสารบนเครื่องบินที่มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ฝ่ายปฏิบัติการบิน (Flight Operations) และฝ่ายบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน (Flight Services)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย เน้นการศึกษาในเรื่อง 1) การให้ได้มาซึ่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยเน้นประเด็นการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองงาน 2) การดูแลรักษาโดยเน้นศึกษาประเด็นผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน 3) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งเป็นวิธีแบบเดิมๆ ที่ไม่มีความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของกระบวนการคัดเลือก

โรงแรมที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัยของ สุนันทา เวชเฉลิมจิตร (2539) เรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในโรงแรมที่ตั้งในกรุงเทพมหานครในปี 2539 จำนวนทั้งสิ้น 89 โรงแรม ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 12 ท่าน โดยแบ่งเป็นโรงแรมขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงแรม ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงแรม คือ 1) โรงแรมฮอติเคย์อินน์ คราวย์ พลาซ่า 2) โรงแรมเซ็นทรัล พลาซ่า 3) โรงแรมนิโก้ มหานคร 4) โรงแรมอมารี วอเตอร์เกท 5) โรงแรมโนโวเทล สยามสแควร์ 6) โรงแรมเฟลิกซ์ โฮโนมา สวิสโฮเทล 7) โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ก 8) โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ 9) โรงแรมเดลต้า แกรนด์ แปซิฟิค 10) โรงแรมสุโขทัย กรุงเทพฯ 11) โรงแรมคริสตัม 12) โรงแรมรอยัล ปริ๊นเซส กรุงเทพฯ

ผลการวิจัย พบว่า โรงแรมทั้ง 12 โรงแรม เน้นโรงแรมขนาดต่าง ๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ดูแลการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานทางด้านการบริการ ซึ่งผู้บริหารบุคคลของโรงแรมทั้ง 12 โรงแรม จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนงานต่าง ๆ เช่น การวางอัตรากำลังคน การวิเคราะห์งาน การจัดทำงบประมาณ จากการเปรียบเทียบทั้ง 12 โรงแรม ยังได้พบจุดด้อยเกือบทุกโรงแรมในเรื่องการสรรหาบุคคล คือ ไม่มีการประเมินผลงานมีแค่เพียงสังเกตดูเท่านั้น

หน่วยอื่น ๆ

1.1 การปรับเปลี่ยนบทบาท

จากงานวิจัย เรื่องการปรับเปลี่ยนบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ศึกษาเฉพาะหน้าที่การพิจารณารับรองคุณวุฒิบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ โดย สุภวัณณ์ จันทร์จำลอง (2541) ซึ่งใช้

กลุ่มตัวอย่าง สำนักงาน ก.พ. มีกลุ่มภารกิจเดิมที่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ คือหน้าที่ การพิจารณารับรองคุณวุฒิบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการของภาครัฐ ควรจะมีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ บทบาทหน้าที่การพิจารณารับรองคุณวุฒิของ ก.พ. นั้น เปรียบเหมือนเป็น Benchmarking ที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือเป็นข้อมูลในการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน จึงทำให้สำนักงาน ก.พ. ได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงตามสถานะปัจจุบัน และเริ่มที่จะกระจายอำนาจ และภารกิจ บทบาทที่เคยทำอยู่ที่จะได้โอนหน้าที่ในหน่วยราชการบางหน่วย เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการพิจารณารับรองคุณวุฒิเพื่อบรรจุเข้ารับราชการที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในระบบราชการในภาพรวม และยังช่วยปรับลดบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การปฏิบัติงานด้านการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวความคิดของฝ่ายบริหารของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ดำเนินการอยู่และในปัจจุบัน

1.2 องค์ การเกษตรกรรมและกระทรวงสาธารณสุข

จากงานวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงานบุคคลในระบบรัฐวิสาหกิจกับข้าราชการพลเรือนมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริหาร 2 ส่วน คือ ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ โดย รณณี ชัยกรรมกิจ (2522) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นข้าราชการจำนวน 104 คน และพนักงานองค์การเกษตรกรรมซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจจำนวน 51 คน

ผลงานวิจัย พบว่า เปรียบเทียบทั้งสองหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จะมีข้อแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย อาจเนื่องจากข้อเท็จจริง แต่ที่อยู่ในระบบแผนและกฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ ตลอดจนบันทึกเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคลที่มีข้อมูลใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งทั้งสองหน่วยงานมีการบริหารงานบุคคลมาเปรียบเทียบกันได้

1.3 ระบบสารสนเทศ

จากงานวิจัย เรื่อง ระบบสารสนเทศด้านการบริหารบุคคล โดย สุเมธ กลีบขจร (2536) ; สูดปรารถนา ไชยเดช (2538) ; ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2540) ; อัจฉรา สุนทรารชุน (2538) และอุดม ตันวิลาส (2538) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานในองค์การแต่ละแห่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลจากการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือต้องการศึกษาแนวความคิดในการจัดระบบสารสนเทศ นำมาจัดการทางด้านบริหารงานบุคคล

ตลอดจนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูลจากอดีต ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และในอนาคต ตลอดจนถึงปัญหาการวางแผนการจัดการระบบสารสนเทศขององค์การภาครัฐ

ผลการวิจัย พบว่า ถ้ามองภาพรวมจะเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ จะมีปัญหาของการมีประสิทธิภาพของการจัดระบบทางด้านการวางแผน การจัดการระบบสารสนเทศทั้งหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน

2. การข้าราชการบุคลากร

หน่วยเอกชน

2.1 หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีกับพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด

จากงานวิจัยของ รังสิมา ศิริพันธ์ (2535) เรื่อง หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในงานที่ดีให้กับพนักงาน จากสภาพปัญหาภายในสำนักงานใหญ่ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัทไทยประกันชีวิต จำนวนทั้งสิ้น 350 คน ศึกษาพฤติกรรมการบริหาร ของหัวหน้าระดับต้น พนักงานประจำ สำนักงานใหญ่ บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงาน และปฏิบัติตน ของหัวหน้างานต่อลูกน้องในบังคับบัญชา

ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้าส่วนใหญ่พบว่าการเป็นนักบริหารงานบุคคลจะอยู่ในระดับต่ำ และมีค่าร้อยละมากกว่าหัวหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคลระดับสูง จากการที่ถูกน้องประเมิน หัวหน้างาน ส่วนข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับการสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับพนักงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้าและลูกน้อง

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอ ที แอนด์ ที (ไทยแลนด์) จำกัด อีจค์

จากงานวิจัยของ วิมล โกศิริอักษร (2536) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เอ ที แอนด์ ที (ไทยแลนด์) อีจค์ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท เอ ที แอนด์ ที (ไทยแลนด์) อีจค์ จำนวนทั้งสิ้น 100 คน เพื่อรวบรวมและพิจารณาหาสาเหตุ ในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งจูงใจ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และนำไปสู่ความผูกพันกับองค์กร โดย กำหนดขอบเขตปัจจัยเพื่อมีความผูกพันต่อพนักงานต่อองค์กร คือ มีผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในงานและสร้าง

บรรยากาศในการทำงาน ต่อพนักงานองค์กรเพื่อที่จะทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับบริษัทให้นานที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า ผลมาจากปัจจัยเชิงจิตดังกล่าวเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและดำเนินการแก้ไขปัญหาการสูญเสียบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อรักษาและเสริมสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ทักษะจิตของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด

จากงานวิจัยของ ประเสริฐ ตั้งเสถียรวิสัย (2537) เรื่อง ทักษะจิตของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 112 คน สำหรับหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในองค์กรในมิติต่างๆ คือ 1) เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ 2) เกี่ยวกับสภาพในการทำงานและลักษณะงานที่ทำ 3) สวัสดิการที่ได้รับ 4) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความภาคภูมิใจใน สัมพันธภาพทางสังคมกับงานที่ทำ 6) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 7) ชีวิตส่วนตัวผู้ร่วมงาน 8) สุขภาพของผู้ร่วมงาน 9) ความพร้อมของผู้ร่วมงาน 10) ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 11) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 12) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้ร่วมงาน 13) การบริหารงานของหน่วยงาน 14) ระบบงานในหน่วยงาน 15) การสื่อสารและการประสานงานในหน่วยงาน

ผลจากการวิจัย พบว่า ทั้ง 15 มิติ นั้น จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์กรต่อความสำเร็จในชีวิตที่จะไปถึงจุดสูงสุดในระดับ 5 ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ที่ได้กล่าวไว้เป็นลำดับความต้องการที่สูงสุด ถึงอย่างไรจะมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างไรก็ตามก็จะต้องนึกถึงทัศนคติของบุคคลว่ามีทัศนคติที่มีต่องานอะไรบ้าง ซึ่งงานวิจัยในเรื่องนี้มี ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานแบ่งได้ 3 ประเภท คือ 1) ความพึงพอใจ 2) ความต้องการมีส่วนร่วม 3) ความผูกพันกับองค์กร ทัศนคติทั้ง 3 ประเภทจะมีความสัมพันธ์ เพราะถือว่าถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานก็จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้ดีที่สุด ของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด

2.4 การบริหารงานบุคคลศึกษา เฉพาะกรณีการรักษาบุคลากร ธนาคารเอเซีย จำกัด (มหาชน)

จากงานวิจัยของ ดวงฤดี อัสวานันท์ (2539) เรื่อง การบริหารงานบุคคลศึกษาเฉพาะกรณีการรักษาบุคลากรของธนาคารเอเซีย จำกัด (มหาชน) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงาน ธนาคารเอเซีย จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 120 คน ศึกษาวิจัย โดยมีปัจจัยประกอบ คือ

- 1) ปัจจัยค่าตอบแทน
- 2) ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน
- 4) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยจะสามารถรักษานุเคราะห์ของธนาคารเอเชีย จำกัด (มหาชน) นั้นไว้ได้โดยการนำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย นำมาปรับปรุงพิจารณาแก้ไขนโยบาย เพื่อจะนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมต่อไป

3. การฝึกอบรมและพัฒนา

หน่วยงานข้าราชการ

3.1 ผลกระทบของการฝึกอบรมอาชีพ เยาวชนต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพ : ศึกษากรณีศูนย์ฝึกอาชีพเยาวชนแบบผสมผสานอำเภอหนองขาหย่าง จังหวัดอุทัยธานี

จากงานวิจัยของ คาริน กีฎามระ (2529) เรื่อง ผลกระทบของการฝึกอบรมอาชีพเยาวชนต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง อำเภอบ้านไร่ เยาวชน อำเภอลานสัก และ เยาวชน อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี จำนวนทั้งสิ้น 64 คน

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงภูมิหลังของเยาวชนที่มีการศึกษาและมีเศรษฐกิจยากจนมาก มักตัดสินใจประกอบอาชีพเกษตรกรรม เยาวชนที่การศึกษาสูง ไม่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพราะว่าเป็นการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่ได้เกิดจากตัวเอง จะเห็นได้ว่ามีโครงการสินเชื่อที่ทำนั้น ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่เยาวชน เป็นประโยชน์ต่อศูนย์ฝึกอาชีพเยาวชนบางส่วนออกไปหางานรับจ้างที่อื่นมากขึ้น ดังนั้นการจัดการฝึกอบรม ด้านอาชีพให้แก่เยาวชนนั้น ควรจะทำความเข้าใจกับผู้ปกครองให้ถูกต้อง

ผลการวิจัย พบว่า ภูมิหลังทางด้านการศึกษาและเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบอาชีพเกษตรกรรมของเยาวชนในทางลบ

3.2 การประเมินผลโครงการฝึกอบรมศึกษาเฉพาะ ระดับต้นของธนาคารทหารไทย จำกัด

จากงานวิจัยของ ดวงใจ อินทพูน (2534) เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานฝึกอบรมหลักสูตรสาขาระดับต้นของธนาคารไทย จำกัด ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา 10 สาขา สาขา 1 คน ซึ่งมีขอบเขตทางด้วย ทักษะ การเรียนรู้ การนำความรู้ไปปฏิบัติ และการนำผลไปฝึกอบรมประยุกต์ปฏิบัติในงาน ของพัฒนานุเคราะห์ ธนาคาร ทหารไทย จำกัด หลักสูตรฝึกอบรม ผู้บริหารสาขาระดับต้น รุ่นที่ 4 ประจำปี 2534

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในหลักสูตร โดยการปรับปรุง การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าอบรม การคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความสามารถในการถ่ายทอด

3.3 การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรประมงอำเภอ

จากงานวิจัยของ วิจิตรา ศุภวิรรณ (2536) เรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตร ประมงอำเภอ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้เข้ารับการอบรมประมงอำเภอตั้งแต่รุ่นที่ 3 รุ่นที่ 6 รวม 4 รุ่นๆละ ประมาณ 30 – 40 คน ซึ่งผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรประมงอำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 140 คน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถแก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งประมงอำเภอ ที่จะเตรียมตัวไปดำรงตำแหน่งประมงอำเภอ ให้มีความพร้อม และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรม จากหลักสูตรสำหรับผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความชำนาญ ตามความต้องการขององค์การ โดยมีประเภทของการฝึกอบรม 2 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน 2) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรประมงอำเภอไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มากที่สุด ควรปรับปรุงวิธีการอบรม เน้นภาคปฏิบัติให้มากกว่าทฤษฎี

3.4 การประเมินผลฝึกอบรม

การประเมินกระบวนการฝึกอบรม ศึกษากรณีหลักสูตรการบริหารงานสำรวจชั้นสูง เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานสำรวจชั้นสูง ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บัญชาการและผู้บังคับการหน่วยฝึกอบรมในรุ่นที่ 10 จำนวนทั้งสิ้น 59 คน รุ่นที่ 11 จำนวนทั้งสิ้น 120 คน เพื่อทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะในด้านวิชาการ เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการฝึกอบรมหลักสูตร การพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้าอบรมรุ่น 10 กับรุ่น 11 มีความแตกต่างกัน เพราะ รุ่น 11 จะมุ่งเน้นที่การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงมีผู้สนใจเข้าร่วมอบรมในรุ่น 11 มากกว่ารุ่นก่อนหน้า

3.5 นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

จากงานวิจัยของ จุฑามาส ศรีพันธ์ (2536) เรื่องนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับต่างๆของ สสวท. จำนวนทั้งสิ้น 20 คน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดไว้ในแผนอย่างชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม รวมถึงแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมของ สสวท. อยู่ภายใต้ข้อจำกัดระยะเวลา แลภารกิจเร่งด่วนของผู้ศึกษา จึงมีข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร

3.6 การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลระดับ 6

จากงานวิจัยของ พรหมเพรา กรรณนุช (2537) เรื่อง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลระดับ 6 ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 9 คน สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ถึงภารกิจ หน้าที่ และหัวข้อวิชาที่จะทำให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ตามบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ได้นำหัวข้อวิชาดังกล่าวมาจัดหมวดหมู่ เป็นหมวดวิชารวม 3 หมวด ได้แก่ หมวดวิชาความรู้พื้นฐาน หมวดวิชาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติ และหมวดวิชาความรู้ที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า หมวดวิชาทั้ง 3 หมวด ดังกล่าว ได้นำมาประกอบเป็น โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระดับมืออาชีพ

3.7 การฝึกอบรม : กรณีศึกษาการฝึกหัดปฏิบัติงานสอบสวนคดีอาญาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ

จากงานวิจัยของ สัมพันธ์ เพ็ชร (2538) เรื่องการฝึกอบรม : กรณีศึกษาการฝึกหัดปฏิบัติงานสอบสวนคดีอาญาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 317 คน เพื่อศึกษากระบวนการฝึกปฏิบัติงานสอบสวนคดีอาญาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพัทธ์กับปัญหาข้อใดในการฝึกปฏิบัติ เพื่อทราบความสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการฝึกหัดปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะการปรับปรุงเนื้อหาการสอบสวนคดี

ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่ต้องการจะเลือกดำรงตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน วิชาความรู้ที่ได้รับในชั้นเรียนต่อการฝึกหัดปฏิบัติงานสอบสวนแตกต่างกัน โดยผู้เรียนมีระดับที่ปานกลาง และดี ประโยชน์ของวิชาความรู้ที่ได้รับในชั้นเรียน ได้รับมากกว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่จะเลือกไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น ๆ

3.8 การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นต้น : ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตรทั่วไป โรงเรียนนายทหารพรคนาวิน สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง

จากงานวิจัยของ อาคม สุขตระกูล (2538) เรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นต้น : ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตรทั่วไป โรงเรียนนายทหารพรคนาวิน สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้รับการอบรม กลุ่มผู้ยังไม่ผ่านการอบรมจำนวนทหารพรคนาวิน จำนวนทั้งสิ้น 60 คน เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม และผู้ที่ยังไม่ผ่าน

การฝึกอบรม จะทำการศึกษาเฉพาะการติดตามผลการฝึกอบรม หลักสูตรทั่วไป ของโรงเรียนนายทหารพรคนาวิน เพราะเป็นหลักสูตรพื้นฐานโดยมีระยะเวลาการศึกษาตลอดหลักสูตร 6 เดือน แบ่งออกเป็น 4 หมวด วิชาคือ หมวดวิชาเสนาธิการกิจ หมวดวิชาการบริหารงาน หมวดวิชาสงครามทางเรือ และวิชาทหาร และหมวดวิชาพิเศษ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไป มีระดับความรู้ความเข้าใจเนื้อหาของการปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าแผนก และพฤติกรรมในการเป็นหัวหน้าสูงกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไป โดยเปรียบเทียบคะแนน จากคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.1 การบริหารงานฝึกอบรมของกรมทางหลวง

จากงานวิจัย เรื่องการบริหารงานฝึกอบรมของกรมทางหลวงของ สฤณีพร เสือวรรณศรี (2517) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานกรมทางหลวง โดยเริ่มศึกษาจากการบริหารงานกรมทางหลวงโดยทั่วไป จนถึงการบริหารงานของกองฝึกอบรม โดยใช้หลักวิชาการเข้ามาวิเคราะห์ เชื่อมโยงไปถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า แม้จะนำหลักวิชาการเข้ามาใช้ในการบริหารงานฝึกอบรม แต่บางอย่างในข้อเท็จจริงไม่อาจจะใช้หลักวิชาการได้ทำให้กระบวนการบริหารไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ดังนั้นในการบริหารงานฝึกอบรมของกรมทางหลวงควรแก้ไขที่ตัวบุคคลและการวางแผนการฝึกอบรมเข้ามาช่วยในการบริหารงานฝึกอบรม

3.2 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการจัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรทางด้านช่างการไฟฟ้านครหลวง

จากงานวิจัยของ นิคม นาคทรัพย์ (2535) เรื่องการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และการจัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรทางด้านช่างของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติงานด้านช่าง สำนักงานเขตทั้ง 13 เขตของการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบคน ระบบงาน ระบบเทคโนโลยี และหลักสูตรที่จะจัดการฝึกอบรมสำหรับช่างสายอากาศ 2 ให้เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจัดได้ 4 หลักสูตร คือ หลักสูตรช่างสายอากาศ หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับเครื่องวัดหน่วยไฟฟ้า หลักสูตรการแก้ไขไฟฟ้าขัดข้อง หลักสูตรการทบทวนความรู้ ความสามารถสำหรับช่างสายอากาศ

ผลการวิจัย พบว่า หลังการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถรักษาการเรียนรู้หรือพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้เป็นระยะยาว การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางด้านช่างของสำนักงานเขตต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

3.3 การฝึกอบรมของการไฟฟ้านครหลวงศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการภายใน

จากงานวิจัยของ พรณพิมพ์ บุญนาค (2536) เรื่องการฝึกอบรมของการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการภายใน ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานในฝ่ายจัดการทรัพย์สินผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 114 คน ศึกษาในส่วนของฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการภายใน เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบในการประสานงาน ในการจัดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการฝึกอบรมจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ผู้ให้การอบรม และผู้รับการฝึกอบรมทั้ง 2 ส่วน ต้องมีการร่วมมือประสานงานกันในขั้นตอน การฝึกอบรมทุกขั้นตอน เช่น การหาความต้องการ ฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือการออกแบบหลักสูตร

ผลการวิจัย พบว่า การฝึกอบรมบางหลักสูตรไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมี ปัญหาต่าง ๆ เช่น การจัดหลักสูตรไม่ตรงความต้องการ การกำหนดหัวข้อวิชาที่ไม่ครอบคลุม ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรมเท่าที่ควร

หน่วยเอกรชน

3.1 การประเมินผลกระทบของการฝึกอบรมศึกษาเฉพาะหลักสูตร เอ็ม อาร์ ที ซี ของโรงแรมโนโวเทล กรุงเทพฯ

จากงานวิจัยของ สมมาตร ศรีเพชร (2536) เรื่อง การประเมินผลกระทบของการฝึกอบรมศึกษาเฉพาะหลักสูตร เอ็ม อาร์ ที ซี ของโรงแรมโนโวเทล กรุงเทพฯ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับต่าง ๆ ของโรงแรมโนโวเทล กรุงเทพฯ จำนวนทั้งสิ้น 41 คน เกี่ยวข้องกับหลักสูตร คือ ผู้บริหารงานฝึกอบรม วิทยากร ผู้จัดการแผนกและพนักงาน กรอบแนวคิดกระบวนการผลิตจัดการฝึกอบรม และหลักการสำคัญในการจัดฝึกอบรม หลักสูตร เอ็ม อาร์ ที ซี การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และการกำหนดความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า การหาค่าความจำเป็นในการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ทั้งทางด้านวัตถุประสงค์และหน้าที่ของการปฏิบัติงาน

3.2 การปรับปรุงระบบบริหารงานฝึกอบรม : ศึกษากรณี ศูนย์พัฒนาบุคลากร บริษัท ยูไนเต็ดคอมมูนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน)

จากงานวิจัยของ พัทธราภรณ์ ปัตรวลี (2537) เรื่องการปรับปรุงระบบบริหารงานฝึกอบรม : ศึกษากรณี ศูนย์พัฒนาบุคลากร บริษัท ยูไนเต็ดคอมมูนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ ระดับ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการศูนย์ฯ และ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ทั่วไป พนักงานทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 14 คน เพื่อศึกษา ถึงการบริหาร การฝึกอบรม เฉพาะที่ศูนย์พัฒนาบุคลากรของ บริษัท ยูไนเต็ดคอมมูนิตี้ อินดัส ตรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาบุคลากร เช่น การจัดองค์กร ขั้นตอนหรือกระบวนการในการฝึกอบรม รวมถึงระบบการบริหารงานภายใน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ทั่วไปจะทำการถูกคัดเลือกมากกว่ากลุ่ม อื่น ที่กล่าวจากข้างต้น เพราะบริษัทดังกล่าวเห็นความสำคัญ และต้องการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ อย่างแท้จริง

3.3 การจัดทำคู่มือพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2540 กรณีศึกษา บริษัทเงินทุน หลักทรัพย์ จี เอฟ จำกัด (มหาชน)

จากงานวิจัยของ จตุพรชัย สุขตระกูล (2540) เรื่องการจัดการทำคู่มือพัฒนาบุคลากร เงินทุนหลักทรัพย์ จี เอฟ จำกัด (มหาชน) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ จี เอฟ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 300 คน เพื่อฝึกอบรมจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร ของ บริษัท โดยการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์องค์การ ภารกิจ และ คุณสมบัติ เพื่อทราบทิศทางในการดำเนินงานของบริษัท โดยมีเป้าหมายต่อบุคลากรที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อให้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย พบว่า การจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.2540 บริษัทจะได้มี ข้อมูลที่สอดคล้องกับทิศทาง กลยุทธ์ ข้อมูลทางด้านทรัพยากรบริษัทและยังอาจทำให้แผนมีผล สอดคล้องกับแผนพัฒนาบริษัทในระยะยาวอีกด้วย

3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม และการนำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้ : กรณีศึกษา บริษัท ปีโตเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

จากงานวิจัยของ สุจิตต์ ปุละละนันท์ (2541) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงาน เป็นทีม และการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้ : กรณีศึกษา บริษัทปีโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานทั่วไป และ ผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการเก็บรักษาความรู้ ของพนักงาน จากการอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะมุ่งเน้นที่กรอบแนวคิด และทฤษฎี การทำงานเป็นทีมไปใช้โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) กรอบแนวคิดเรื่องทีม 2) กรอบ แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ 3) กรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์การ

ผลจากการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ของการนำทฤษฎีไปปฏิบัติ เป็นทีม ผลปรากฏว่ามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

3.5 ศึกษาสภาพทางฝึกอบรมทางวัฒนธรรมของบริษัท นานาชาติ ประเทศไทย

จากงานวิจัยของ มิ่งขวัญ สิ้นธุวงศ์ (2542) เรื่องศึกษาสภาพทางฝึกอบรมทางวัฒนธรรมของบริษัทนานาชาติ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ชาวต่างชาติจาก 76 บริษัท ศึกษาลักษณะเนื้อหา วิธีการ และองค์ประกอบต่าง ๆ ในการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมตลอดจนข้อมูลสะท้อนค่านิยมไทย

ผลการวิจัย พบว่า การฝึกอบรมทางด้านวัฒนธรรมเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรต่างชาติที่ได้รับความนิยมมาก และผลสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชาติ ในประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง

3.6 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเกณฑ์การประกันคุณภาพสำหรับหน่วยฝึกอบรมภาคเอกชน

จากงานวิจัยของ กมลเนตร ภักวกร (2543) เรื่องศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเกณฑ์การประกันคุณภาพสำหรับหน่วยฝึกอบรมภาคเอกชน ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมภาครัฐ และเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 25 คน เพื่อศึกษาเกณฑ์การประกันคุณภาพสำหรับหน่วยฝึกอบรมภาคเอกชนตามวัตถุประสงค์ถึงการพัฒนาประสิทธิภาพมาตรฐานของบุคลากรและงาน โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการทั้งขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่า เป็นการศึกษาเกณฑ์การประกันคุณภาพให้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อจะได้พัฒนาประสิทธิภาพมาตรฐานของการฝึกอบรมหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการขององค์กรหน่วยอื่น ๆ

3.1 การบริหารงานฝึกอบรม : เปรียบเทียบระหว่างหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน

จากงานวิจัยของ พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ (2522) เรื่องการบริหารงานฝึกอบรมเปรียบเทียบจากศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ศูนย์อบรมธนาคารแห่งประเทศไทย และศูนย์ฝึกอบรมบริษัท เซลล์ (แห่งประเทศไทย) จำกัด ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ของการบริหารงานฝึกอบรมจาก 3 หน่วยงาน คือ ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย บริษัท เซลล์ (แห่งประเทศไทย) จำกัดแห่งละ 100 ชุด รวม 300 ชุด เพื่อศึกษาถึงการบริหารงานฝึกอบรมเปรียบเทียบจาก 3 หน่วยงาน เป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งจะมีผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานด้วย

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานฝึกอบรมของทั้ง 3 หน่วยงาน มีปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ปัญหาในการติดตามผลการฝึกอบรม ให้ได้ผลอย่างจริงจังจนสมเจตนารมณ์อันถูกต้องของการ

ฝึกอบรม เพราะหากการจัดอบรมได้ดำเนินการไปโดยปราศจากกระบวนการ และการบริหารงานที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว การจัดอบรมนั้นก็จะไร้ผลและสูญเปล่าไปอย่างน่าเสียดาย

3.2 การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

จากงานวิจัยของ วันชัย สุทิน (2522) เรื่อง การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิตฯ และผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิตฯ จำนวนทั้งสิ้น 204 คน การศึกษานี้มุ่งที่จะติดตามผลการฝึกอบรมของศูนย์ฯ ผู้ที่เคยผ่านการอบรมจากศูนย์ฯ โดยเฉพาะได้ช่วยพัฒนาและปรับปรุงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้รับการอบรมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการอบรมบุคคลจากหน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรม และรัฐวิสาหกิจในประเทศให้มีความสามารถในการจัดการเพิ่มขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์ฯ ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยจากภายนอก หรือปัจจัยภายในของศูนย์ฯ เองที่มีส่วนในการทำให้ผลงานด้านการฝึกอบรมที่ให้บริการแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ และส่วนราชการ ไม่ได้ผลดีที่เป็นอยู่ในขณะนี้

4. การบริหารค่าตอบแทน

หน่วยงานข้าราชการ

4.1 ทักษะคติของข้าราชการครูต่อมาตรการทางประชากรด้านสวัสดิการสังคมของรัฐ

จากงานวิจัยของ ดิเรก กฤษสินชัย (2525) เรื่อง ทักษะคติของข้าราชการครูในการกำหนดมาตรการทางประชากร ด้านสวัสดิการของรัฐ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด กระบุงศรีศึกษาธิการ และกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 846 คน ศึกษาสำรวจทักษะคติของข้าราชการครูตามแนวความคิดตามวัตถุประสงค์ และข้อเสนอแนะเป็นแนวการศึกษาทางด้าน ทักษะคติการให้สวัสดิการช่วยเหลือบุตร ทักษะคติการให้ลาคลอด ทักษะคติต่อการหักลดหย่อนภาษีบุตรไม่เกิน 3 คน ทักษะคติการลดภาษีแก่คนโสด ทักษะคติต่อการทำหมัน ทักษะคติเกี่ยวกับให้สิทธิ เบิกค่าเล่าเรียนบุตรไม่เกิน 3 คน ทักษะคติการให้เข้าซื้อที่อยู่อาศัย ทักษะคติต่อการทำแท้ง

ผลการวิจัย พบว่า การให้สวัสดิการช่วยเหลือบุตรข้าราชการครู โดยจำกัดจำนวนบุตรไว้ไม่เกิน 3 คน ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบที่ใช้ในปัจจุบัน

4.2 การทดสอบข้อเสนอบางประการในเชิงประจักษ์

จากงานวิจัยของ กฤษณ์ วงษ์เวช (2529) เรื่องลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน : การทดสอบข้อเสนอบางประการในเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการในกรม ซี 1-ซี10 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 385 คน ศึกษาการบริหารงานบุคคล และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน สิ่งที่สำคัญ คือ ลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ ความห่วงใยในชาติ การไม่คำนึงถึงตนเอง ความผูกพันในงาน และมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่เงินเดือนสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำ จึงเป็นการยืนยันหรือปฏิเสธการนำไปประกอบวางแผนนโยบายการบริหารงานบุคคลในอนาคตของประเทศด้วย

4.3 ศึกษากรณีเงินทุนหมุนเวียน/กองทุนที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงการคลัง

จากงานวิจัยของ อารี กลิ่นทอง (2542) เรื่อง การบริหารและการควบคุมเงินนอกงบประมาณ : ศึกษากรณีเงินทุนหมุนเวียน/กองทุนที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงการคลัง เพื่อศึกษากระบวนการบริหารเงินนอกงบประมาณประเภทเงินทุนหมุนเวียน/กองทุน โดยกรมบัญชีกลางรับผิดชอบดูแลอยู่ในปัจจุบัน แต่ระบบยังขาดหลักการและมาตรฐานจึงทำให้ข้อมูลไม่ทันต่อเหตุการณ์

ผลการวิจัย พบว่า เงินทุนมิได้จัดทำงบการเงินให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตรวจสอบภายในกำหนดเวลา ขาดระบบสารสนเทศที่ดี จึงส่งผลกระทบต่อฐานะการเงินของแผ่นดิน ที่สมบูรณ์ อัตราบุคลากรที่มีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้งานวิชาการด้านพัฒนา หรือปรับปรุง โครงสร้างระบบ และนโยบายการบริหารเงินทุนหมุนเวียน ในภาพรวมไม่มีประสิทธิภาพ

4.4 กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กบข.)

จากงานวิจัยของ วิไล บุญยามิน (2543) เรื่องการศึกษาวิเคราะห์ผลตอบแทนการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสมาชิก กบข. ตำแหน่งระดับ 6-8 ประกอบด้วยตัวแทนภาครัฐ และปริมาณเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ข้าราชการได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ อันเนื่องมาจากวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ ที่ทำให้อัตราผลตอบแทน จากการลงทุนของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการลดลง จะส่งผลกระทบต่อผลตอบแทน ที่สมาชิกจะได้รับในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการในระบบราชการมีหลายประเภท แต่ละประเภทมีบัญชี

อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างระหว่างผลตอบแทน ของสมาชิกกับผู้ไม่ได้เป็นสมาชิก จะได้รับผลตอบแทนน้อยกว่า ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกในอัตราส่วนที่ต่ำ

ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกที่มีอายุราชการเหลือน้อย จะได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าผู้ที่ ไม่ได้เป็นสมาชิก แต่สมาชิกที่มีอายุราชการเหลือมาก จะได้รับผลตอบแทนมากกว่าผู้ไม่ได้เป็น สมาชิก กบข.

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

4.1 สำนักงานประชาสัมพันธ์การประปานครหลวง

จากงานวิจัยของ บุญยา เขียวรอนันต์ (2534) เรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายเงิน ถ่วงเวลา และประสิทธิภาพในการบริการขนส่งสินค้าทางอากาศของกองคลัง สินค้า บริษัท การบิน ไทย จำกัด สมมติฐานการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 1) มีการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน 2) อัตราการเสียหาย/สูญหายของสินค้า มีความสัมพันธ์กับการจ้างงานและปริมาณงาน 3) รายจ่าย ค่าล่วงเวลามีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับปริมาณงานในเชิงบวกทั้ง 3 ประการ อันจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนากองคลังสินค้าให้ทั้งต่อการ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่อไป

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะสำนักงานประชาสัมพันธ์ การประปานครหลวง

จากงานวิจัยของ หทัย จารุนครนันท์ (2534) เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ การเลื่อนขั้นเงินเดือนศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประชาสัมพันธ์การประปานครหลวง ซึ่งใช้ กลุ่ม ตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วน ของสำนักงานประชาสัมพันธ์ สาขานครหลวง จำนวนทั้งสิ้น 110 คน เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปี เลื่อน ตำแหน่ง โยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่งาน และการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีหลักเกณฑ์ และวิธีการ การประเมินผลการปฏิบัติงานเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะถือว่าค่าจ้าง เงินเดือนเป็นปัจจัยในการสร้างขวัญกำลังใจ ของสำนักงานประชาสัมพันธ์การประปานครหลวง

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการประเมินมีความสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละ ลักษณะงานของสำนักงานประชาสัมพันธ์ สาขานครหลวง

หน่วยเอกชน

4.1 การจ่ายค่าชดเชย : ศึกษาในหลักการ กระบวนการและการปฏิบัติการทางสังคม สงเคราะห์

จากงานวิจัยของ ภาวดี เกษมทรัพย์ (2524) เรื่องการจ่ายค่าชดเชย : ศึกษาในหลักการ กระบวนการและปฏิบัติการทางสังคมสงเคราะห์ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อศึกษา ผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจเป็นอย่างมากผลของการสำรวจการที่กฎหมายได้นำระบบการประกัน การว่างงานมาใช้ในการที่กฎหมายกำหนด ให้มีการจ่ายค่าชดเชยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ในช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้น เป็นการสังเคราะห์เฉพาะรายแก่ลูกจ้างผู้ประสบความเดือดร้อน เนื่องจากการเลิกจ้างของนายจ้าง โดยให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะมีขอบเขตการดำเนินการ ความเข้าใจของนายจ้างและลูกจ้าง ที่เข้ารับบริการร้องทุกข์กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน สัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์เกี่ยวกับค่าชดเชยของ ลูกจ้าง

ผลการวิจัย พบว่า นายจ้าง และลูกจ้าง บรรลุวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการจ่ายค่าชดเชย และการรับบริการร้องทุกข์ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน เป็นต้น

4.2 ทศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากงานวิจัยของ จิตรา จันทร์เจ้าฉาย (2530) เรื่องทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง บริษัทกรุงเทพมหานคร นายจ้าง และลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 578 คน เพื่อศึกษาทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งปัญหาของนายจ้างเกี่ยวกับกองทุนเลี้ยงชีพ โดยตั้งสมมติฐานใหญ่ไว้ ดังนี้ 1) นายจ้าง และลูกจ้างมีทัศนคติการจัดตั้งระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่แตกต่างกัน 2) นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการจำนวนเงินทุน ลักษณะลูกจ้างมีทัศนคติการจัดตั้งระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3) ลูกจ้างสถานประกอบการมีลักษณะการประกอบการ ต่างกัน เพศ อายุ การศึกษา ทัศนคติ การบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า นายจ้างที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนใหญ่มีลักษณะ การประกอบการประเภทการค้า ลักษณะการลงทุน เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างคนไทย กับคนต่างประเทศ สำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการ ประเภทอุตสาหกรรม

4.3 ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ศึกษาเฉพาะผลที่มีต่อนายจ้าง หรือ ผู้ประกอบกิจการในโรงแรม

จากงานวิจัยของ วิฑูร พิณพิมาย (2536) เรื่องผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ศึกษาเฉพาะผลที่มีต่อนายจ้าง หรือผู้ประกอบกิจการโรงแรม ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างโรงแรมในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 40 โรงแรม เพื่อศึกษาผลกระทบต่อการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐบาลได้ดำเนินการแก้ไข ยกมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างสูงขึ้น

โดยรัฐบาลได้ใช้มาตรฐานตามกฎหมายแรงงานกำหนดไว้หากค่าจ้างที่ได้รับ นอกเหนือจาก การปรับค่าจ้างและเงินเดือนประจำปี สำหรับลูกจ้างและพนักงานระดับต้น

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบกิจการ โรงแรมมีทัศนคติที่มีต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

4.4 การสำรวจอัตราค่าจ้างและสวัสดิการในกลุ่มธุรกิจผลิตและจำหน่ายเบตเตอร์ จากงานวิจัยของ พิศวุฒิ ศิริศักดิ์ (2539) เรื่อง การสำรวจอัตราค่าจ้างและสวัสดิการใน กลุ่มธุรกิจผลิตและจำหน่ายเบตเตอร์ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง บริษัทที่ประกอบธุรกิจเดียวกัน คือ ผลิต และจำหน่ายเบตเตอร์สำหรับรถยนต์และจักรยานยนต์ สำหรับเป็นแนวทางในการจัดทำโครงสร้าง เงินเดือน และประโยชน์เกี่ยวกับค่าจ้างให้สอดคล้องกับตลาด

ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนของบริษัทผลิต และ จำหน่ายเบตเตอร์ สำหรับรถจักรยานยนต์มีมากพอสมควร ซึ่งเป็นเพราะนโยบาย และ ความสามารถในการจ่ายของบริษัท นับเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สูงขึ้น และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.5 นโยบายประกันสังคมกับการตอบสนองความต้องการด้วยสวัสดิการของ ภาคเอกชน จากงานวิจัยของ คีรี สุวรรณคีรี (2542) เรื่องนโยบายประกันสังคมกับการตอบสนอง ความต้องการด้านสวัสดิการของภาคเอกชนเฉพาะในกลุ่มบริษัทชินวัตร ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 บริษัท คือ บริษัท ชินแซทเทลไลท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส เพื่อ ศึกษาถึงสถานะการรับภาระการจัดสวัสดิการของนายจ้างแก่พนักงานในองค์การ โดยให้รัฐเป็นผู้จัด สวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว

ผลการวิจัย พบว่า จากการสุ่มตัวอย่างทั้ง 2 บริษัทที่นำข้อมูลมาเปรียบเทียบนั้น จาก บริษัทแรกส่งแบบสอบถาม 90 ชุด และได้กลับคืนมา 75 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนบริษัทที่สอง ส่งแบบสอบถาม 283 ชุด และได้กลับคืนมา 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.75 ผลปรากฏว่า ร้อยละ 70 ขึ้นไป ทั้ง 2 บริษัทไม่มีแนวโน้มในการผลักดันให้รัฐเป็นผู้จัดสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว

หน่วยอื่น ๆ

การปรับปรุงระบบบริหารเงินเดือนค่าจ้างพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

จากงานวิจัยของ จงดี จันทน์ไทย (2539) เรื่องการปรับปรุงระบบบริหารเงินเดือนค่าจ้าง ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เพื่อศึกษาในการบริหาร เงินเดือนค่าจ้าง ธ.ก.ส. โดยวิเคราะห์งานและจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งงาน คือ มีข้อมูล

เปรียบเทียบ การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ข.ค.ศ. การแบ่งส่วนงาน การวิเคราะห์งาน การ
จำแนกตำแหน่ง โดยการนำหลักการประเมินค่างานมาเป็นเครื่องมือในการแบ่งระดับงานทำการ
สำรวจค่าจ้างเงินเดือน และอัตราเงินสำหรับตำแหน่งงานหลักที่เปรียบเทียบกันได้

ผลการวิจัย พบว่า การแบ่งโครงสร้างองค์การ ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับภารกิจ
ของธนาคารที่เพิ่มขึ้น และสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5. ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ

หน่วยงานข้าราชการ

กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

ในหัวข้อนี้จะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มการบริหารค่าตอบแทนและกลุ่มการสรรหา
และการคัดเลือกจากงานวิจัยของ ไกรลาศ รัตนโอฬาร (2534) เรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการส่วนจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณี : ข้าราชการที่มีสายงานเริ่มต้นจากระดับ 3
(คุณวุฒิปริญญาตรี) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการส่วนจังหวัด จำนวน 20 จังหวัด หัวหน้าส่วน
และหัวหน้าหมวด จำนวนทั้งสิ้น 180 คน ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนจังหวัด
ศึกษาความรู้สึกรับผิดชอบ ต่องาน และความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนของ ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ (2536) เป็นการวิจัยในเรื่องขวัญและกำลังใจในการ
ทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ศึกษาเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ศึกษาระดับขวัญใน
การทำงานข้าราชการการระดับหัวหน้า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน และเสนอแนะ
ทางแก้ไขปัญหาลดอุปสรรค ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับขวัญในการทำงานปานกลาง ในเรื่องความรู้สึก
รับผิดชอบในการทำงาน ปัญหาสำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เกี่ยวกับการพิจารณา
แต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ที่ส่วนใหญ่จะเลือกเป็นบุคคลภายนอกหน่วยงานจึงทำให้ขวัญใน
เรื่องความรู้สึกมีระดับต่ำ จึงควรปรับเปลี่ยนโดยการสนับสนุนบุคคลภายในหน่วยงานซึ่งจะทำให้มี
ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง

ผลจากการวิจัย พบว่า จำนวน 2 เรื่อง แสดงว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ และ
สวัสดิการทำงานจะมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูง

หน่วยเอกชน

พนักงานเทลเลอร์ที่รับมอบอำนาจ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ในหัวข้อนี้จะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มการฝึกอบรมและกลุ่มการสรรหาและ
คัดเลือกจากงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย สุวรรณรัชฎากร (2537) เรื่องพนักงานเทลเลอร์ที่ได้รับ

มอบอำนาจ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาในเขตกรุงเทพมหานครที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เพิ่มคุณค่าไทยพาณิชย์ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าสายเงินฝาก ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ผู้จัดการสาขา จำนวนทั้งสิ้น 80 คน เพื่อศึกษาพฤติกรรม ของพนักงานเทลเลอร์ที่รับมอบอำนาจ ผ่านการฝึกอบรม ได้นำความรู้ไปใช้การปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมของหลักสูตร มีการนำความรู้ไปใช้ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานเทลเลอร์ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว มีแนวโน้มที่จะนำความรู้ไปใช้น้อย ในขณะที่กับผู้ผ่านการฝึกอบรม จะมีแนวโน้มที่จะนำความรู้ไปใช้มากกว่า

ลักษณะของงานวิจัย

ตารางที่ 4 ลักษณะของงานวิจัย

หัวข้อ	ลักษณะวิจัย			
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงเปรียบเทียบ	เชิงสำรวจ
1. การสรรหาและการคัดเลือก	6	16	6	3
2. การธำรงรักษาบุคลากร	4	-	-	-
3. การฝึกอบรมและพัฒนา	6	8	4	-
4. การบริหารค่าตอบแทน	3	5	1	3
5. ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัย	2	1	-	-
กลุ่มต่างๆ				
รวม	21	30	11	6

ลักษณะวิจัยเชิงปริมาณ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก

วรณัฐ เจริญศักดิ์ (2533) ศึกษาเรื่อง นโยบายการวางแผนกำลังคนของการประปาส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยในทำนองเชิงปริมาณ ลักษณะบรรยายสรุปผล ต่อมามีการวิเคราะห์ สหพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ ผลของความสัมพันธได้นำเสนอในรูปของตารางคูณไขว้ ซึ่งแสดงเป็นอัตราร้อยละ แล้ววิเคราะห์สหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติ

สุเมธ กลีบขจร (2536) ศึกษาเรื่อง ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ของกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีระบบงานบุคลากรและฝึกอบรม เป็นการวิจัยในทำนองเชิงปริมาณ ลักษณะบรรยายสรุปผลโดยการใช้ระบบข้อมูลจากเอกสาร เป็นตำราหรือเอกสารเป็นเอกสารวิจัย เอกสารทางวิชาการ และเอกสารของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) การบริหารงานบุคคลและเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ถึงแนวความคิด วิธีการและผลการศึกษาของเอกสารนั้น ๆ

สรุปได้ว่า เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และแนวความคิดข้อมูลของเอกสาร

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการธำรงรักษามูลค่า

รังสิมา ศิริพันธุ์ (2535) ศึกษาเรื่อง หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด เป็นการวิจัยในทำนองเชิงปริมาณ ลักษณะบรรยายสรุปผลการศึกษาวิจัย ด้านการเป็นนักบริหารงานบุคคล ด้านการมีลักษณะของผู้บริหาร ด้านการมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดีของพนักงาน ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานที่มีความเป็นนักบริหารงานบุคคล กับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับพนักงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานคุณภาพชีวิตจะแสดงตัวเลขเป็น อัตราร้อยละ

สรุปได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานด้วยกัน

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

คาริน กัญจระ (2529) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการฝึกอบรมอาชีพเยาวชน การตัดสินใจประกอบอาชีพ เป็นวิทยานิพนธ์เชิงปริมาณในลักษณะบรรยาย สรุป วิเคราะห์ภูมิหลังของเยาวชน กับการตัดสินใจประกอบอาชีพจากข้อมูลเอกสารของศูนย์ฯ เอกสารขององค์การเนตร์ เค ซอม สำหรับสถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล คือสถิติร้อยละ และสถิติ Yule's Q หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นต้น

สรุปได้ว่าเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการวิเคราะห์ภูมิหลังของเยาวชนในการประกอบอาชีพ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

ดิเรก กฤษสินชัย (2525) ศึกษาเรื่อง ทศนคติของข้าราชการครูต่อมาตรการทางประชากร ด้านสวัสดิการสังคมของรัฐ เป็นวิทยานิพนธ์เชิงปริมาณ ในลักษณะบรรยายสรุปผลการวิเคราะห์ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมกับทศนคติ หรือแนวความคิดที่มีต่อมาตรการจูงใจในด้านสวัสดิการสังคมของรัฐ ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งพิจารณา

ถึงลำดับความต้องการด้านบริการสังคม สำหรับตัวเลขใช้ในเชิงสถิติอัตราส่วนร้อยละของข้าราชการครูในแต่ละเขตการศึกษา

สรุปได้ว่า เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณมีการวิเคราะห์โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคม

ลักษณะวิจัยเชิงคุณภาพ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการสรรหาและคัดเลือก

พิมลลักษณ์ แยมแฉ่ง (2534) ศึกษาเรื่อง นโยบายการวางแผนกำลังคนของ

กรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีการนำนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไปปฏิบัติของสำนักอนามัย เอกสารวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะมุ่งศึกษาปรากฏการณ์สังคม เพื่อแสวงหาความรู้ โดยการพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง และเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการขยายตัวของระบบราชการ และอัตรากำลัง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร

สรุปได้ว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการวิเคราะห์หาข้อมูลเพื่อให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายตามนโยบายการวางแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานคร

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

พัชรภรณ์ ปีตรวดี (2537) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงการบริหารฝึกอบรม : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาบุคลากร บริษัท ยูนิടെคคอมมูนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญในการศึกษาระบบการบริหารงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการศึกษาวิจัย จึงทำการศึกษาเฉพาะกรณีระบบการบริหารงานฝึกอบรม โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารกับแนวความคิดทางทฤษฎีที่มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ทำการศึกษาไว้

สรุปได้ว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและแนวความคิดทางทฤษฎีของนักวิชาการ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

กฤษณ์ วงษ์เวช (2529) ศึกษาเรื่อง ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน : การทดสอบข้อเสนอบางประการ ในเชิงประจักษ์หรือเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์มุ่งที่จะศึกษาโดยวิธีเชิงคุณภาพถึงความสัมพันธ์ระหว่างทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาชนบทยากจนใน 38 จังหวัดของประเทศ ในการพรรณนาอธิบาย และพยากรณ์

พฤติกรรมซึ่งอาจจะพัฒนาเป็นถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริง โดยทั่ว ๆ ไป (Generalization) อันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนวิชาการต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทางสังคม เศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลเพื่อมุ่งพัฒนาประเทศ

หทัย จารุนทรานนท์ (2534) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประปาสาขาการประปานครหลวง การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์วิจัยเรื่องนี้ดำเนินการโดย 2 วิธี คือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ และของการประปานครหลวงที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
2. ศึกษาข้อมูลภาคสนามโดยออกแบบสอบถามไปยังผู้บริหารงานระดับหัวหน้าส่วนของสำนักงานประปาสาขา ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิชาการใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์กับสถานภาพส่วนบุคคลของการประปานครหลวง

ตัวอย่างงานวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ (2536) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ศึกษาเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้นำเอาแนวความคิดจากทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ สำหรับใช้ในการค้นคว้าจากหนังสือ วารสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากสถานที่ต่าง ๆ อาทิ หอสมุดแห่งชาติ หอสมุดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดกระทรวงการคลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษาแนวความคิดจากทฤษฎีข้อมูลจากที่ต่าง ๆ ในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการเพื่อนำข้อมูลมาทำการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ลักษณะวิจัยเชิงเปรียบเทียบ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการสรรหาและคัดเลือก

ศนิพงษ์ หงษ์พานิช (2525) ศึกษาเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลของ องค์การโทรศัพท์ แห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ จากการ ศึกษาวิจัยในเชิงเปรียบเทียบนี้ผู้วิจัยเรื่องนี้ได้ตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบสมมุติฐาน โดยใช้วิธีแบบ บรรยายและการออกวิจัยสนาม ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุน สมมุติฐานเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลขององค์การ โทรศัพท์ เปรียบเทียบกับการ ไฟฟ้านครหลวงไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ต่อองค์การทั้งสอง มีการนำเอาหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้คล้ายคลึงกัน
2. ผลการวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบในเชิงสถิติ จะเห็นว่า พนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงมีทัศนคติที่ดีต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในองค์ของ ตนมากกว่าที่พนักงานองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของตน
3. ผลการวิจัยปรากฏในเชิงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบในเชิงสถิติ แล้ว ปรากฏว่ามีความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกต่อขวัญในการทำงานของพนักงาน องค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยมากกว่าพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวง

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงเปรียบเทียบได้นำเอาหลักวิชาการมาประยุกต์ ใช้ในการสรรหา และคัดเลือกบุคคล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ในหมู่พนักงานทั้งสององค์การ

ไสว กุณเฑาะราชย์ (2529) ศึกษาเรื่อง การวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือนไทย : ศึกษากรณีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี การศึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ การ วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการประเมินวัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน และแนวทางการดำเนินงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ศึกษาวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบกับแนวความคิด รูปแบบ และกระบวนการในการวางแผนกำลังคนตามหลักการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ได้ศึกษาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเกี่ยวกับการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Mean) การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-Test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวน (ANOVA) และในส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผล สัมฤทธิ์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุแบบขั้นตอน และสหสัมพันธ์แบบพาร์เทียล

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงเปรียบเทียบนี้ เป็นการวิจัยสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางด้าน ความคิด รูปแบบ และกระบวนการในการวางแผนของการดำเนินงานตามหลักการผู้บริหาร ระดับสูงของส่วนราชการที่ได้กำหนดสมมุติฐานไว้

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ (2522) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานฝึกอบรม : เปรียบเทียบระหว่างหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย และบริษัทเชลล์ (แห่งประเทศไทย) จำกัด การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารในการฝึกอบรม กล่าวโดยทั่วไปหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตฯ นั้นแทบจะไม่มีหรือมีก็น้อยมาก ทั้งนี้เพราะศูนย์เพิ่มผลผลิตฯ เป็นสถาบันการฝึกอบรมที่ให้บริการด้านการฝึกอบรมแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการคัดเลือกบุคคลในหน่วยงานที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีหัวข้อวิชาอะไรบ้าง สำหรับคนระดับใด และใช้เวลานานเท่าใดเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานต่อไป

ส่วนธนาคารแห่งประเทศไทยและบริษัท เชลล์ฯ เป็นศูนย์ฝึกอบรมที่จัดการอบรมให้กับพนักงานของตนเป็นการอบรมภายใน จึงสามารถกำหนด โครงการฝึกอบรมในแต่ละปี รวมทั้งพิจารณา นโยบายในการที่จะพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือการหมุนเวียนงานด้วย

สรุป ได้ว่า การเปรียบเทียบการจัดทำโครงการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตฯ เป็นการจัดฝึกอบรมเพื่อให้สนองต่อความต้องการของทุกองค์กรในสาขาต่าง ๆ โดยสร้างหลักสูตรตามหลักวิชาการที่ทันสมัย ส่วนธนาคารแห่งประเทศไทย และบริษัท เชลล์ฯ มีการกำหนดโครงการฝึกอบรมในแต่ละปีให้สอดคล้องกับความต้องการในอันที่จะแก้ปัญหาของแต่ละหน่วยงาน

สัมพันธุ์ เพ็ญรุ่ง (2538) ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรม : กรณีศึกษาการฝึกหัดปฏิบัติงาน สอบสวนคดีอาญาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยนักเรียนนายร้อยตำรวจที่ผ่านการฝึกหัดปฏิบัติงานสอบสวนแล้ว จะมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดข้องในการฝึกหัดปฏิบัติงานสอบสวน ไม่แตกต่างกันของวิชาความรู้ที่ได้รับในชั้นเรียน เว้นแต่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และนักเรียนนายร้อยตำรวจที่จะต้องเลือกไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานที่แตกต่างกัน และการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มข้อมูลโดยใช้เทคนิคของ Tukey-B ซึ่งกำหนดตามนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนถ้าจะมีความเป็นต่อประโยชน์ของวิชาความรู้ในชั้นเรียน แตกต่างกับกลุ่มนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

ศิริ สุวรรณศิริ (2542) ศึกษาเรื่อง นโยบายประกันสังคมกับการตอบสนองความต้องการด้านสวัสดิการของภาคเอกชน กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มชินวัตร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ บริษัท 2 บริษัท พนักงานประจำในบริษัทชินแซทเลไลท์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์การที่ 2 บริษัท ได้นำนโยบายประกันสังคมออกมาบังคับใช้ภาครัฐไม่ทำให้นายจ้างผลการให้รัฐ เป็นผู้จัดสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ยังคำนึงถึงการจูงใจให้บุคคลเข้าปฏิบัติงานกับบริษัท และยังตอบสนอง ความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ อัตราร้อยละเป็นสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไป

สรุปได้ว่า การศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างใน 2 บริษัท ดังกล่าว ได้นำนโยบายประกันสังคมออกมาบังคับใช้ของภาครัฐ โดยที่นายจ้าง และลูกจ้างมีผลตอบสนอง เมื่อมองภาพรวมของนายจ้างสามารถกำหนดนโยบายเพื่อปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติประกันสังคมได้

ลักษณะวิจัยเชิงสำรวจ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการสรรหาและคัดเลือก

ชุมพล จอมทิพย์ (2542) ศึกษาเรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ทราบทัศนคติและความคิดเห็นของข้าราชการระดับ 7 กรมการปกครอง ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ต่อกระบวนการคัดเลือกข้าราชการเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอ โดยดำเนินการศึกษานำแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสอบคัดเลือก ปัญหาอุปสรรค และความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมของข้าราชการระดับ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้โปรแกรม SPSS การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละในการใช้การประมวลผล

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงสำรวจของข้าราชการส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการกำหนดหลักสูตรวิธีการสอนเกณฑ์การตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับสัดส่วนระหว่างการคัดเลือกกับการสอบ เป็นต้น

วิภากรณ์ สรวงพนากุล (2540) ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิผลการสรรหาและเลือกสรร โดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ บรรยาย ตามแนวทางการแบ่งลักษณะการวิจัยเชิงบรรยายของ แวน ดาเรน กล่าวคือ เป็นการค้นหาพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานว่า การสรรหาและเลือกสรร สอดคล้องกับหลักสูตร Put the Right Man on the Right Job หรือไม่เพียงใด โดยการศึกษาวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงสำรวจดังกล่าวนี้ เป็นการวิจัยเพื่อมีวัตถุประสงค์ทางด้านประเมิน ประสิทธิภาพของการสรรหาและเลือกสรร โดยการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักการและระเบียบ แนวทางปฏิบัติทางด้านการสรรหาและเลือกสรรให้มีความเหมาะสม ตลอดจนความพึงพอใจ ของหน่วยงานต่อการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

จงดี จันทน์ไทย (2539) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงระบบบริหารเงินเดือนค่าจ้างของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์ การเกษตร (ธ.ก.ส.) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงสำรวจ จากการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ธ.ก.ส. ศึกษาโครงสร้าง องค์การ การแบ่งส่วนงาน การวิเคราะห์งาน การจำแนกตำแหน่ง โดยทำการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน ของค่าจ้างเริ่มต้นตามระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนตามหลักทฤษฎีการบริหารเงินเดือน เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา และเสนอแนวทางปรับปรุงระบบบริหารเงินเดือน ค่าจ้าง ธ.ก.ส. ดังนี้ คือ การสร้างความยุติธรรมในการเลื่อนระดับ การกำหนดอัตราค่าจ้างให้สูงใจ และแข่งขันได้

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงสำรวจจะนำผลไปปรับปรุงอัตราค่าจ้างเริ่มต้นตามระดับการศึกษา ของ ธ.ก.ส. รวมถึงการสำรวจอัตราค่าจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงในตลาดอย่างสม่ำเสมอ

จิตร จันทรเจ้าฉาย (2530) ศึกษาเรื่อง ทักษะคตินายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุน สรรองเลี้ยงชีพ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ ลักษณะทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้าง สาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สาเหตุที่ลูกจ้าง เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความคิดเห็น ทักษะคติ และปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา มีสมมติฐาน นายจ้าง และลูกจ้างมี ทักษะคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน และอีก สมมติฐานนายจ้างที่มีลักษณะ การประกอบการจำนวนเงิน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และ ลักษณะของลูกจ้างต่างกัน ส่วนสมมติฐานสุดท้ายลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มี ลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และ เงินเดือนต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และร้อยละ การวัด แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางแบบตัวกลาง เลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงสำรวจดังกล่าว เป็นการวิจัยที่จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี ลักษณะการประกอบการประเภทการค้าของนายจ้าง ส่วนลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในประเภทอุตสาหกรรม เป็นต้น

พิรุณ ศิริศักดิ์ (2539) ศึกษาเรื่อง การสำรวจอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ปี 2539 ศึกษากรณี กลุ่มธุรกิจผลิตและจำหน่ายแบตเตอรี่ การศึกษา วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีรูปแบบการทำโดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร และออกแบบสำรวจอัตราค่าจ้างและเงินเดือน สำหรับตัวการหน่วยงานหลักในองค์กร การสำรวจผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงลักษณะและประเภทการจัดสวัสดิการองค์การสำรวจข้อมูลประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป เช่น เวลาทำงาน วันหยุด วันลา โครงสร้างเงินเดือน อัตราแรกจ้าง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยของเงินเดือนมาตรฐานและเงินได้รวมค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของเงินเดือนและ เงินได้รวม และหาแนวโน้มของอัตราค่าจ้างและเงินเดือน

สรุปได้ว่า การสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการในครั้งนี้ บริษัทในกลุ่มธุรกิจผลิตและจำหน่ายแบตเตอรี่ บริษัทถือว่าข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นความลับ ของบริษัทไม่สามารถเปิดเผยได้ในการสำรวจครั้งนี้ แต่ผู้ศึกษาได้พยายามนำเอาทฤษฎีความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ประเภทเครื่องมืองานวิจัย

ตารางที่ 5 ประเภทเครื่องมืองานวิจัย

หัวข้อ	แบบสอบถาม	แบบสำรวจ	แบบสัมภาษณ์	อื่น ๆ
1. การสรรหาและการคัดเลือก	7	-	23	1
2. การธำรงรักษาบุคลากร	4	-	-	-
3. การฝึกอบรมและพัฒนา	10	-	8	-
4. การบริหารค่าตอบแทน	7	2	2	1
5. ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัย	3	-	-	-
กลุ่มต่าง ๆ				
รวม	31	2	33	2

เครื่องมืองานวิจัยประเภทแบบสอบถาม

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก

ชุมพล จอมทิพย์ (2542) ศึกษาเรื่อง การคัดเลือกข้าราชการศึกษาอบรมหลักสูตร นายอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับวัดทัศนคติและความคิดเห็น มีเนื้อหาแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ลักษณะคำถามเป็นชนิด กำหนดให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ การศึกษาสูงสุด สถานที่ทำงาน
2. เป็นการสอบถามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม ชนิดที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของไลเกิร์ต (Likert) เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. เป็นแบบสอบถามชนิดเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น สรุปได้ว่า เครื่องมือวิจัยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

ศนิพงษ์ หงษ์พานิช (2525) ศึกษาเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลของ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาเชิงเปรียบเทียบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และคัดเลือกบุคคลขององค์การของตน โดยแบบสอบถาม แบบเลือกคำตอบที่เรียกว่า ไลเกิร์ต สเกล ที่ทำการศึกษาในภาคสนามพนักงานขององค์การโทรศัพท์เฉพาะในส่วนกลาง และ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง

สรุปได้ว่า เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบและการรวบรวมข้อมูลของ พนักงาน ทั้งสองแห่งเป็นข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้วิธีแบบบรรยาย ซึ่งจะส่งผลจากการศึกษาวิจัย เป็นเชิงสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการธำรงรักษานุคตกร

รังสิมา ศิริพันธุ์ (2535) ศึกษาเรื่อง หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในงานที่ดีให้กับพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไป ไม่นั้นเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ประเด็นที่สอบถาม คือ ปัจจัย เรื่องโอกาสได้รับผิชอบในงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จ ในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารและความคิดเห็น

ของหัวหน้างานระดับต้น แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้างาน

สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ตระหว่างหัวหน้างานและพนักงานภายในหน่วยงาน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานถึงความสำเร็จ อันนำไปสู่ผลความสำเร็จโดยรวมขององค์กรด้วย

วิมล โกศิริอักษร (2536) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอ แอนด์ ที (ไทยแลนด์) อิงค์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจะประกอบด้วย ชุดคำถาม 2 ส่วน คือ

1. เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงใจ ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดต่อของบุคลากรในด้านความพึงพอใจ โดยทำเครื่องมือเป็นแบบ Pre-test ที่มีความเชื่อถือได้ และความตรงเชิงเนื้อหามากที่สุด ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน เป็นต้น

2. เป็นแบบสอบถามข้อมูลเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงใจ เพื่อวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่มีต่อการ

นอกจากนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิ

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับ โดยใช้แบบสอบถาม รวมทั้งรายละเอียดที่ศึกษาจากเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

สัมพันธ์ เฟื่องรุ่ง (2538) ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรม : กรณีศึกษาการฝึกหัดปฏิบัติงาน สอบสวนคดีอาญาของนักเรียนนายร้อยตำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การทดสอบหา ความเที่ยงตรงและการทดสอบความเชื่อถือได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ในส่วนของข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานศึกษา ก่อนเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ระดับคะแนนเฉลี่ย แบ่งกลุ่มของสถานีตำรวจที่ฝึกงาน หน่วยงานที่เลือกไปดำรงตำแหน่ง
2. การฝึกหัดปฏิบัติงาน สอบสวนมีหลักเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด
3. ระดับประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาต่อการฝึกปฏิบัติงาน สอบสวนมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

การทดสอบความเชื่อถือได้ใช้มาตรวัดแบบไลเกอร์ต์ สเกล ตัวแปรอิสระกับตัวแปร
ใช้ ANOVA วิเคราะห์หาสัมพันธระหว่างตัวแปรและใช้เทคนิค Tukey – B

สรุปได้ว่า เครื่องมือใช้วิจัยแบบสอบถามเรื่องการฝึกอบรม กรณีศึกษาการวิจัย
ประเมินผลฝึกหัดปฏิบัติงานสอบสวนคดีอาญาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นการเก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มนักเรียนนายร้อยตำรวจตามลักษณะข้อมูลส่วนตัว การฝึกหัด
ปฏิบัติงานสอบสวน และผลจากการฝึกปฏิบัติงานเป็นต้น

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

ศิริ สุวรรณศิริ (2542) ศึกษาเรื่อง นโยบายประกันชีวิต กับการตอบสนองความต้องการ
ด้านสวัสดิการของภาคเอกชน กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มชินวัตร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างใน 2 บริษัท คือ บริษัท ชินแซทเทลไลท์ จำกัด บริษัท แอดวานซ์
อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) แบบสอบถามประกอบด้วยฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างทั้ง 2 บริษัท
ส่วนข้อมูลแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

1. ส่วนข้อมูลของบริษัทที่สำรวจเป็นข้อมูลทั่วไปของพนักงาน
2. ส่วนความสำคัญของปัจจัยซึ่งนำมาเป็นองค์ประกอบในการจัดสวัสดิการของบริษัท
3. ส่วนที่เป็นแนวโน้มการผลัดภาระให้รัฐเป็นผู้จัดสวัสดิการของบริษัท
4. ส่วนระดับความต้องการของประกันสังคมต่อนายจ้าง และลูกจ้างของบริษัท
5. ส่วนการกำหนดนโยบายเพื่อปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม

การศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ ใช้อัตราร้อยละเป็นสถิติพื้นฐาน ในการ
วิเคราะห์สถานภาพทั่วไป และสถิติเชิงอนุมานหรือสรุปอ้างอิง คือ ใช้ t Test เป็นการวิเคราะห์ความ
คิดเห็น ของนายจ้างและลูกจ้าง

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นการวัดการเปรียบเทียบทั้ง 2 บริษัท
ทางด้านสภาพทั่วไป และความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง

จิตรา จันทร์เจ้านาย (2530) ศึกษาเรื่อง ทักษะคตินของนายจ้างและลูกจ้างที่มีกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ เครื่องมือที่ใช้วัดการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมี 2 ฉบับ แบบสอบถามสำหรับ
นายจ้าง และแบบสอบถามสำหรับลูกจ้าง โดยแบ่งแบบสอบถามแต่ละฉบับออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่เป็นลักษณะทั่วไป
2. ส่วนที่เป็นทัศนคติที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. ส่วนที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เกณฑ์ประเมินคำถามในการสอบถาม ได้แก่ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความสนใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตรวจสอบเกี่ยวกับความชัดเจนของเนื้อหา หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิธีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบหาค่า t Test

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เป็นต้น

ตัวอย่างงานวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่างๆ

ไกรลาศ รัตนโอฬาร (2534) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามทัศนคติโดยอาศัยจำแนกความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. ส่วนที่เป็นคำถามที่วัดทัศนคติของข้าราชการส่วนจังหวัด โดยใช้หลักของไลเกอร์ต์ สเกล แบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจริง ๆ พร้อมกับแบบสอบถามโดยวิธีทางสถิติของเครื่องมือชี้วัด วิธีไลเกอร์ต์ สเกล

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ (2536) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ศึกษาเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เครื่องมือที่ใช้วัดเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนตามหลักของ ไลเกอร์ต์ สเกล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่เป็นประเภทสอดคล้อง ได้กำหนดเกณฑ์ คือ

เห็นด้วยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. คำถามประเภทปฏิเสธ ได้กำหนดเกณฑ์การให้คือ

ไม่เห็นด้วยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการหาค่าร้อยละ และค่ามัธยฐานเลขคณิตของระดับขวัญและ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

สรุปได้ว่า เครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัยเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรและนำมาวิเคราะห์ความรู้สึกกับผิชอบในการทำงานของหัวหน้างานและหัวหน้าฝ่ายของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นต้น

เครื่องมืองานวิจัยประเภทแบบสำรวจ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

จงดี จันทน์ไทย (2539) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงระบบเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจ คือ เครื่องมือประเมินค่างานโดยวิธีการให้คะแนนปัจจัยและการทดสอบประเมินค่าของตำแหน่งงานหลัก เครื่องมือการประเมินค่างานที่สร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงตรงในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจะประเมินค่างานที่สร้างขึ้นไปขยายผล โดยการประเมินค่างานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อจัดระดับให้เหมาะสมกับค่าของงาน และได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่าแบบสำรวจการศึกษาจะนำไปปรับปรุงอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างของตลาด และจัดทำโครงสร้างเงินเดือนใหม่ให้สอดคล้องกับราคากลางของการประเมินค่างาน และการสำรวจเงินเดือน รวมถึงการสำรวจอัตราค่าจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงในตลาดอย่างสม่ำเสมอ

พิรุณศิริ ศิริศักดิ์ (2539) ศึกษาเรื่อง การสำรวจอัตราค่าจ้างและสวัสดิการปี 2539

ศึกษากรณี กลุ่มธุรกิจผลิตและจำหน่ายเบตเตอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจ วิธีการเก็บข้อมูลจากองค์การที่เชิญเข้าร่วมการสำรวจและจัดทำแบบสำรวจค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการออกเป็น 2 แบบ คือ แบบเก็บข้อมูลทั่วไป และแบบเก็บข้อมูลเงินเดือน และส่งแบบสำรวจให้กับกลุ่มธุรกิจบริษัทผลิตและจำหน่ายเบตเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติอัตราส่วนร้อยละ การตรวจสอบข้อมูล ที่ได้รับจากการสำรวจ

สรุปได้ว่าเครื่องมือแบบสำรวจค่าจ้างและเงินเดือนเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้กับพนักงานจากข้อมูลการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมมากขึ้น

เครื่องมืองานวิจัยประเภทแบบสัมภาษณ์

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก

วรรัตน์ เลาหระนคร (2542) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจขององค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ถึงการกำหนดนโยบายมาตรการ หรือวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบต่อวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่าการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์การกำหนดกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจขององค์กรในภาคอุตสาหกรรม ด้วยวิธีการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สุเมธ กลีบขจร (2536) ศึกษาเรื่อง ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ของกรมที่ดิน : ศึกษาเฉพาะกรณีระบบงานบุคคลและฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบตัวอย่างชนิดกำหนดรูปแบบคำถามที่แน่นอน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวจะแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. เป็นข้อมูลทั่วไป สอบถามเกี่ยวกับลักษณะสถานภาพภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหาร ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งอาชีวราชการในกรมที่ดิน
2. เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลของกรมที่ดิน

การสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นการสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นต่าง ๆ จากกลุ่มตัวอย่างโดยนำข้อมูลแนวความคิดต่าง ๆ จากตำราเอกสาร เป็นการกำหนดขอบเขตการศึกษา และนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้เพื่อให้เกิดความเที่ยง โดยการจัดเรียงลำดับคำถามมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความเหมาะสมก่อนที่จะนำไปใช้จริงการสัมภาษณ์ประกอบด้วย แผนการสัมภาษณ์ คู่มือการสัมภาษณ์ คู่มือการลงรหัส

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในทางสถิติ ได้แก่ สัดส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์

สรุปได้ว่าการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพนักงานกรมที่ดินที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการนำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลของกรมที่ดิน มองภาพรวมแล้วจะมีความคิดเห็นทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันที่ได้นำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโอกาสต่อไปด้วย

ไสว กุณนทราศัย (2529) ศึกษาเรื่อง การวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือนไทย : ศึกษากรณีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารของส่วนราชการที่มีต่อการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ระดับ 4 – 7 คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของส่วนราชการ และผู้บริหารระดับอธิบดีและรองอธิบดี ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้สถิติเกี่ยวกับการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวน เป็นต้น

สรุปได้ว่าการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว และผลการวิเคราะห์ข้อมูลถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในส่วนของสำนักงาน ก.พ. และส่วนของราชการในเชิงวิจัยเปรียบเทียบกับแนวความคิดรูปแบบ และกระบวนการในการวางแผนกำลังคน

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

พัชรภรณ์ ปีตรวลี (2537) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงระบบการบริหารงานฝึกอบรม : ศึกษากรณีศูนย์พัฒนาบุคลากรบริษัทยา ในเต็คคอมมูนิเกชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นวิธีการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาบุคลากร เป็นต้น การเก็บข้อมูลนั้นใช้วิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์บุคลากร
2. หลักฐานด้านเอกสาร ได้แก่ แผนภูมิองค์กร การวางแผนงาน โครงการแนวการดำเนินงาน การประเมินผล เป็นต้น
3. มีการจัดฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาบุคลากรมาตลอดระยะเวลา 8 เดือน
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ของการทำงานภายในศูนย์พัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่าการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นแบบสัมภาษณ์นั่นเอง

พริ้มเพรา กรรณนุช (2537) ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลควรจะทำการศึกษาเปรียบเทียบให้เกิดความรู้ เกิดทักษะ และเกิดทัศนคติ
อย่างไรในหัวข้อวิชาการฝึกอบรม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ให้เป็นมืออาชีพ หรือผู้รอบรู้

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมของผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลจากการ
สัมภาษณ์ พบว่า จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้เป็นมืออาชีพ หรือผู้รอบรู้ สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของฝ่ายบริหารของสำนักพัฒนาโครงสร้างส่วน
ราชการและอัตรากำลัง

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

วิไล บุญยามิน (2543) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการเป็นสมาชิก
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ สำหรับ
ขั้นตอนวิธีการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ค้นคว้าจากเอกสาร ได้แก่ กฎหมาย และกฎกระทรวงเอกสารทาง
วิชาการ บทความในวารสารวิชาการ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ สถิติตัวเลขจากกองทุนบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และกรมบัญชีกลาง
2. ข้อมูลทางปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการกรมบัญชีกลาง และเจ้าหน้าที่กองทุน
บำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลสถิติจากแหล่งที่เกี่ยวข้องมาประกอบ
การวิเคราะห์ผลตอบแทนที่ข้าราชการจะได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ ใช้ในรูปแบบสมการฟังก์ชัน
ทางคณิตศาสตร์ และคำร้อยละ

สรุปได้ว่าการศึกษาวิจัยเป็นการสัมภาษณ์โดยการสร้างตัวแบบจำลองของข้าราชการ
เพื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลตอบแทนที่ข้าราชการจะได้รับเมื่อเกษียณอายุ

อารี กลิ่นทอง (2542) ศึกษาเรื่อง การบริหารและการเงินนอกงบประมาณ : ศึกษากรณี
เงินทุนหมุนเวียน/กองทุนที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงการคลัง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสัมภาษณ์ สำหรับการรวบรวมข้อมูลจะแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากเจ้าหน้าที่ของกรมบัญชีกลางที่มี
ส่วนรับผิดชอบงานเกี่ยวกับเงินทุนหมุนเวียน/กองทุน ปฏิบัติงานในส่วนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ
เงินนอกงบประมาณโดยตรง
2. ข้อมูลทุติยภูมิซึ่งได้จากการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวิทยานิพนธ์
สารนิพนธ์ เอกสารการประชุมสัมมนา รายงานการประชุม บทความในวารสารวิชาการต่าง ๆ
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่าการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของกรมบัญชีกลาง โดยศึกษาภาพรวมของกระบวนการเงินนอกงบประมาณในระบบการคลังของประเทศ และจะเน้นศึกษารายละเอียดเฉพาะเงินนอกงบประมาณประเภทเงินทุนหมุนเวียน/กองทุน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในปัจจุบัน

เครื่องมืองานวิจัยประเภทแบบอื่น ๆ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก

สถาพร พุกศิริกุล (2537) ศึกษาเรื่อง การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลของ ก.พ. ให้กับส่วนราชการ ศึกษากรณีการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์และการสอบถาม เมื่อรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการเหตุผลความจำเป็น ตลอดจนแนวความคิดที่นำมาใช้พิจารณาประกอบการมอบอำนาจ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโครงการมอบอำนาจในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 3 กลุ่ม คือ ผู้รับผิดชอบโครงการมอบอำนาจ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล และเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ โดยกลุ่มแรกใช้วิธีการสัมภาษณ์ และอีกสองกลุ่มเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ยของความเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ และอัตราร้อยละ

สรุปได้ว่าการศึกษานี้เป็นการใช้เครื่องมือ 2 วิธี ในการวิเคราะห์กลุ่มเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักงาน ก.พ. และกลุ่มเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน

ภาวดี เกษมทรัพย์ (2524) ศึกษาเรื่อง การจ่ายค่าชดเชย : ศึกษาในหลักการกระบวนการ และการปฏิบัติการทางสังคมสงเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบการสัมภาษณ์ และร่วมสังเกตการณ์ในแบบการสำรวจและวิเคราะห์โดยอาศัยวิธีการดังนี้

1. การค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษา
2. การวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์นายจ้าง และลูกจ้างโดยใช้แบบสอบถาม
3. การสังเกตการณ์โดยการสอบถามเจ้าหน้าที่ประจำฝ่ายวินิจัยคำร้องทุกข์-

แรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการหาอัตราส่วนร้อยละ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการการจ่ายค่าชดเชย ของลูกจ้างเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าการศึกษานี้ใช้เครื่องมือแบบผสมกันระหว่างการสัมภาษณ์ และร่วมสังเกตการณ์ แบบสำรวจเพื่อให้มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้รับบริการในองค์การที่ให้บริการดำเนินการคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น