

บทนำ:



๑. สภาพทั่วไป

ในการบริหารงานของรัฐบาลนั้น มีหน่วยงานที่นับว่าเกี่ยวข้องกับ การให้บริการและการสาธารณสุขไปทั่วแก่ประชาชนอยู่ ๒ ส่วน คือ ส่วนราชการและ รัฐบาลกิจ ส่วนราชการนั้นเป็นหน่วยงานที่ให้บริการในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพ ความเป็นอยู่และความสงบสุขของประชาชน เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย ของประเทศ การสาธารณสุข เป็นต้น ส่วนรัฐบาลกิจเป็นหน่วยงานของรัฐที่ให้ บริการทางสาธารณสุขไปทั่วแก่ประชาชนในส่วนที่ไม่สามารถมอบหมายให้เอกชนผู้หนึ่งผู้ใด รับผิดชอบได้ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศ และเพื่อให้การบริการของรัฐบาลกิจที่ให้แก่ประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว และสะดวกต่อการบริหารงาน ลักษณะของการจัดตั้ง จึงมีความโน้มเอียงไปใน ทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดองค์การ หรือกระบวนการ บริหารงาน

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานองค์การที่มีความ สำคัญต่อการบริหารงานของส่วนราชการและของรัฐบาลกิจมาก ถ้าการบริหารงาน บุคคลบกพร่อง แม้ว่าส่วนราชการหรือรัฐบาลกิจจะมีนโยบายหรือเป้าหมายที่เพียงใด ก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารงานทุกชนิดจะไร้ผลที่หรือผล เสีย ย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการ ทำงานแล้ว ผลงานก็ย่อมพร่องเป็นธรรมดา ดังนั้น เพื่อให้จะให้โครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ทั้งโครงการของราชการและรัฐบาลกิจสามารถประสบผลสำเร็จได้ นัก บริหารที่ค้ำจุนควรจะให้ความสนใจในงานบริหารบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน

กำลังคน การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การให้สวัสดิการที่ดี การให้เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม ตลอดจนความมั่นคงของบุคคลตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ซึ่งถ้าได้ข้าราชการ คหบดีหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจ ทั้งราชการและรัฐวิสาหกิจก็จะสามารถบริหารงานให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ความมุ่งหมายในการศึกษา

ในการศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษัตริย์กร มโย เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนนี้ ผู้เขียนได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

๑. เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร การมีเครื่องมือในการทำงานดี มีการวางแผนงานที่ดี มีใค้หมายคามว่าจะทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จเสมอไป

ศาสตราจารย์สมพงษ์ เกษมสิน เขียนไว้ในหนังสือ "การบริหารงานบุคคลแบบใหม่" ว่า "ประสิทธิภาพของราชการพลเรือนขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวข้าราชการในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี" แต่การจะคำนึงถึงความสามารถเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ การคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ถ้าทุกคนได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเท่าเทียมกันแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสิ่งแวดล้อมดังกล่าวก็ควร เป็นไปในทางสร้างสรรค์ด้วย เช่น การเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล

๑ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทวันนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๘), หน้า ๑๗.

โดยให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง การสร้าง
มนุษยสัมพันธ์ การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานโดยยุติธรรมทัดเทียมกัน การจัดหาสวัสดิการ
ทางสังคม * ตลอดจนสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ให้ เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ
เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด แต่เนื่องจากว่า ความ
เต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานการณ์
จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลที่จะสร้างสิ่งจูงใจดังกล่าว อันเป็นเหตุให้ผู้
ปฏิบัติงานเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่งาน ตลอดจนสร้างความผูกพัน
และความจงรักภักดีในองค์กรให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานในที่สุด

๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกสซ์กรรม
ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ กับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเท่าที่ดำเนินการอยู่ใน
ปัจจุบันว่า มีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร และหาข้อสรุปถึงผลของความ
ก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลของไทย อันจะได้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงาน
อื่น ๆ สามารถศึกษาการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งสองได้อย่างกว้างขวาง

๓. สมมติฐานในการศึกษา

การศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระบบรัฐวิสาหกิจ
กับระบบข้าราชการพลเรือนนี้ ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานไว้ ๒ ข้อ คือ

๑. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานขององค์การ เกสซ์กรรม ยังอยู่ในวง
จำกัด คือ ติดประกาศรับสมัคร เฉพาะภายในบริเวณองค์กร เท่านั้น ฉะนั้น อาจทำ
ให้ไม่ได้คนที่สุกในตลาดแรงงานมาทำงานได้ ส่วนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

* อรุณ วัชรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๗), หน้า ๑๗๗.

ของระบบราชการพลเรือน มีการเปิดรับอย่างกว้างขวาง โดยประกาศรับสมัคร
มวลชนต่าง ๆ ทำให้มีโอกาเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน

๒. ในเรื่องอัตราเงินเดือนพนักงาน อัตราเงินเดือนของพนักงาน
องค์การ เกสซ์ กรม ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการ
ทำให้มีผู้นิยมเข้าทำงานในรัฐวิสาหกิจมาก

๓. การบริการสวัสดิการขององค์การ เกสซ์ กรม จัดว่าอยู่ในเกณฑ์ดี
เมื่อเทียบกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจใน
การทำงานที่ขึ้น

๔. วินัย เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความ เป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงาน
องค์การ เกสซ์ กรมได้วางระเบียบวินัยไว้หลายอย่าง แต่ส่วนใหญ่เป็นระเบียบวินัย
ทางค่านิยม ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยทางค่านิยม

๕. ในการทำงาน ทุกคนยอมรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
โอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือน ซึ่งใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง (พี.ซี.)
ยอมรับมากกว่าพนักงานองค์การ เกสซ์ กรม

๖. การออกจางาน เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายในการบริหารงานบุคคล
ซึ่งจะเป็นผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน องค์การ เกสซ์ กรมได้วางระเบียบ
เกี่ยวกับการออกจางานอย่างเป็นขั้นตอน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน

๔. ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ หากจะศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งหมด
อย่างละเอียดแล้ว ขอบเขตของการศึกษาก็จะกว้างขวางเกินความจำเป็น ดังนั้น
ผู้เขียนจึงจำกัดสาระสำคัญของเรื่องเพียงหลักใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการบริหาร
งานบุคคลขององค์การ เกสซ์ กรม เท่านั้น โดยอาศัยสมมติฐานที่ตั้งไว้ แลวนำมา
วิเคราะห์เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนซึ่งเป็นการศึกษา
เฉพาะกรณีกระทรวงสาธารณสุข

การที่จะศึกษาว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ณ ที่แห่งหนึ่งจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงภูมิหลังทั่ว ๆ ไปขององค์การ เกษัตริกรรมและกระทรวงสาธารณสุขเฉพาะในส่วนที่เห็นว่า มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาค้นคว้า เช่น ประวัติความเป็นมาขององค์การ เกษัตริกรรมและกระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นต้น เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาค่าเปรียบเทียบกับค่าเนื้องานขององค์การ เกษัตริกรรม ในด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างกว้างขวางและสมบูรณ์ที่สุด

๕. วิธีการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาเรื่องนี้ เป็นการศึกษาดังกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษัตริกรรม เป็นหลัก ดังนั้น การศึกษาส่วนใหญ่จึงอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร การดำเนินงานขององค์การ เกษัตริกรรม (แผนกการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ) โดยเฉพาะเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบการ ประกาศ คำสั่ง ข้อมติ ข้อมติแห่งความ ตลอดจนบันทึกและเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และยังสามารถศึกษาค้นคว้าจากตำราและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้วย วิธีการศึกษาจึงเป็นไปในลักษณะของการค้นคว้าจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ (Documentary Research) เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องการบริหารงานบุคคลโดยตรง นอกจากนี้ก็มีการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) ในแนวการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อขอทราบความคิดเห็นของพนักงานองค์การ เกษัตริกรรม (ซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ) กับข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ซึ่งเป็นตัวแทนของข้าราชการ) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาเปรียบเทียบกัน และนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นส่วนประกอบในการศึกษาวิจัยของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีและกระบวนการวิจัย

๕.๑ ประชากร (Population or Universe) ประชากรที่จะเป็นหน่วยในการทำการวิจัยครั้งนี้มี ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและกลุ่มพนักงานองค์การเภสัชกรรม ประชากรทั้ง ๒ กลุ่มนี้มีลักษณะเป็นประชากรที่มีขนาดจำนวนใด (Finite Population) กล่าวคือมีจำนวนแน่นอนและนับได้

เหตุผลที่เลือกข้าราชการและพนักงานใน ๒ หน่วยงานนี้เป็นหน่วยการศึกษาวิจัย (Unit of Analysis) เพราะหน่วยงานทั้ง ๒ มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ องค์การเภสัชกรรมเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการองค์การเภสัชกรรมมีประธานเป็นปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น ในขณะที่ยฝ่ายหนึ่งมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน และอีกฝ่ายหนึ่งมีฐานะเป็นพนักงานขององค์การรัฐวิสาหกิจ ทั้ง ๆ ที่อาจกล่าวได้ว่าอยู่ในสังกัดเดียวกัน ทัศนคติในเรื่องการบริหารงานบุคคลของทั้งสองฝ่ายจึงน่าจะไม่เหมือนกัน

อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า ประชากรที่ใช้เป็นหน่วยในการศึกษานี้มีจำนวนมาก โดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุข จึงไม่อาจใช้เป็นหน่วยศึกษาได้ทั้งหมด ประกอบกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเรื่องนี้ มีใ้มุ่งในเรื่องทัศนคติของข้าราชการและพนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง เพียงต้องการข้อมูลดังกล่าวมาประกอบวิทยานิพนธ์ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเท่านั้น ฉะนั้น จึงตัดสินใจใช้วิธีสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นหน่วยในการศึกษาอย่างง่าย ๆ (Simple Random Sampling) คือ สำหรับกระทรวงสาธารณสุข เลือกจากข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๓ ถึงระดับ ๖ ทั้งเพศชายและเพศหญิงจากกรมต่าง ๆ ในสังกัดเพียง ๔ กรม ได้แก่ กรมการแพทย์ กรมอนามัย กรมควบคุมโรคติดต่อ และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนประชากรที่เป็นหน่วยศึกษาในองค์การเภสัชกรรม เลือกจากพนักงานตั้งแต่ชั้นตรีขึ้นไปถึงชั้นพิเศษทั้งเพศชายและเพศหญิง ดังรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ก. กระทรวงสาธารณสุข	
กรมการแพทย์	สุ่มตัวอย่างประมาณ ๒๐ คน
กรมอนามัย	สุ่มตัวอย่างประมาณ ๕๕ คน
กรมควบคุมโรคติดต่อ	สุ่มตัวอย่างประมาณ ๒๐ คน
สำนักงานปลัดกระทรวง	สุ่มตัวอย่างประมาณ ๖๕ คน
ข. องค์การเภสัชกรรม	สุ่มตัวอย่างประมาณ ๑๐๐ คน

๕.๒ การรวบรวมข้อมูล (Data Collecting) วิธีที่ใช้ในการ

ศึกษา ใช้วิธีส่งแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยได้เตรียมแบบสอบถามขึ้น เพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นจำนวน ๒ ชุด ชุดหนึ่งสำหรับข้าราชการพลเรือนสังกัด กระทรวงสาธารณสุข และอีกชุดหนึ่งสำหรับพนักงานองค์การเภสัชกรรม ขณะเดียวกัน ก็ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบไม่เป็นพิธีการ (Informal Interview) ควบคู่กันไปด้วย

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบที่ต้องการคำตอบเฉพาะเจาะจง (Fixed-Alternative Question) รูปคำถามจึงเป็นแบบที่กำหนดคำตอบ ให้เลือกตอบ (Closed-Ended Questions) เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ตอบ สำหรับเรื่องที่เป็นข้อเท็จจริง สามารถกำหนดคำตอบไว้ให้ได้ และเพื่อการ วิเคราะห์คำตอบของผู้เขียนสามารถทำได้เร็วขึ้น

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้เขียนยึดหลักในการพิจารณาจากสมมติฐาน ที่ตั้งไว้แล้วนำมาเขียนเรียบเรียงเป็นข้อ ๆ พยายามให้คำถามง่ายต่อการทำความเข้าใจ เสร็จแล้วจึงนำแบบสอบถามออกทดสอบโดยแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการ จำนวน ๑๐ คน ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ใช้ถ้อยคำและภาษา อันเป็นอุปสรรคในการสื่อความเข้าใจของผู้ตอบหรือไม่ ปรากฏว่าพบข้อบกพร่องบาง ประการ จึงได้ทำการแก้ไขและเพิ่มเติมแล้ว

การรวบรวมข้อมูลนี้ ได้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ โดยนำแบบ สอบถามไปยังหน่วยงานทั้ง ๒ แห่งเพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามตาม

จำนวนประชากรที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยแจกให้เป็นรายบุคคล และกำหนดเวลารับคืนภายใน ๒ สัปดาห์หลังจากที่ผู้ตอบได้รับแบบสอบถามแล้ว ปรากฏว่าจากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ๓๐๐ ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพียง ๑๕๕ ชุด (ฉบับสุดท้ายได้รับประมาณวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒) คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๖ ของแบบสอบถามที่ส่งออกทั้งหมด แสดงว่าได้รับความร่วมมือที่พอสมควร

๕.๓ การแปลความหมายของข้อมูล แบบสอบถามที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนและพนักงานองค์การ เกษตรกรรมที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของตน และได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๒ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอัตราเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเท็จจริงในการบริหารงานบุคคล สำหรับความคิดเห็น ทำเป็นอัตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) ๕ อันดับ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

- ๐ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือไม่
- ก. พอใจมาก
- ข. พอใจ
- ค. รู้สึกเฉย ๆ
- ง. ไม่พอใจ
- จ. ไม่พอใจอย่างมาก

การตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความที่กำหนดให้และพิจารณาข้อความแต่ละข้อนั้น ผู้ตอบเห็นควมมากน้อยเพียงใด หากเห็นควมกับข้อใดก็ให้ทำเครื่องหมายวงกลม (O) ล้อมรอบตัวอักษรที่อยู่หน้าข้อความที่ให้เลือก

องค์ประกอบของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- ก) การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ไล่แกขอ ๑ ถึงขอ ๕

- ข) อัตราเงินเฟ้อ ไต่แก ข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๒
- ค) บริการสวัสดิการ ไต่แก ข้อ ๑๓ ถึงข้อ ๑๖
- ง) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไต่แกข้อ ๑๗ ถึงข้อ ๒๒
(ราชการพลเรือน)
ข้อ ๑๗ ถึงข้อ ๒๓
(องค์การ เกษตรกรรม)
- จ) ระเบียบวินัยและการออกจากงาน ไต่แก ข้อ ๒๓ ถึง ๓๐
(ราชการพลเรือน)
ข้อ ๒๔ ถึงข้อ ๓๔
(องค์การ เกษตรกรรม)

นำแบบสอบถามมาให้คะแนนในแต่ละข้อ ตามลำดับดังนี้ ๑

- ตอบข้อ ก. ๕ คะแนน
- ตอบข้อ ข. ๔ คะแนน
- ตอบข้อ ค. ๓ คะแนน
- ตอบข้อ ง. ๒ คะแนน
- ตอบข้อ จ. ๑ คะแนน

ให้นำคะแนนที่ได้รับแต่ละด้านมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

๕.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เขียนได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

๕.๔.๑ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนเป็นร้อยละ โดยแยกออกกล่าว เป็นเรื่อง ๆ ตามรายละเอียดที่ให้ตอบ

๑ เฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็น.

๕.๔.๒ ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเท็จจริง วิเคราะห์
 การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบ สำหรับ
 สูตรและสัญลักษณ์ทางสถิติที่นำมาใช้มีดังนี้

ก. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

ข. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left(\frac{\sum fX}{N}\right)^2}$$

$$S.D. = \text{ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$\sum fX^2 = \text{ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง}$$

การตรวจสอบความคิดเห็น จะพิจารณาถึงความคิดเห็นโดยส่วนรวม
 ตลอดจนศึกษาและเปรียบเทียบในแต่ละองค์ประกอบด้วย ทั้งนี้ โดยกำหนดเกณฑ์ใน
 การตัดสินค่าเฉลี่ยดังนี้

ระหว่าง ๔.๐๑ - ๕	หมายถึง	คำตอบข้อ ก.
ระหว่าง ๓.๐๑ - ๔	หมายถึง	คำตอบข้อ ข.
ระหว่าง ๒.๐๑ - ๓	หมายถึง	คำตอบข้อ ค.
ระหว่าง ๑.๐๑ - ๒	หมายถึง	คำตอบข้อ ง.
ระหว่าง ๐.๐๑ - ๑	หมายถึง	คำตอบข้อ จ.

๖. ข้อจำกัดของการศึกษา

เพื่อให้เห็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงได้ออกแบบ
 สอบถาม เพื่อขอทราบความคิดเห็นของพนักงานองค์การ เกษตรกรรมและข้าราชการพลเรือน
 สามัญ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาเปรียบเทียบกัน
 ปรากฏว่า มีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่ทำให้ต้องลาช้าไปดังนี้

๑. สถานที่ที่จะทดสอบสอบถามกับสถานที่ที่ผู้เขียนปฏิบัติงานอยู่ ตั้งอยู่คนละแห่ง ทำให้การรวบรวมแบบสอบถามต้องอาศัยเวลานาน เพราะผู้ใหญ่ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

๒. ความยุ่งยากในการเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากต้องเลือกจำนวนให้พอเหมาะและสะดวกต่อการศึกษา

๓. การสร้างแบบสอบถาม ต้องใช้เวลานานพอสมควร เพื่อให้แบบสอบถามที่จะส่งออกไปมีความสมบูรณ์ จึงต้องมีการแก้ไขข้อบกพร่องหลายครั้งกว่าจะนำมาใช้ได้

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ ตลอดจนการนำวิธีการทางสถิติ ซึ่งผู้เขียนมีความรู้เพียงเล็กน้อยมาใช้ ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและทำความเข้าใจมากขึ้น จึงเสร็จช้าไปอีก

๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

เนื่องจากว่า การศึกษา เรื่อง กระบวนการดำเนินงานบุคคลขององค์การ เกสซ์กรรมนี้ ยังมีเคยมีผู้ทำการศึกษาค้นคว้ามาก่อน ฉะนั้น การที่ผู้เขียนนำเรื่อง กระบวนการดำเนินงานบุคคลขององค์การ เกสซ์กรรมมาศึกษา เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน จึงย่อมจะอำนวยประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และบุคคลภายนอกทั่ว ๆ ไป ดังนี้

๑. ช่วยให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นอีกรูปหนึ่งที่แตกต่างไปจากการบริหารงานบุคคลในวงราชการ โดยทั่ว ๆ ไป ที่อาศัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นหลัก

๒. การศึกษาถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกสซ์กรรม จะเป็นประโยชน์ในการที่จะนำไปเปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคล

ของระบบราชการ พลเรือนเพื่อให้ทราบว่า มีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร ซึ่งการเปรียบเทียบดังกล่าว จะช่วยให้ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของการบริหารงานบุคคลแบบที่องค์การ เกสซ์ ธรรมิไชยอยู่ในปัจจุบันด้วย

๓. จากข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ให้ไว้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในการนำเอาผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาปรับปรุงงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. การเสนอเรื่อง

เพื่อให้การศึกษาเรื่องนี้ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบ มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องตามลำดับ ผู้เขียนจึงได้จัดเรียบเรียงโดยแบ่งออกเป็นบท ๆ คือ

บทนำ บทนี้จะกล่าวถึงเค้าโครงทั่วไปของวิทยานิพนธ์ เช่น สภาพทั่วไป ความมุ่งหมายในการศึกษา สมมติฐานในการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา วิธีการศึกษา ข้อจำกัดของการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา และการเสนอเรื่อง เพื่อให้เข้าใจในเบื้องต้นก่อนที่จะถึงบทต่อไป

บทที่ ๑ เป็นบทที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการ จัดองค์การ ของกระทรวง สาธารณสุขและองค์การ เกสซ์ ธรรมิไชย มีการจัดองค์การอย่างไร ตลอดจนกล่าวถึง ภูมิหลังของหน่วยงานทั้งสองด้วย

บทที่ ๒ ศึกษาถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ โดยเปรียบเทียบเกี่ยวกับแนวความคิดในการบริหารงานบุคคลขององค์การรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และวิเคราะห์

บทที่ ๓ เป็นบทที่กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป ตั้งแต่การ เริ่มสรรหาบุคคล การ เลือกลง การ สอบ การ บรรจุ แต่งตั้งบุคคล เข้าทำงาน การให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การ เลื่อนขั้นและการ โอนย้าย จนถึงการพัฒนาจากการ ปฏิบัติงาน อันเป็นการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง

บทที่ ๔ เป็นบทที่ศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษตรกรรม
เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นหลัก

บทที่ ๕ บทวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานองค์การ เกษตรกรรม
และข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.