

บทที่ ๑

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

✓ การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมต้องการให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ในบรรดาทรัพยากรพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการจัดการนั้น คนมีความสำคัญที่สุด เพราะคนมีชีวิตจิตใจและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในการบริหาร ในองค์การใดถ้ามีคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีการจัดการที่เหมาะสม โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นผลดีและรวดเร็วย่อมมีมาก ✓

✓ ตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคนคือ "ขวัญ" ของผู้ปฏิบัติงาน กำลังขวัญหรือขวัญนี้ก็เหมือนกับสุขภาพของมนุษย์ ซึ่งต้องให้การเอาใจใส่ ไม่ว่าจะ เป็นขวัญส่วนบุคคล (Individual Morale) หรือขวัญของส่วนรวม (Group Morale) (Davis 1967 : 59)

✓ ตามปกติเมื่อคนสมัครใจเข้าทำงานในองค์การใดแล้ว ถ้าสภาพการทำงานเป็นไปตามความคาดหวัง และคนมีความพึงพอใจในงาน ก็มักจะปฏิบัติงานต่อไปจนกว่าจะบรรลุถึงระดับสูงสุดตามขีดความสามารถของตน ในขณะเดียวกัน ถ้าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่พึงพอใจขององค์การ องค์การก็จะชำระรักษามูลค่าคนนั้นไว้ โดยการสร้างแรงจูงใจด้วยเครื่องล่อต่าง ๆ เพื่อจะได้อยู่ทำประโยชน์ให้แก่องค์การนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่อายุการปฏิบัติงานของคนเรามีอยู่จำกัด ดังนั้น (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 240) ✓

ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐบาลหรือธุรกิจ มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสามารถทางร่างกายและสมองลดน้อยลง ผลงานที่ได้อาจจะไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิผลต่ำลง การแก้ปัญหาโดยใส่บุคคลเหล่านั้นออกจากงาน หรือโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่ามีความรับผิดชอบน้อยกว่าเดิม เป็นการช่วยชีวิตของพนักงานเหล่านั้น วิธีแก้ไขที่คิดก็คือ ให้ออกจากงานโดยมอบเงินรายใดให้จำนวนหนึ่งสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพต่อไป ในการบริหารงานก็ใหญ่ๆเอาหลักการที่กล่าวมาๆนี้ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการงานต่าง ๆ และมีชื่อเรียกว่า แผนบำเหน็จบำนาญ (Pension plan or Retirement plan)

ระบบเกษียณอายุ (Retirement Systems) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้อายุขัยของบุคคลมีความสุข มีความพึงพอใจ และมีความปลอดภัยตลอดระยะเวลาของชีวิตที่เหลืออยู่ นอกจากนั้นยังช่วยบุคคลากรที่ตระหนักถึงแนวทางดำเนินชีวิตในสถานประกอบการ และการป้องกันอันตรายเกี่ยวกับสุขภาพของร่างกายด้วย (Castetter 1976: 473)

เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว องค์การจะต้องมีแผนการเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคคลากร ที่กำหนดไว้อย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลากร และเป็นผลดีแก่องค์การด้วย องค์การโดยทั่วไปทั้งในภาคเอกชนและภาคราชการมักจะสร้างขวัญ จูงใจ และตอบแทนคุณความดีของบุคคลากรผู้เกษียณอายุ ด้วยการให้บำเหน็จบำนาญเป็นอันน้อยที่สุด นอกจากนั้นยังอาจจัดกิจกรรมอื่น ๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุตามความจำเป็นและกำลังความสามารถ เพื่อเป็นบริการแก่บุคคลากรที่เกษียณอายุทั้งในระยะก่อนการเกษียณอายุ ระยะเกษียณอายุ และระยะหลังการเกษียณอายุอีกด้วย

สำหรับการบริหารราชการไทย "แต่เดิมข้าราชการซึ่งออกจากราชการไปแล้วจะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนแต่อย่างใด ต่อมาในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้ว มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญได้ โดยทรงตราพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ.120 ขึ้น (ทรงวิทย์ แก้วศรี และทัศนีย์ คุณิศุทธิวัฒน์

2526 : 271-272) ทอมาไคมีกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการออกมา
ไว้บังคับอีกหลายฉบับ ซึ่งแต่ละฉบับมี เหตุและหลักของระบบบำเหน็จบำนาญ
เช่นเดียวกับในสมัยรัชกาลที่ 5 เปลี่ยนแต่เกณฑ์ในข้อปลีกย่อยและหลักการ
คำนวณบำเหน็จบำนาญเล็ก ๆ น้อย ๆ เท่านั้น

✓ การเกษียณอายุของข้าราชการนั้นถือตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติ
บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จ
บำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2523 มาตรา 3 ที่ว่า "ข้าราชการซึ่งมี
อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณอายุที่ครบหกสิบปี
บริบูรณ์นั้น เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง. . . คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้
ต่อเวลาราชการให้รับราชการต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี จนถึงอายุครบหกสิบห้าปี
บริบูรณ์ก็ได้" /

ปัจจุบันข้าราชการมีจำนวนมากขึ้นตามปริมาณการขยายตัวของกา
รพัฒนาประเทศ ในกลุ่มคนจำนวนมากย่อมมีทั้งคนดีและไม่ดีปะปนกัน แต่ข้าราชการ
คนใดไม่มีความผิดที่ปรากฏแน่ชัดจนถูกลงโทษแล้ว ก็ถือว่าเป็นผู้ที่มีความชอบ เมื่อ
ครบเกษียณอายุก็ย่อมมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมาย จึงทำให้บุคคลที่มี
อาชีพอื่น ๆ วิชาญ วิจารณ์กันว่า อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่สุขสบายและมั่นคง
ขณะกำลังทำงานก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เมื่อ
พ้นจากงานก็ยังได้รับบำเหน็จบำนาญอีก วิเชียร ไม่เวียง (2505 : 604-605)
ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ข้าราชการมีความสำคัญกับสังคมคือ ควรจะได้รับบำเหน็จ
บำนาญไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ข้าราชการในปัจจุบันจะต้องทำงานเต็มความสามารถของตน และ
ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ โดยเหตุนี้จึงไม่มีเวลาเหลือไว้สำหรับ
ไปประกอบอาชีพอื่นใดที่พอจะเป็นรายได้เสริมไว้ เพื่อใช้จ่ายเมื่อเวลา
ชราหรือสุขภาพพิการหนึ่ง

2. โดยสภาพแท้จริงของหน้าที่ราชการทำให้ราชการแตกต่างกับงาน
อาชีพอื่นอย่างมาก ฉะนั้นการที่ผู้กล่าววว่า อาชีพรับราชการนั้นก็เป็อาชีพ

อย่างหนึ่งเช่นเกี่ยวกับการทำไร่ ทำนา ค้าขาย เหตุใดจะต้องจ่ายบ้านเช่า
ให้อีก จึงจะคงพิจารณาโดยดูลงแต่เสียก่อนจึงจะเห็นว่า อาชีพรับราชการ
นั้นแตกต่างกับอาชีพอื่น ๆ ในข้อที่ว่า เป็นการหมดเคราะห์ ความอด
ความสามารถ และเวลา บางรายตลอดชีวิตที่วิญญูชนพอจะทำงานได้
มุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์สุขของราษฎร ส่วนอาชีพอิสระอื่น ๆ นั้นทำงาน
เพื่อประโยชน์สุขของตนเอง

ข้าราชการครูเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งที่แยกตัวออกมาจากข้าราชการ
พลเรือน งานของครูเป็นงานที่แตกต่างจากงานของข้าราชการประเภทอื่น คือ
จะต้องเกี่ยวข้องกับนักเรียนตลอดเวลา ต้องอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี
มีวิชาความรู้สามารถนำไปประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
ได้ดี จำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติที่ดัดและเหมาะสม เทพ การะเกด (2505 : 23-24)
ได้สรุปผลจากการศึกษาค้นคว้าว่า ครูที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีบุคลิกภาพดี
2. มีศรัทธาในการสั่งสอนอบรม
3. กระตือรือร้นในการทำงาน
4. เชื่อมั่นในคุณค่าของงาน
5. ดำรงตนอยู่ในที่อันเหมาะสม
6. ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอทุกด้าน
7. รอบรู้ดีทางการงาน
8. ศึกษาหาความชำนาญรอบด้าน
9. เป็นผู้นำที่ดี
10. มีธรรมจริยสูง
11. พร้อมที่จะให้คำแนะนำและไต่หาความรู้อยู่เสมอ
12. สนใจในการวัดผลและประเมินผลงานของตนอยู่เสมอ
13. พร้อมที่จะรับแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้
14. ศึกษาเด็กให้เข้าใจลึกซึ้ง
15. ใช้จิตวิทยาในการสอน
16. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่องานอาชีพ

ด้วยเหตุที่ข้าราชการครูต้องเป็นทั้งข้าราชการและครูที่มีความสำนึก
รับผิดชอบในหน้าที่ ด้วยความเสียสละและมีคุณสมบัติที่ดัดกล่าวมาแล้ว เมื่อ

จำเป็นจะต้องพ้นจากงานด้วยเหตุเกษียณอายุ จึงควรได้รับการตอบแทนด้วยการให้บำเหน็จบำนาญเป็นอย่างน้อย เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจชีวิตในอนาคต มีขวัญดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อให้เกิดผลดีแก่การสอน และเป็นผลดีแก่ประเทศชาติในอนาคต เพราะครูเปรียบเสมือนกบฏแจของกระบวนการจัดการศึกษาทั้งหมดของชาติ กล่าวคือ "ถ้าครูดีก็จะมีผลสะท้อนไปถึงการศึกษาที่ดีของเยาวชน ถ้าครูขาดสมรรถภาพก็มีผลให้เยาวชนขาดสมรรถภาพไปด้วย"

(Cottrele 1959: 12)

เมธี ปิลันชนานนท์ (2523 : 255) กล่าวว่า

การที่ระบบโรงเรียนมีแผนให้บริการการเกษียณอายุแก่บุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ รู้สึกในความปลอดภัยทั้งของตนและครอบครัวด้วย อันจะลดความกระวนกระวายใจเรื่องการครองชีพในอนาคต และจะช่วยสร้างพลังและความพยายามในการทำงานของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานในแต่ละวันและตลอดระยะเวลาที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะยิ่งผลถึงความก้าวหน้าในคุณภาพของการศึกษา เพราะในวงการศึกษากองแข่งขันกันกำลังคนกับวงการศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมและกับบรรดานายจ้างทั้งหลาย การศึกษาคาดหวังที่จะสรรหาและรักษามนุษย์ที่มีคุณภาพที่ไว้วางใจได้ การเตรียมแผนการเกษียณอายุและการจัดใหม่เงินช่วยเหลือ โดยมุ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความประทับใจมากกว่าอาชีพอื่น ๆ กันบ้างจำเป็น... และผลสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ เช่น จากมหาวิทยาลัย เป็นต้น ก็จะต้องพิจารณาเลือกงานที่มีแผนการเกษียณอายุและให้เงินช่วยเหลือเมื่อเกษียณอายุก่อน การจัดใหม่แผนการเกษียณอายุของบุคลากร เป็นการสร้างขวัญและเพิ่มความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญในการประกอบการใดๆ ก็ตาม

กรมสามัญศึกษาเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง ซึ่งใช้ระบบการบริหารแบบรวมอำนาจ แต่เนื่องจากมีโรงเรียนในสังกัดประจำอยู่ในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด เพื่อส่งเสริมให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ กรมสามัญศึกษาจึงมอบอำนาจปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครูให้หัวหน้าสถานศึกษาปฏิบัติแทนตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ 5355/2523

สำหรับเรื่องการเกษียณอายุของข้าราชการครูในสังกัดนั้น กรมสามัญศึกษาจะ
 ดำเนินการเกี่ยวกับการปลดเกษียณอายุ การประสานงานในการขอรับบำเหน็จ
 บำนาญและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เฉพาะผู้บริหาร
 โรงเรียนนั้น กรมสามัญศึกษามีโครงการปรับปรุงงานบริหารโรงเรียน(กรม
 สามัญศึกษา ม.ป.ป. : 1-3) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนที่จะเกษียณอายุราชการ
 ในปีนั้น ๆ ได้พักผ่อนก่อนเกษียณอายุ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารคนใหม่เข้าไป
 บริหารงานแทนอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นการให้บำเหน็จและการบำรุ้งขวัญ
 ทั้งแก่ผู้ที่เกษียณอายุและผู้ที่ทำงานต่อไป ส่วนข้าราชการครูอื่น ๆ นั้นกรม
 สามัญศึกษาไม่ได้กำหนดไว้ จึงควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้รับ
 มอบอำนาจตามกฎหมาย จะเป็นผู้พิจารณาดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการ
 เกษียณอายุ เพื่อบริการแก่ผู้ที่เกษียณอายุในโรงเรียนของตน ตามที่เห็น
 สมควรภายในขอบเขตที่ได้รับมอบอำนาจมา

วีระ สุเมธาพันธ์ (2525 : 116-119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
 "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและคณาจารย์สังกัดกรมสามัญศึกษา
 ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร" พบว่า ในระยะก่อนการ
 เกษียณอายุ โรงเรียนได้ให้ความรู้และวิสัยปฏิบัติ ตลอดจนอำนวยความสะดวก
 เกี่ยวกับผลประโยชน์ในการเกษียณอายุระดับปานกลาง ส่วนการสร้างควม
 สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบุคลากรในระยะหลังการเกษียณอายุมีการปฏิบัติน้อย
 ควรได้รับการปรับปรุง และพบปัญหาว่าบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุมักจะขาดความ
 กระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุคคลอื่น ๆ ที่ศึกษา
 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยว่า สถานศึกษา
 ต่าง ๆ หลายสังกัดยังไม่มี การวางแผนเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากรอย่าง
 จริงจัง นอกเหนือจากการช่วยดำเนินการในเรื่องบำเหน็จบำนาญ ที่ปฏิบัติกัน
 ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว กิจกรรมอื่น ๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุ
 ที่จะเป็ประโยชน์ต่อบุคลากรที่เกษียณอายุตามหลักการบริหารงานบุคคลนั้น มี

การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและน้อย ซึ่งเรื่องนี้ยังไม่มีการศึกษาที่จะยืนยันว่าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ แต่อาจจะ เป็นเพราะมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติก็เป็นได้

✓ ตามหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป การตอบแทนและการจูงใจบุคลากรโดยการให้บำเหน็จบำนาญนั้นเป็นสิ่งสำคัญ แต่อาจจะยังไม่เป็นการเพียงพอ เพราะตามทฤษฎีของ Maslow (1970 : 35-47) นั้น การจูงใจจะเกิดขึ้นจากการให้ผลตอบแทนที่สนองความต้องการของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้น การปลดเกษียณอายุและการให้บำเหน็จบำนาญ จะสามารถสนองความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 คือ ความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้น และอาจจะสนองได้มากน้อยต่างกันตามความต้องการของแต่ละบุคคล แต่สภาพที่ทุกคนต้องประสบในระยะก่อนและหลังการเกษียณอายุคือ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ได้แก่ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การเงิน การดำรงชีวิต การว่างงาน การเปลี่ยนแปลงอาชีพ การขาดเพื่อน ขาดความรัก ความหวังใจ ขาดการยอมรับและการยกย่อง ให้เกียรติอย่างที่เคยเป็นมาในอดีต ซึ่งถ้าบุคลากรที่จะเกษียณอายุไม่ได้มีการเตรียมตัวที่จะเผชิญสภาพดังกล่าวมาก่อน ก็อาจจะทำให้จิตใจห่อเหี่ยว สุขภาพร่างกายทรุดโทรม และกลายเป็นคนไร้ค่าไปก่อนเวลาอันสมควร แต่ถ้าโรงเรียนได้เห็นความสำคัญของแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุ เพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุเพิ่มขึ้นแล้ว คาดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการทั่ว ๆ ไปของผู้เกษียณอายุ และความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องตลอดจนความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะมีผลให้บุคลากรที่เกษียณอายุไปแล้วมีความพึงพอใจในชีวิต และสามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปอย่างมีความสุขจนถึงระยะเวลาอันสมควร นอกจากนี้ยังเป็นผลดีต่อโรงเรียนในการที่จะพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างขวัญ

และเพิ่มความพึงพอใจในงานให้แก่บุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ นับได้ว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันทั้งของบุคลากรที่เกษียณอายุและโรงเรียน

ด้วยความสำคัญของปัญหาตามที่ได้กล่าวมาแล้ว และโดยเหตุผลที่ว่า "โครงการบ้านนาอยู่อย่างเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องได้ผลเหมือนกันทุกองค์การไปทั้งนั้น จึงต้องพิจารณาจัดโครงการบ้านนาอยู่ให้เหมาะสมเฉพาะองค์การแต่ละแห่ง" (ปกครอง ไชยกาล 2500 : 295) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 และนักวิชาการบริหารงานบุคคล แล้วสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้เกี่ยวข้องและนักวิชาการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ไ้มาสรุปผล และนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 นำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 โดยศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของ

ผู้เกี่ยวข้องและนักวิชาการบริหารงานบุคคลในชั้นต้น แล้วสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและนักวิชาการบริหารงานบุคคลที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ โดยแบ่งกิจกรรมของแผนออกเป็น 3 ระยะ คือ

- 1.1 ระยะก่อนการเกษียณอายุ (Preretirement phase)
 - 1.2 ระยะเกษียณอายุ (Actual Retirement phase)
 - 1.3 ระยะหลังการเกษียณอายุ (Postretirement phase)
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มี 4 กลุ่ม ดังนี้
- 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 9
 - 2.2 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 9
 - 2.3 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 9 ที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ 2523-2527
 - 2.4 นักวิชาการบริหารงานบุคคล

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การเกษียณอายุ หมายถึง การให้ข้าราชการครูที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำนาญบำเหน็จบำนาญ
2. แผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมสำหรับข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่เกษียณอายุ โดยแบ่งกิจกรรม ออกเป็น 3 ระยะ
 - 2.1 ระยะก่อนการเกษียณอายุ เป็นระยะเตรียมตัว ใ้แก่การให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การอำนวยความสะดวก

เกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ การเตรียมตัวสำหรับเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงแนวทางชีวิต การเปลี่ยนแปลงทางการเงิน การประกอบอาชีพ การรักษาสุขภาพหลังจากการเกษียณอายุ

2.2 ระยะเวลาเกษียณอายุ เป็นระยะสุดท้ายก่อนการพ้นจากราชการ ได้แก่ กิจกรรมที่จะสร้างความประทับใจระหว่างผู้เกษียณอายุกับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการอำลา การมอบของขวัญ การให้เกียรติแก่ผู้เกษียณอายุ

2.3 ระยะหลังการเกษียณอายุ เป็นระยะหลังการเกษียณอายุจนตลอดชีวิต ได้แก่ กิจกรรมที่แสดงออกซึ่งการยอมรับนับถือและให้เกียรติแก่ผู้เกษียณอายุ การสร้างความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับผู้เกษียณอายุ เช่น การส่งข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนไปให้ การเยี่ยมเยียนตามทุกข์สุข การเชิญมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การให้เข้ามาใช้บริการต่าง ๆ ของโรงเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

4. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

5. ข้าราชการครูที่เกษียณอายุ หมายถึง ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ 2523 - 2527

6. นักวิชาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักวิชาการบริหารงานบุคคล และได้ทำการเลือกสรรอย่างมีระเบียบวิธีตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น คือ

- 6.1 เป็นผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือเคยศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลมาโดยตรง
- 6.2 เป็นผู้ที่ใช้หลักวิชาการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานอยู่มาปัจจุบัน
- 6.3 เป็นผู้ที่มีผลงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลปรากฏอยู่

7. เขตการศึกษา 9 หมายถึง ห้องที่ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการเขตตั้งอยู่ในจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร และจังหวัดหนองคาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 นำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูในโรงเรียน
3. เป็นพื้นฐานนำไปสู่การวิจัยต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งจะใช้ในการศึกษาเป็น 2 ทอน ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาขั้นต้น แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 16 คน ประกอบด้วย

1.1.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 50 % จากโรงเรียนที่มีข้าราชการครูเกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ 2523-2527 จำนวน 10 โรงเรียน

1.1.2 กลุ่มข้าราชการครูที่เกษียณอายุ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ 2523-2527 จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 50 % จากจำนวนทั้งหมด 13 คน

1.1.3 กลุ่มนักวิชาการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม มีจำนวนทั้งสิ้น 313 คน ประกอบด้วย

1.2.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 จำนวนทั้งสิ้น 157 คน จากโรงเรียน 157 โรงเรียน (กรมสามัญศึกษา 2527ช: 94-106) กำหนดขนาดตัวอย่างประชากรที่พอดีเป็นจำนวนร้อยละ 25 (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ์ 2524 : 49) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 39 คน จากตัวอย่างโรงเรียน 39 โรงเรียน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อหาตัวอย่างโรงเรียน แล้วใช้ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนที่สุ่มได้เป็นตัวอย่างประชากร

1.2.2 กลุ่มข้าราชการครู ได้แก่ ข้าราชการครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่สุ่มได้ใน 1.2.1 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,405 คน (กรมสามัญศึกษา 2527ช: 94-106) กำหนดขนาดตัวอย่างประชากรที่พอดีเป็นจำนวนร้อยละ 10 (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ์ 2524 : 49) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 241 คน เทียบสัดส่วนหาจำนวนกลุ่ม-

ตัวอย่างจากจำนวนข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนแล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย
(Simple Random Sampling)

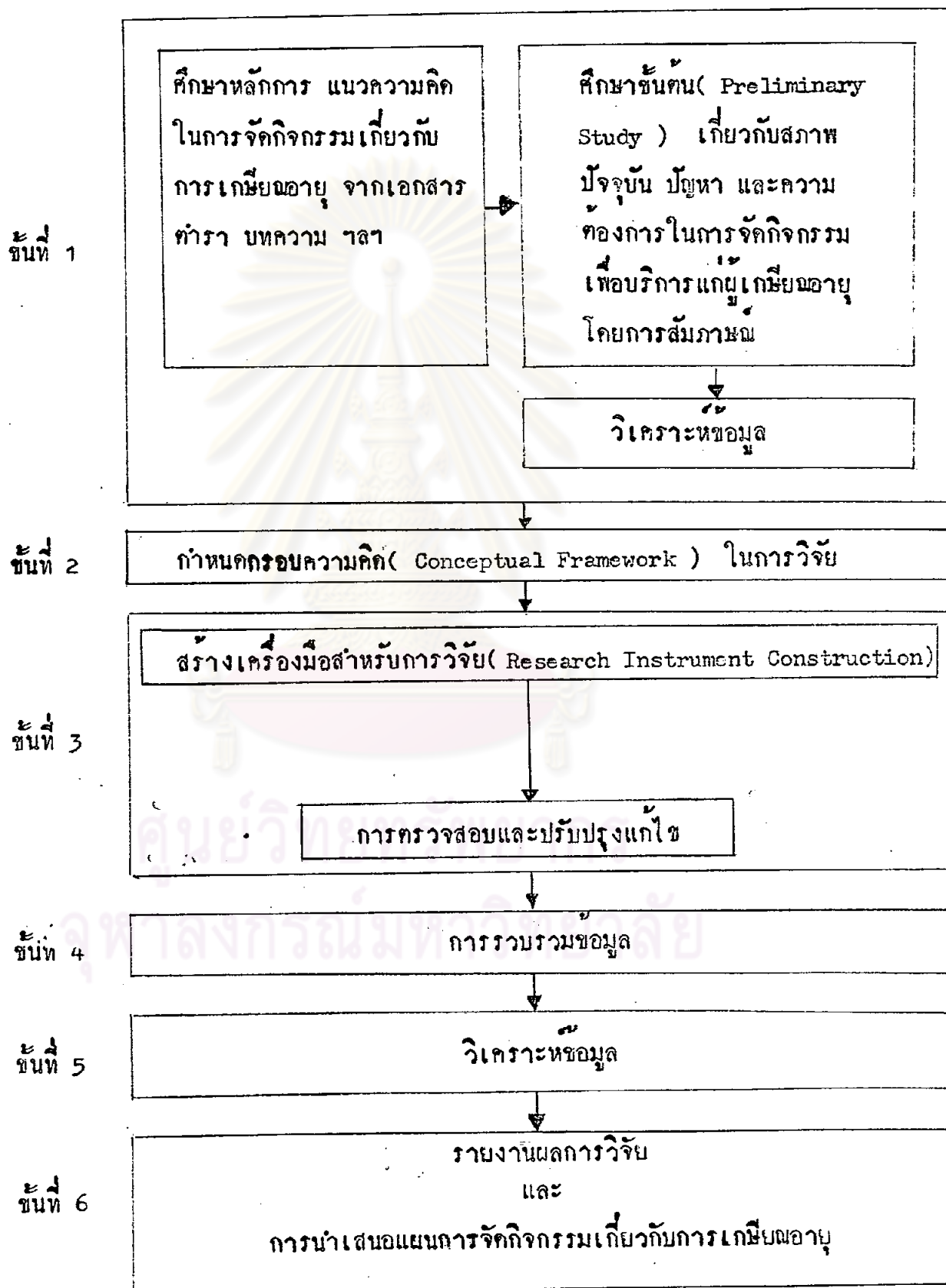
1.2.3 กลุ่มข้าราชการครูที่เกษียณอายุ ได้แก่ ข้าราชการครู
โรงเรียน มัชฌมศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ
2523-2527 จำนวน 13 คน เป็นประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

1.2.4 กลุ่มนักวิชาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้ทำการเลือกสรรอย่าง
มีระเบียบวิธีจำนวน 20 คน

2. ขั้นตอนในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามขั้นตอนดัง
ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิด (Conceptual Framework) ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

1. ศึกษาหลักการ แนวความคิด ในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ จากเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร ฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และงานวิจัยต่าง ๆ

2. ศึกษาขั้นต้น (Preliminary Study) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูที่เกษียณอายุ และนักวิชาการบริหารงานบุคคล ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interviews) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสารในข้อ 1 แบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

2.2 แบบสัมภาษณ์ข้าราชการครูที่เกษียณอายุ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

2.3 แบบสัมภาษณ์นักวิชาการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบความคิดและประเด็นต่าง ๆ ในการวิจัย โดยการประมวลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย นำกรอบความคิดและประเด็นต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นไปสร้างแบบสอบถาม โดยได้รับคำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบรายการตรวจสอบ (Check List) เพื่อตรวจสอบสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ทางด้านการศึกษาระดับบริหารงานบุคคล ประสบการณ์ทางด้านการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) และแบบรายการตรวจสอบ เพื่อสอบถามความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการวางแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

ตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบรายการตรวจสอบ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช่ แล้วนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 แหล่งข้อมูลในการศึกษาขั้นต้น ได้แก่

1.1.1 เอกสาร ตำรา บทความ วารสาร กฎหมาย

ระเบียบ แนวปฏิบัติ และงานวิจัยต่าง ๆ

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 5 คน

1.1.3 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ 2523-2527 จำนวน 6 คน

1.1.4 นักวิชาการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

1.2 แหล่งข้อมูลในการสอบถามความคิดเห็น ได้แก่ ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม จำนวน 313 คน คือ

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 39 คน

1.2.2 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 241 คน

1.2.3 ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ 2523-2527 จำนวน 13 คน

1.2.4 นักวิชาการบริหารงานบุคคล จำนวน 20 คน

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เก็บข้อมูลในการศึกษาขั้นต้นด้วยการศึกษาเอกสาร ตำรา ฯลฯ และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากร โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2.2 เก็บข้อมูลในการสอบถามความคิดเห็นของประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม โดยในการส่งและรับคืนแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้ทั้งบริการทางไปรษณีย์ และดำเนินการด้วยตนเองบางส่วน

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ในการศึกษาขั้นต้น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. วิเคราะห์แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้
ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical
Package for the Social Sciences) เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งการวิเคราะห์
ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย
การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการ
วางแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 วิเคราะห์โดยการหาค่า
ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการ
จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบ
สอบถามเป็นรายข้อ

ผลการวิเคราะห์จะเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นที่ 6 รายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดลำดับขั้นในการเสนอ
รายงานผลการวิจัยไว้ 6 บท ดังนี้ คือ

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้
ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง หลักการ
แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย
ประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวม
ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง การวิเคราะห์และผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

บทที่ 6 การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย