

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเสริมสร้างและถ่ายทอดความรู้ ความคิด เจตคติ วัฒนธรรม และทักษะอื่น ๆ ให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่าง เป็นสุข ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง ดัง ใจความตอนหนึ่งว่า "ปัจจัยที่สำคัญที่สุดทั้งของชีวิตและส่วนรวมคือ การศึกษา ซึ่งเป็น รากฐานที่จะส่งเสริมความเจริญ ความมั่นคง เกือบทุกอย่างในตัวของบุคคลและประเทศชาติ ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาของอนุชนทุกระดับ ควรตระหนักในความสำคัญของงานที่ตนทำ ทั้งยัง ต้องปฏิบัติให้โดยสมบูรณ์เต็มความมุ่งหมาย และเจตนารมณ์ของการศึกษานั้น" (พระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, พระบรมราโชวาท อ้างถึงใน ประสงค์ มานวล : 1)

จากข้อความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการจัดการ (Management)

ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า การบริหารงาน ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยกฤษฎี 2521 : 1) ถ้าหากคนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ไม่ว่าจะ จัดระบบงานบริหารให้ดีเพียงใด หรือมีเงินและวัสดุมากเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้ "งานของ องค์กรนั้นลุล่วงไปด้วยดี (ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ 2517 : บทนำ) และคนองค์กรนั้น เองเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอีก ด้วย ดังที่ สุชีระ ทานตวณิช (2522 : 8) ได้กล่าวว่า "ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคนในองค์กร และความสำคัญของคนต่อองค์กร"

ยอมไม่มีวันลาหลัง ไม่ว่าโลกจะเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือมีสิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ ถึงแม้ว่าอิทธิพลของความเจริญเหล่านั้นจะถูกนำมาใช้ในการจัดการกิจการ แต่เครื่องจักรกลก็ไม่สามารถจะทำงานแทนคนได้หมดทุกอย่างถึงเครื่องจักรจะทำงานแทนคนได้ในบางเรื่องก็ตาม แต่เครื่องจักรก็ยังจำเป็นต้องใช้คนในการควบคุมการทำงาน และยิ่งนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนมากเท่าใด ก็จำเป็นต้องมีคนที่มีความสามารถสูงในการควบคุมการทำงาน และยิ่งนำเครื่องจักรมาใช้แทนคนมากเท่าใด ก็จำเป็นต้องมีคนที่มีความสามารถสูงในการควบคุมเครื่องจักรซึ่งสอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519 : 4) ได้กล่าวว่า "การนำเอาเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในวงการบริหาร ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นเครื่องมือที่มีความสามารถเหมือนมนุษย์ แต่ทว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คงจะไม่ติดอะไรกับคู่มือที่ไร้ค่า"

การบริหารงานบุคคลจึงจัดได้ว่ามีความสำคัญในการบริหารขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ว่าระดับใดหากขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลแล้ว งานหรือโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ก็จะล้มเหลว (ภิญโญ สาขร 2517 : 46) เมื่อเป็นเช่นนี้ วัตถุประสงค์อันสำคัญในการบริหารงานบุคคลนั้น ซึ่งเป็นการสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเวลานาน ๆ หากวิธีการค้นหาจริงให้บุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ จะสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และถึงคุณให้มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้นั้น องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จำเป็นจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีด้วย

สำหรับทางด้านการศึกษา มีบุคคลเกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่ายด้วยกัน บุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดมี 2 ประเภทคือ ผู้บริหารการศึกษากับผู้สอน (ภิญโญ สาขร 2517 : 155) หากโรงเรียนหรือสถานศึกษามีครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผลก็จะกระทบกระเทือนถึงเด็ก และมีผลเสียไปถึงประเทศชาติในที่สุด

กรมสามัญศึกษา แต่เดิมเมื่อปี พ.ศ. 2476 มีฐานะเป็นกอง ๆ หนึ่งในสังกัดอยู่ในกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ กองสามัญศึกษา มีส่วนงานอยู่ 3 แผนกได้แก่ แผนกโรงเรียนรัฐบาล แผนกโรงเรียนประชาบาล และแผนกโรงเรียนราษฎร์

ต่อมา พ.ศ. 2482 ทางราชการได้ประกาศยุบกรมศึกษาธิการ แล้วกำหนดหน่วยงานขึ้นเป็น 2 กรมคือ กรมวิชาการกับกรมสามัญศึกษา และยกฐานะแผนกโรงเรียนรัฐบาล แผนกโรงเรียนประชาบาล และแผนกโรงเรียนราษฎรขึ้น เป็นกอง สังกัดกรมสามัญศึกษาตามเดิม ในปี พ.ศ. 2494 ทางราชการได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ใหม่ เป็นผลให้กองโรงเรียนประชาบาลได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกรมประชาศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการประถมศึกษา การศึกษาพิเศษ และการศึกษานานาชาติ ส่วนกรมสามัญศึกษา ก็มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการมัธยมศึกษา ทั้งของรัฐบาลและของเอกชน รวมทั้งการฝึกหัดครู ครั้นถึง พ.ศ. 2495 ทางราชการได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่อีก เป็นผลให้กรมประชาศึกษา เปลี่ยนชื่อเป็นกรมสามัญศึกษา และกรมสามัญศึกษา (เดิม) เปลี่ยนชื่อเป็นกรมวิสามัญศึกษา

กรมวิสามัญศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการมัธยมศึกษา การฝึกหัดครู และการประถมศึกษา เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับโรงเรียนราษฎร เมื่อปี พ.ศ. 2495 กรมวิสามัญศึกษาแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กองคือ สำนักงานเลขาธิการกรม กองคลัง กองการฝึกหัดครู กองโรงเรียนรัฐบาล กองโรงเรียนราษฎร กองส่งเสริมและวัดผลการศึกษา และยังมีหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองอีก 2 หน่วยคือ หน่วยศึกษานิเทศก์ และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ต่อมา พ.ศ. 2497 กองการฝึกหัดครูได้รับการยกฐานะเป็นกรมการฝึกหัดครู

ในปี พ.ศ. 2515 ทางราชการได้ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ใหม่อีก ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ข้อ 53 และ 54 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 เป็นผลให้กรมสามัญศึกษากับกรมวิสามัญศึกษา กลับมารวมกันเข้าเป็นกรมเดียวกันชื่อว่า กรมสามัญศึกษา และกองโรงเรียนราษฎร ได้รับการยกฐานะเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2522 กองการศึกษานานาชาติได้แยกออกไปจัดตั้งเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียน ครั้นถึงปี พ.ศ. 2523 กองการประถมศึกษาได้แยกออกไปอยู่ในสำนักงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดและส่งเสริมการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา การศึกษาพิเศษ และการศึกษาสงเคราะห์ โดยมีโรงเรียนและหน่วยงานให้บริการและให้การศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบจำนวนหนึ่ง และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเหล่านั้น กรมสามัญศึกษาขณะไม่มีโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบทั่วประเทศ จำนวน 1,654 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 93,083 คน ประกอบกับกรมสามัญศึกษาไม่มีส่วนราชการในส่วนภูมิภาค และไม่ได้อำนาจการบริหารงานบุคคลากรไปสู่ส่วนภูมิภาค การที่มีครูจำนวนมากเช่นนี้ จึงเป็นเรื่องที่มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ดังที่อธิบดีกรมสามัญศึกษา (นายสุรเดช วิเศษสุรการ) ได้ให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ตีพิมพ์ว่า ในปีการศึกษา 2523 มีครูทำหนังสือขอย้ายไปทำงานในโรงเรียนต่าง ๆ ประมาณ 12,000 คน กรมสามัญศึกษาสามารถย้ายได้แค่เพียง 2,000 คน หรือราว 17 เปอร์เซ็นต์ และยังกล่าวต่อไปอีกว่า การที่ครูขอย้ายเป็นจำนวนมากเป็นเรื่องที่น่าหนักใจอย่างยิ่ง ซึ่งกรมสามัญศึกษาไม่สามารถสนองความต้องการของครูได้ทั้งหมด (สุรเดช วิเศษสุรการ 2525 : 6) และจากการที่สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2526 ทราบว่าปีการศึกษา 2526 นี้ มีครูขอทำเรื่องย้ายทั้งหมด 13,000 คน และกรมสามัญศึกษาสามารถสนองความต้องการของครูได้เพียง 1,600 คนเท่านั้น คิดเป็นเปอร์เซ็นต์เพียง 12 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น

สำหรับการบริหารงานบุคคลากรของกรมสามัญศึกษานั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 97 ตอนที่ 158 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2523) มาตรา 20 มอบให้อุทธรณ์การข้าราชการครูสามัญประจำกรม (อ.ก.ค.) มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูมอบหมาย รวมทั้งให้ความเห็นในเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูแก่อธิบดี ตามมาตรา 7 คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษา แก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการในหน่วยงานทางการศึกษา

2. ออกกฎ ก.ค. และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ กฏ ก.ค. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

3. ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ มติของ ก.ค. เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้

4. ความคุม คุมดูแล ตรวจสอบ แนะนำชี้แจง เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษา และกรมปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้อำนาจเรียกเอกสารและหลักฐาน จากหน่วยงานทางการศึกษาและกรม ให้ผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษาหรือกรม ข้าราชการ หรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้หน่วยงานทางการศึกษา และกรม รายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การ คำเนิการทางวินัย และการออกจากราชการ ตลอดจนรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง และเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของ ข้าราชการครูไปยัง ก.ค.

5. รายงานนายกรัฐมนตรีในกรณีที่น่าปรากฏว่าหน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัดใด หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ปฏิบัติตาม การตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณา และสั่งการต่อไป

6. รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู

7. รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อประโยชน์ ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ทั้งนี้โดย ค่าเงินถึงอัตราเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการพอเรือกำหนด สำหรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเดียวกันด้วย

8. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

9. ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ถ้าพิจารณาอำนาจดังกล่าว ทั้ง 9 ประการ ของ ก.ค. แล้ว จะเห็นว่า ก.ค. มีอำนาจในการควบคุมการบริหารงานบุคลากรของครูในลักษณะกว้าง ๆ เท่านั้น เพราะ อ.ก.ค. กรมสามัญศึกษามีอิสระในการดำเนินงานเกี่ยวกับบริหารบุคลากรของ กรมสามัญศึกษาให้เสร็จสิ้นลงได้ในทางปฏิบัติ กรมสามัญศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานเจ้า- สังกัดโดยตรง ย่อมมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อบุคลากรทุกคน นับตั้งแต่การสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการครูขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วินัยและการรักษาวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน แยกตามสภาพความเป็นจริงแล้ว การปฏิบัติงานของกรมสามัญศึกษา ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้ามา ดำเนินการจัดการศึกษา ขาดอัตราเจ้าหน้าที่ทางด้านบริหาร จึงต้องอาศัยครูช่วย- ราชการ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน จากสภาพการบริหารบุคคลดังกล่าว ล้วนเป็นเรื่อง ที่จะต้องพิจารณาและเป็นปัญหาที่กรมสามัญศึกษาควรสนใจ แต่การที่จะทราบว่ากรม สามัญศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขหรือปฏิบัติอย่างไรนั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารบเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานบุคลากร ต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้าหน่วยงาน สังกัด กรมสามัญศึกษา เกี่ยวกับการสรรหามูลากร การใช้และการชำระรักษามูลากร การ พัฒนามูลากร และการให้มูลากรพ้นจากงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการสรรหามูลากร การใช้และการชำระรักษา มูลากร การพัฒนามูลากร และการให้มูลากรพ้นจากงาน ของกรมสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาในการบริหารมูลากรของกรมสามัญศึกษานั้น จะศึกษาเฉพาะ ในด้านกาการสรรหา การใช้และการชำระรักษามูลากร การพัฒนามูลากร และการ ให้มูลากรพ้นจากงานเท่านั้น

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดกรมสามัญศึกษาเท่านั้น

ความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรของ กรมสามัญศึกษา ในการศึกษาค้างนี้ แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1.1 การสรรหามูลากร ได้แก่ การแสวงหา การเลือกสรร และการบรรจุแต่งตั้ง

1.2 การใช้และการธำรงรักษามูลากร ได้แก่ การใช้งาน การจัดสวัสดิการ การให้ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ และการประเมินผล

1.3 การพัฒนามูลากร ได้แก่ การให้การฝึกอบรม การให้การศึกษาคอ การทูลงาน และการให้ข่าวสารความรู้อาตา

1.4 การให้พ้นจากงาน ได้แก่ การย้าย โอน การให้ออกจากงาน และการให้ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน

2. มูลากร หมายถึง ข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือนของกรมสามัญศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และกองต่าง ๆ ในกรมสามัญศึกษา

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งดังกล่าว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

4. หัวหน้าหน่วยงาน หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งดังกล่าว ทุกกองในกรมสามัญศึกษา

5. กรมสามัญศึกษา ได้แก่ กองต่าง ๆ ในกรมสามัญศึกษา ซึ่งได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน กองออกแบบ และก่อสร้าง กองการมัธยมศึกษา กองการศึกษาพิเศษ กองพัสดุและอุปกรณ์การศึกษา หน่วยงานนิเทศก์ และโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษาที่จะเป็นแนวทางในการวางแผนและแก้ปัญหา การบริหารงานด้านบุคลากรของกรมสามัญศึกษา
2. การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา
3. การวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการทำงานด้านบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1,654 คน
 - 1.2 กลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 135 คน
2. กลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มใช้วิธีสุ่มตัวอย่างประชากรอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร ใช้วิธีการหาโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน โดยกำหนดช่วงแห่งความเชื่อมั่น หรือระดับแห่งความมีนัยสำคัญเป็น 0.05 จะให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร 322 คน
จากประชากรจำนวน 1,654 คน

2.2 กลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร 101 คน
จากประชากร จำนวน 135 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ชุด มีลักษณะ
เดียวกัน แบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิกำรศึกษา ฯลฯ โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบ
(Check - list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหาร
งานบุคลากร 4 ด้าน คือ

1. การสรรหาบุคลากร
2. การใช้และการจ้างรักษามูลค่าบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
บุคลากร 4 ด้านของกรมสามัญศึกษา และเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือจากกองการมัธยมศึกษา ขอความ
ร่วมมือจากโรงเรียนช่วยรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย
การหาค่าร้อยละ เสนอเป็นตาราง มีคำบรรยายประกอบ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้าน วิเคราะห์โดย
การหาค่ามัธยเทศคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางมีคำบรรยาย
ประกอบ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

ทั้ง 4 ด้าน ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาและจัดลำดับความถี่

ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ความหมายที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับ

บทที่ 2 เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง ความหมายของการบริหารบุคคล ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ขอบเขตของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาบุคคลากร การจ้างรักษาบุคคลากร การพัฒนาบุคคลากรและการให้บุคคลากรพ้นจากงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและงานวิจัยต่างประเทศ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการทดสอบนำไปใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย กล่าวถึง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 บทสรุป กล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ และขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต