



ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและพัฒนาอยู่เสมอ "ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีจัดการ. ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้คนนับว่ามีความสำคัญเป็นเอก"¹ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ดังนั้นหากองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงาน และสามารถดึงศักยภาพที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุดที่จะนานได้ "ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด"² แต่การที่องค์การหรือหน่วยงานใดจะสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานและดึงศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดที่จะนานได้นั้นองค์การหรือหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลากรที่ดีด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ว่าคนจะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน แต่ก็ไม่มีงานใดที่จะยากลำบากและไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับคน ทั้งนี้เพราะคนมีความต้องการต่าง ๆ กัน และความต้องการเหล่านั้นนอกจากจะมีจำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับชั้นของความต้องการต่าง ๆ กันอีกด้วย ดังที่แมสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับความต้องการของคนออกเป็น 5 ลำดับ. คนจะเป็นเครื่องชี้ว่าการบริหารงานจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ เพียงใด "ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคลากรอันเป็นงานที่

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 1.

²สมาน รังสียกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 7. (กรุงเทพมหานคร : อักษรสารการพิมพ์, 2524), หน้า 1.

เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรได้รับการชดเชยตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจและอื่น ๆ"¹

โรงเรียนเป็นระบบสังคมนะบบหนึ่ง บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ จะสวยหรูก็เกินเพียงใด หลักสูตร แบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอน จะวิเศษขนาดไหนก็ตามจะไม่มี ความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถที่จะใช้หรือไม่มีความตั้งใจหรือความพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด กล่าวได้ว่า "ความจริงของวงการศึกษารวมอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษาซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 2 ประเภทคือ ผู้บริหารการศึกษากับผู้สอนหรือครู"² ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการบริหารงานบุคลากร ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จได้โดยลำพัง ยังต้องอาศัยผู้ร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้นหากโรงเรียนใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานและถึงจุดให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ก็จะเป็นที่แน่ใจว่าการบริหารโรงเรียนเหล่านี้จะต้องเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเป็นงานที่มีลักษณะซับซ้อนและยุ่งยากเพราะต้องเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความแตกต่างกันและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนจึงประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมายเป็นประจำ เช่น "การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้ ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการครูไม่ค่อยมีโอกาสเข้าร่วมสรรหาและคัดเลือกครู จึงเป็นเหตุให้บางครั้ง

¹ เมธี ปิณฑนนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จักร์สุนทรวงศ์, 2523), หน้า 2-3.

² ภิญโญ สาทร, หลักบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 155.

โรงเรียนได้รับครูไม่ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ"¹ และจากผลการวิจัยสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบว่า

ข้าราชการส่วนภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการมีปัญหาเกี่ยวกับกระทรวง เปิดโอกาสให้คัดสรรใจในการคว้เนนการต่าง ๆ ไม่มากนัก นอกจากนั้นผู้บริหารการศึกษายังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ขาดความรับผิดชอบ ผูกขาดอำนาจ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น²

ประกอบกับการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ของถวัลย์ บุญแสน พบว่า "โรงเรียนปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน (งานบุคลากร งานธุรการ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียนและงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน) อยู่ในระดับน้อยทั้งสิ้น"³ การวิจัยทั้ง 5 งานทำอย่างกว้างขวาง จึงทำให้ผลงานวิจัยในแต่ละงานไม่ละเอียดเท่าที่ควร ได้เสนอแนะไว้ว่า "ผู้ที่สนใจการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจะทำการศึกษาเฉพาะงานแต่ละด้านเท่านั้น เพื่อจะได้ทราบถึงงานนั้น ๆ อย่างละเอียด"⁴

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ประกอบกับผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงาน

¹ อภินันท์ พาหะมาก, "เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคใต้" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 128.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี้, 2520), หน้า 190.

³ ถวัลย์ บุญแสน, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 183.

⁴ เรื่องเดียวกัน.

บุคลากร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาโดยส่วนรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังจะทำให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อร่วมมือและประสานงานได้ถูกทางยิ่งขึ้น

สาเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่เพราะมีเจตนาที่จะศึกษาข้อมูลภายในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน ตัวอย่างเช่น การจัดการการบริหารภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จะมีรูปแบบที่ค่อนข้างจะเต็มรูปคือ นอกจากจะมีผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนแล้วยังมีผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ครบทุกฝ่าย ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการและได้รับการแต่งตั้งเป็นการภายใน นอกจากนี้ในการบริหารงานบุคลากร เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จะมีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กโดยสิ้นเชิงเพราะจำนวนครู อาจารย์ในแต่ละหมวดวิชาเพียงหมวดเดียวยังมากกว่าจำนวนครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กทั้งโรงเรียนรวมกันเป็นต้น การเลือกศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่เป็นการป้องกันอิทธิพลเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน อันมีจำนวนนักเรียนและครู อาจารย์เป็นองค์ประกอบ ซึ่งอาจจะเป็นผลทำให้การวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ส่วนการที่เลือกศึกษาในเขตการศึกษา 6 นั้นเพราะเขตการศึกษานี้แต่ละจังหวัดมีลักษณะทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรมนิยมประเพณี วัฒนธรรมและการประกอบอาชีพของประชาชนคล้ายคลึงกัน ซึ่งถ้าทำการวิจัยในเขตการศึกษาอื่นผลการวิจัยย่อมแตกต่างกันออกไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินจากงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินจากงาน

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินจากงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พินจากงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับเฉพาะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ซึ่งประกอบด้วย 7 จังหวัดคือ ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี สระบุรี ชัยนาท อุทัยธานี และ อ่างทอง

คำนิยามในการวิจัย

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,500 คนขึ้นไป โดยที่ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

เขตการศึกษา 6 หมายถึง "ท้องที่ซึ่งสำนักงานศึกษาธิการเขตตั้งอยู่ในจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 7 จังหวัดคือ ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี สระบุรี ชัยนาท อุทัยธานี และอ่างทอง"¹

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการและได้รับการแต่งตั้งเป็นการภายใน

คณาจารย์ หมายถึง ครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง "การดำเนินงานในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานและใช้บุคคลที่มีอยู่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ได้ผลงานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงสุด เป็นการทำให้ได้ประโยชน์และมีความพอใจ"²

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง "กระบวนการค้นหาบุคลากรจากภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อกำหนดการคัดเลือกให้ได้คนที่มีความรู้ มีความเหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน"³

การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร หมายถึง "การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานนานที่สุดด้วยความพอใจและปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ"⁴

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง "การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ

¹"พระราชกฤษฎีกาแบ่งท้องที่ของกระทรวงศึกษาธิการออกเป็นเขต พ.ศ.2516," ราชกิจจานุเบกษา 58 (28 พฤษภาคม 2516) : 26-30.

²กัญญา สาคร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 8.

³กัญญา ทศนสุวรรณ, "การบริหารบุคลากรในสถานพยาบาลในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 47.

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

ความสามารถและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ"¹

การให้พนักงงาน หมายถึง "การให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานพ้นจากอำนาจหน้าที่ไป"²

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาโดยส่วนรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ทำให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อร่วมมือและประสานงานได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและคณาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 19 โรงเรียน (ดังรายละเอียดในตารางที่ 1) โดยถือเอาเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานจริงในปีการศึกษา 2525 กลุ่มผู้บริหารแต่ละโรงเรียนจะมีไม่เกิน 5 คน จึงเป็นจำนวนผู้บริหารทั้งสิ้น 95 คน และคณาจารย์จำนวน 2,353 คน การหาจำนวนตัวอย่างประชากรได้จำนวนผู้บริหาร 76 คน คณาจารย์ 341 คน โดยใช้สูตร³

¹ เรื่องเดียวกัน.

² เรื่องเดียวกัน.

³ Taro Yamane, Statistics : An Introductory Analysis,

2d ed. (Tokyo : John Wealtherhill, 1970), pp. 580-581.

ตารางที่ 1

รายชื่อโรงเรียน จำนวนคณาจารย์และนักเรียน

ที่	โรงเรียน	จังหวัด	จำนวน คณาจารย์	จำนวน นักเรียน
1.	พิบูลวิทยาลัย	ลพบุรี	265	2,721
2.	โคกกระท่อมวิทยาลัย	ลพบุรี	114	1,843
3.	บ้านหมี่วิทยา	ลพบุรี	121	1,965
4.	โคกสำโรงวิทยา	ลพบุรี	117	1,890
5.	อยุธยาวิทยาลัย	พระนครศรีอยุธยา	165	2,482
6.	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	พระนครศรีอยุธยา	134	2,099
7.	อยุธยาอนุสรณ์	พระนครศรีอยุธยา	95	1,726
8.	บางปะหัน	พระนครศรีอยุธยา	86	1,510
9.	ท่าเรือ "นิตยานุกุล"	พระนครศรีอยุธยา	102	1,673
10.	สิงห์บุรี	สิงห์บุรี	171	2,955
11.	อินทร์บุรี	สิงห์บุรี	105	1,627
12.	สระบุรีวิทยาคม	สระบุรี	174	2,599
13.	สุธีวิทยา	สระบุรี	102	1,628
14.	เสาไห้ "วิมลวิทยานุกุล"	สระบุรี	102	1,792
15.	แก่งคอย	สระบุรี	107	1,695
16.	ชัยนาทพิทยาคม	ชัยนาท	167	2,512
17.	อุทัยวิทยาคม	อุทัยธานี	114	1,849
18.	อ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม	อ่างทอง	91	1,575
19.	วิเศษไชยชาญ "ตันติวิทยานูมิ"	อ่างทอง	116	1,925

ที่มา สถิติอัตราครู-นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2525
กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ตัวอย่างประชากร

N = ประชากร

e = ระดับแห่งความมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05

2. การสุ่มตัวอย่าง เมื่อได้จำนวนตัวอย่างประชากรแล้ว ทำการเทียบสัดส่วนหาตัวอย่างประชากรในแต่ละโรงเรียน ได้ตัวอย่างประชากรในแต่ละโรงเรียนแล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งตัวประกอบอื่น ๆ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ด้านคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชำระรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Ended)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปแจกแบบสอบถามเอง ณ โรงเรียนที่กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วไปรับคืนด้วยตนเองบางโรงเรียนในภายหลัง โดยทิ้งระยะห่างประมาณ 7 วัน และบางโรงเรียนให้ส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ หากค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วย t-test

ลำดับชั้นของการนำเสนอข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูลจะทำความเข้าใจ

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามในการวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นของการนำเสนอข้อมูล

บทที่ 2 กล่าวถึงวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ความหมายและขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากร หลักการบริหารงานบุคลากร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การชํารงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้พินิจจากงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากร

บทที่ 3 เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ค่าย เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ค่าย และรวบรวมความคิดเห็นพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากรทั้ง 4 ค่าย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย