



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงานขององค์การใด ๆ ปัจจัยสำคัญยิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปตรงตามวัตถุประสงค์นอกเหนือจากเงิน วัสดุ และการจัดการแล้วก็คือคน กระบวนการบริหารงานสากล ได้กำหนดให้เรื่องของการจัดตัวบุคคล เข้าปฏิบัติงานไว้เป็นอีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากการจัดการองค์การกำหนดนโยบายงบประมาณ ฯลฯ โดยเรียกว่าการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะองค์การใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะดำเนินงานโดยรัฐหรือเอกชน จำเป็นต้องอาศัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ แม้ว่าจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดการและการบริหารงานดีมีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีขาดสมรรถภาพปราศจากความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยที่องค์การกำหนดไว้แล้ว การบริหารงานขององค์การย่อมเป็นเรื่องยากที่จะกระทำได้ดีสมควรปรารถนา (สูกิจ จุลละนันท์, 2518)

ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีงานหน้าที่ 5 ประการ คือ บุคลากร โปรแกรมการศึกษา การวางแผน การส่งกำลังบำรุงและความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอก การบริหารงานบุคลากร เป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรก เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ ไม่มีงานใดที่จะยากลำบากและไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการต่าง ๆ กัน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และการจัดการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ อยู่ที่การบริหารงานบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากรการให้บุคลากรได้รับการชดเชยตอบแทน การประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจและอื่น ๆ (เมธี ปิลันธนานนท์, 2523)

ส่วนระบบการศึกษาในโรงเรียนนั้น จะเห็นได้ว่าครูเป็นตัวประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะหน้าที่หลักของโรงเรียน คือการเรียนการสอน ครูจึงเป็นผู้ที่ให้การอบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดและสามารถแก้ปัญหาเป็นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังนั้น สถานศึกษาที่ผลิตครูจึงต้องพยายามผลิตครูให้ออกไปเป็นครูที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างแท้จริง (อานวย ทองโปร่ง, 2528)

อารี สัมหลวี (2511) กล่าวว่า อาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เช่นเดียวกับแพทย์ วิศวกรรม เกษตรกรรม กล่าวคือ เป็นศาสตร์เพราะวิทยาการต่าง ๆ มีหลักเกณฑ์สอน ถ่ายทอดโดยตรง ที่เป็นศิลป์คือการนำศาสตร์ไปใช้ย่อมขึ้นกับความชำนาญของผู้ปฏิบัติแต่ละคน การที่สถานฝึกหัดครูจะฝึกฝนนักเรียนครู ให้ออกไปเป็นครูที่ดีสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการถ่ายทอดวิชาความรู้แก่นักเรียนในระดับต่างๆในโรงเรียนได้นั้น สถานฝึกหัดครูแต่ละแห่งจะต้องมีสถานที่ให้นักเรียนครูได้เห็นตัวอย่างของการปฏิบัติตามทฤษฎี เป็นสถานที่ทดลอง ค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่งานทดลองวิธีสอนใหม่ ๆ ที่ได้ผล สถานที่แห่งนี้ คือ โรงเรียนสาธิต ซึ่งอมร พรหมมีฤทธิ์ (2510) กล่าวว่า "เป็นสถานที่อาจารย์สถาบันฝึกหัดครู นำภาคทฤษฎีมาปฏิบัติให้ได้ผลและสอนให้แก่ นักเรียนฝึกหัดครูคู่เดียวกับโรงพยาบาลที่อาจารย์แพทย์สอนวิธีการรักษาให้แก่ นักเรียนแพทย์"

ดังนั้นบทบาทของโรงเรียนสาธิตจึงต้องมีมากไปกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ทุกประเภท กล่าวคือ นอกจากทำหน้าที่หลักซึ่งได้แก่ การเรียนการสอน โรงเรียนสาธิตยังต้องทำหน้าที่ซึ่ง วิจิตร ศรีสอ้าน (2511) กล่าวถึงอีก 4 ประการ คือ

1. การฝึกสอน
2. การสาธิตการสอน
3. การสังเกตการสอน
4. การทดลองและวิจัย

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ของโรงเรียนสาธิตในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่ามีวัตถุประสงค์หลักคล้าย ๆ กัน คือ

1. เพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติการในด้านวิชาครุศาสตร์ แก่นิสิตครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญา
2. เพื่อเป็นสถานศึกษา วิจัย ทดลอง ค้นคว้า หาความรู้ และแนวปฏิบัติที่จะปรับปรุงวิชาครุศาสตร์ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแหล่งวิชาการ การจัดและดำเนินการศึกษา การเรียนการสอนในระดับต่าง ๆ ให้แก่โรงเรียนทั่วไป
4. เพื่อดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย สติปัญญา ศิลธรรม และสังคม เพื่อจะช่วยให้เด็กนักเรียนแต่ละคนได้เจริญเติบโตเต็มที่เท่าที่ควรจะเป็นในทุกด้าน เพื่อจะผลิตพลเมืองที่ดีในอนาคตให้แก่ประเทศชาติ (โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524)

ถึงแม้ว่า โรงเรียนสาธิตจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการฝึกหัดครู แต่การดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตในส่วนที่ดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ศิลธรรม และสังคม ได้เต็มที่แล้ว โรงเรียนสาธิตก็ต้องดำเนินการบริหารโรงเรียนเช่นเดียวกับโรงเรียนมัธยมทั่วไป คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานกิจการนักเรียน
4. การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ และการบริการ
5. การบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชน

จากการศึกษางานวิจัยของอำนาจ ทองโปร่ง (2528) พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคล เกิดจากสภาพของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ถือว่าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยด้วย ทำให้ยากแก่การบังคับบัญชา ส่วนงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตในสังกัดกรมการฝึกหัดครูของ อมรพรหมมีฤทธิ์ (2510) ได้ระบุปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคคล โดยเฉพาะคุณภาพของครูอาจารย์ ไม่สามารถสนองหน้าที่ได้เต็มที่ ขาดการเตรียมการล่วงหน้า ในการจัดให้นักเรียนฝึกหัดครูสังเกตการณ์เรียนการสอนขาดการประสานงานระหว่าง

อาจารย์ฝึกหัดครู กับอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต ชาดแคลนผู้ชำนาญ

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและผู้ทำการวิจัย ได้กล่าวถึง ปัญหาของโรงเรียนสาธิตไว้อีก เช่น อารี สันหลวี (2511) กล่าวว่า โรงเรียนสาธิตกำลังสร้างภาพหลอนว่า โรงเรียนสาธิตอยู่ในสภาพโรงเรียนอุดมคติ มีครู คุณวุฒิสูง โรงเรียนมีรายได้สูงเด็กนักเรียนมาจากสิ่งแวดล้อมที่ดี เพราะเด็กมาจากครอบครัวฐานะดี และปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งยวดคือ อาจารย์ในโรงเรียนสาธิต และสถานศึกษาที่ผลิตครู มักลืมนึกถึงสภาพความจริงของประเทศ กล่าวคือ แทนที่จะศึกษาสภาพปัญหาของวิชาชีพ และนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการทดลองในโรงเรียนนำไปเผยแพร่ และปรับให้เข้ากับลักษณะปัญหาท้องถิ่น อาจารย์โรงเรียนสาธิต มักผลิตเพลินอยู่กับความสะดวกจากการที่มีอุปกรณ์ครบครันและติดอยู่เพียงนั้น นอกจากนั้นโรงเรียนสาธิตต้องเผชิญกับปัญหางบประมาณ เนื่องจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูงบางคนเข้าใจว่าโรงเรียนสาธิตเป็นของฟุ่มเฟือย

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และสภาพทั่วไปของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จากเอกสารรายงานการประชุมสัมมนาอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (2529) พบว่า

1. โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย บางแห่งได้รับการระบุสถานภาพของการเป็นหน่วยงานราชการในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย บางแห่งไม่ได้รับการระบุสถานภาพ ของการเป็นหน่วยงานราชการ ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย

2. โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ทุกแห่งไม่ได้รับการระบุสถานภาพของการเป็นหน่วยงานราชการในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย

3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ไม่มีเสถียรภาพในการบริหารงาน โดยถูกต้องและเหมาะสม กับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายคือไม่ได้รับการกำหนดฐานะไว้ในพระราชบัญญัติ แต่กลับได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยสมบูรณ์จากมหาวิทยาลัย บางแห่งไม่มีอำนาจ

หน้าที่ในการอนุมัติสิ่งจ่ายเงินรายได้ของโรงเรียน คณบดีเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติสิ่งจ่าย

4. อาจารย์ประจำ ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีฐานะทางราชการในระบบมหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย มีภาระงานสอนนักเรียนตามระดับชั้นและวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยมสาธิตและสอนนิสิตภาคปฏิบัติในห้องเรียนด้วย แต่อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตไม่สามารถผลิตผลงานให้ปรากฏเป็นเอกสารหลักฐาน แสดงผลงานการศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ หรือบริการทางวิชาการแก่สังคมได้ตามวัตถุประสงค์

จากสภาพดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา กระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษาปรับปรุงและแก้ไขกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ที่จะช่วยให้อาจารย์ที่มีอยู่ในโรงเรียน และที่จะรับเข้ามาใหม่ แสดงศักยภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร อย่างมีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้งมุ่งศึกษาเฉพาะกระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร รวม 5 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม)
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
4. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษา เฉพาะกระบวนการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 5 โรงเรียน ข้างต้นตามแนวคิดของ Castetter (1976) ต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ

1. การวางแผนกำลังคน (manpower)
2. การสรรหา (recruitment)
3. การคัดเลือก (selection)
4. การนำเข้าสู่หน่วยงาน (induction)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (appraisal)
6. การพัฒนา (development)
7. ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ (compensation)
8. การปฏิบัติงานต่อเนื่อง (continuity of Service)
9. ความมั่นคงในงาน (security)
10. การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล (collective Negotiations)
11. การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล (information)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครว่าเป็นอย่างไร จะได้พบข้อดีและข้อบกพร่องในการบริหารงาน
2. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางเสนอแนะผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุงและให้ความช่วยเหลืองานบริหารบุคคล ของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนมัธยมสาธิต 5 แห่ง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ดังกล่าวแล้วในขอบเขตของการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต 5 แห่ง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแล้ว

กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่ต้องปฏิบัติเป็นขั้นตอน สอดคล้องสัมพันธ์กัน ในการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ Castetter (1976) ดังกล่าวแล้วในขอบเขตของการวิจัย คือ

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคำนวณ การคาดการณ์ การกำหนด ตำแหน่งที่ต้องการ และการทำคู่มือตำแหน่งกำลังคน

การสรรหา หมายถึง การหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะได้บุคคล การกำหนด

เกณฑ์เสนอผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนการรับสมัครบุคคล

การคัดเลือก หมายถึง การพิจารณาหลักฐานข้อมูลผู้สมัคร การประเมินผล เพื่อคัดเลือกบุคคล จากหลักฐานการสอบแล้วบรรจุ

การนำเข้าสู่หน่วยงาน หมายถึง การปฐมนิเทศ เกี่ยวกับความรู้ชุมชน ระเบียบกฎเกณฑ์การปรับตัวเข้าระบบ การปรับเข้ากับตำแหน่ง การปรับตัวเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดแผนประเมินผล การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ การประสานงานประเมินผล การเสนอผลการประเมินผล

การพัฒนา หมายถึง การช่วยพัฒนาวิชาชีพบุคลากร การกำหนดแผนพัฒนา โครงการกิจกรรม ผลการพัฒนา

ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ หมายถึง การให้และขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ เกื้อกูลสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน การควบคุมในเรื่องขวัญและกำลังใจ

การปฏิบัติงานต่อเนื่อง หมายถึง การขาดงาน การลา มาสาย สุขภาพ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึงการบรรจุเป็นข้าราชการประจำ การโอนย้าย เกษียณอายุราชการ การให้พ้นจากงาน ความมีอิสระ และความมั่นคงในการสอน

การไกล่เกลี่ยปัญหาส่วนบุคคล หมายถึง การช่วยเหลือแก้ปัญหาส่วนบุคคล ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร

การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง การให้ทราบผลการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมเรื่องราวประวัติการทำงาน การจัดระบบการสื่อสารให้ทราบ ความเคลื่อนไหวของการบริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูล ประกอบด้วย 2 แหล่งคือ

1. กลุ่มผู้บริหาร
2. กลุ่มอาจารย์

ซึ่งมีลักษณะดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร ใช้ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารของโรงเรียน
ทั้ง 5 แห่ง จำนวน 5 คน

กลุ่มอาจารย์ ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ อาจารย์ในโรงเรียน
มัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 แห่ง ซึ่งมีจำนวน
518 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาเป็นจำนวน 226 คน จากการใช้สูตร ของ Taro
Yamane (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเองแบ่งออกเป็น 2 ประเภท
คือ

1. แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างสำหรับ สัมภาษณ์ผู้บริหารของ
โรงเรียนมัธยมสาธิตเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ กระบวนการบริหารงาน
บุคคล ปัญหาและข้อเสนอแนะ
2. แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามสถานภาพ เป็นแบบตรวจรายการ (check list)
 - 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นแบบ
ตรวจรายการ (check list)
 - 2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการ
บริหารงานบุคคลเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale)
 - 2.4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด (open ended)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

- การสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้
- ขั้นที่ 1 ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลตามแนวความคิดของ Castetter
(1976) และปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลจากตำราเอกสาร
บทความ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ขั้นที่ 2 นำความรู้และข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 มาสร้างเป็นคำถาม

ในแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

- ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา
แก้ไข
- ขั้นที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ปรับปรุงแก้ไข เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- ขั้นที่ 5 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
มาศึกษา แก้ไขให้เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์
- ขั้นที่ 6 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ทำ 2 วิธี

วิธีที่ 1 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ประชากรผู้บริหารของโรงเรียนด้วยตนเอง

วิธีที่ 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์และเก็บ

แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ หาค่าความถี่
2. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.1 เกี่ยวกับสถานภาพ หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 2.2 เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 2.3 ในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคล หาค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด วิเคราะห์กระบวนการ
บริหารงานบุคคลเป็นความเรียง

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล ประชากร
และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์
ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. ข้อมูล สถานภาพ
2. ข้อมูลกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยม
สาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ