

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการรับราชการนั้น ข้าราชการทุกคนมีความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จ และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การที่ข้าราชการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ถือเป็นความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการดัง อุทัย หิรัญโต (2531) ได้กล่าวไว้ว่า "การเลื่อนตำแหน่งฐานะ (Promotion) คือการที่บุคคลได้เปลี่ยนแปลงฐานะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าและดีกว่าเดิม ซึ่งหมายความว่า ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมก็สูงขึ้นด้วย" และได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า "การเลื่อนตำแหน่ง เป็นจุดใจในการทำงานอย่างหนึ่ง และเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งบุคคลมีอยู่ทุกคน คือต้องการเป็นเหนือบุคคลอื่น ต้องการมีเกียรติมีศักดิ์ศรี การเลื่อนตำแหน่งฐานะเป็นการสร้างเกียรติภูมิให้แก่บุคคล ทั้งเป็นการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของเขา และจึงเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการเลื่อนตำแหน่งฐานะนอกจากจะสร้างความภูมิใจให้บุคคลแล้ว อาจจะเป็นการทำลายขวัญของบุคคลให้หมดสิ้นไปก็ได้ หากการเลื่อนตำแหน่งฐานะกระทำโดยไม่มีหลักเกณฑ์ หรือ เลือกที่รักมักที่ชัง ฉะนั้น การเลื่อนตำแหน่งฐานะจึงต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสม"

สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนั้น ก.ค. ได้กำหนดตำแหน่งที่แสดงลำดับความก้าวหน้าตั้งแต่เริ่มเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน โดยความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา ก.ค.(2535)กำหนดไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามปริมาณและคุณภาพของงาน

ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) ข้อ 3 ก.ค.กำหนดว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 4 ถึง ระดับ 5 ครูใหญ่ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 ถึง ระดับ 6 ผู้ช่วย อาจารย์ใหญ่ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 5 ถึงระดับ 6 อาจารย์ใหญ่ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 7 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึงระดับ 7 และผู้อำนวยการ โรงเรียนให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 ถึงระดับ 8 ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความชำนาญการ หรือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว

ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) ข้อ 4 ก.ค.กำหนดว่า ผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นอีก 1 ระดับ ถ้าผู้บริหารสถาน ศึกษาผู้ใดเป็นผู้มีความสามารถ หรือความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ดังนี้ ผู้ช่วยครูใหญ่ให้ ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ครูใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 7 อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนให้ได้รับเงินเดือน ระดับ 8 และผู้อำนวยการโรงเรียนให้ได้รับ เงินเดือนระดับ 9

โดยการดำเนินการเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ตามข้อ 2 ดังกล่าวนี้นี้ ได้นำวิธีการใน การเสนอขอปรับระดับเงินเดือนของข้าราชการครูสายงานการสอนมาใช้ ดังนั้นวิธีดำเนินการ จึงเป็นไปในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้ ประสบผลสำเร็จโดยในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ก.ค. ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ว่า "บริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความ รับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย" ส่วนผู้ปฏิบัติการสอน เช่น ตำแหน่งอาจารย์ 3 กำหนดว่า "ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในลักษณะผู้ชำนาญการ โดยมีความสามารถเป็นพิเศษในหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ 1.ทำ การสอนและอบรมความรู้สามัญหรือวิชาชีพตามหลักสูตร 2.ให้บริการทางการศึกษา..." ซึ่ง จะเห็นว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการโรงเรียนกับอาจารย์ 3 แตกต่างกัน ซึ่งการนำ

หลักเกณฑ์และวิธีการให้การกำหนดค่าให้ข้าราชการครูในสายงานการสอน ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป มาปรับปรุงแล้วอนุโลมไว้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป จึงไม่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดค่าให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับเงินเดือนระดับ 9 เป็นพิเศษเฉพาะราย จึงไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นตำแหน่งทางการบริหารที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบสูงมากจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญทางการบริหาร มีความจำเป็นจะต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสม อนึ่ง จากข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับเงินเดือนในระดับ 9 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 ถึงปี พ.ศ.2537 พบว่า มีผู้อำนวยการโรงเรียนเสนอขอกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น 74 ราย ได้รับอนุมัติ 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.8 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2537) และจากข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียนรับเงินเดือน ระดับ 9 สังกัดกรมสามัญศึกษาในปี 2537 (วิเชียร ประยูรชาติ อ่างใน ธเนศ เกิดขำ , 2538) พบว่า มีผู้เสนอขอ 83 ราย ได้รับอนุมัติ 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.60 โดยในจำนวนนี้ได้รับพิจารณาอนุมัติครั้งแรกเพียง 14 ราย และอนุมัติให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการอีก 28 ราย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว มีโอกาสทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ไม่ถนัดในการทำผลงานทางวิชาการไม่ได้รับการอนุมัติได้ และในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดค่าให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ประเมินนั้น ในทางปฏิบัติ(อ่างถึงใน ธเนศ เกิดขำ, 2539) เช่น "กรมสามัญศึกษากำหนดให้ผู้ตรวจราชการประจำกรมสามัญศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นในการรับรองและประเมินผลการปฏิบัติงาน" ซึ่งผู้ตรวจราชการประจำกรมสามัญศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายอยู่เสมอ ดังนั้นผู้ตรวจราชการบางคนอาจไม่ทราบข้อมูลที่ชัดเจนเพียงพอ อีกทั้งเป็นการประเมินโดยบุคคลเพียงคนเดียวอาจมีปัญหา เรื่อง ความละเอียดรอบคอบ ส่วนการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการถึงแม้จะกำหนดค่าให้ประเมินอยู่ในรูปคณะกรรมการ แต่ก็ เป็นคณะกรรมการที่อยู่ในส่วนกลางทั้งหมด และประเมินจากเอกสารที่ผู้เสนอขอส่งให้ประเมิน ทำให้มีโอกาสผิดพลาด อันเนื่องมาจากข้อมูลจากเอกสารอาจไม่ตรงกับความเป็นจริงเพราะผู้ที่ประเมินไม่ได้ตรวจสอบที่สถานศึกษาโดยตรง เป็นต้น

นอกจากปัญหาข้างต้นแล้ว สำนักงาน ก.ค.(2535) ยังได้จัดทำเอกสารแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูในหลายประเด็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือน โดยในเอกสารดังกล่าวระบุว่า " เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู มีกรอบหรือขอบข่ายในการดำเนินงาน สำนักงาน ก.ค. จึงกำหนดให้มีการวิจัยในกรอบหรือขอบข่ายและวัตถุประสงค์แต่ละหัวข้อวิจัยดังนี้

1. ระบบการสรรหา และ...

2. ระบบตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือน

2.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา

2.1.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา

2.1.2 เพื่อศึกษา ติดตาม ประเมินผลการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา

2.1.3 เพื่อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา"

จากข้อ 2.1.1 จะเห็นว่า สำนักงาน ก.ค. มีความต้องการที่จะให้ศึกษาถึงความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงให้เกิดความเหมาะสมต่อไป ดังนั้น เพื่อศึกษาความเหมาะสม และได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น โดยเน้นศึกษาเฉพาะ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้อำนาจการโรงเรียนได้รับเงินเดือนในระดับ 9 เป็นพิเศษเฉพาะรายเท่านั้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช) และกรมสามัญศึกษา
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือน ระดับ 9 เป็นพิเศษเฉพาะราย ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) ข้อ 4 เท่านั้น มีขอบเขตดังนี้

หลัก เกณฑ์ในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับสูงขึ้น ได้แก่

1. คุณสมบัติเฉพาะของผู้เสนอขอ
 - 1.1 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
 - 1.2 การได้รับเงินเดือนขณะที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง
 - 1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งย้อนหลัง 3 ปี
2. การประเมินผลปฏิบัติงาน
 - 2.1 รายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.2 อัตราส่วนคะแนนแต่ละรายการ
 - 2.3 เกณฑ์ตัดสินผ่าน

3. การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ
 - 3.1 รายการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ
 - 3.2 อัตราส่วนคะแนนแต่ละรายการ
 - 3.3 เกณฑ์การตัดสินผ่าน

วิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ได้แก่

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. วิธีการประเมินผลความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

หลัก เกณฑ์ในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น หมายถึง หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับเงินเดือนระดับ 9 เป็นพิเศษเฉพาะราย ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) ข้อ 4

วิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น หมายถึง วิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับเงินเดือนระดับ 9 เป็นพิเศษเฉพาะราย ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) ข้อ 4

การเสนอขอกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 9 เป็นพิเศษเฉพาะราย ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2535) ข้อ 4

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 และ ระดับ 9 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช) และสังกัดกรมสามัญศึกษา

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(สพช) และโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา

เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลฝ่ายระบบงานอัตรากำลัง 2 กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในส่วนงานกำหนดตำแหน่ง ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลกองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 และกองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 8 และระดับ 9 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ ในปี พ.ศ.2537 จำนวน 1,518 คน

1.2 เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลฝ่ายระบบงานอัตรากำลัง 2 กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(สพช) เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในส่วนงานกำหนดตำแหน่ง ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลกองมาตรฐานตำแหน่งที่ 1 และกองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จำนวน 93 คน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากรดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างประชากรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9

ใช้ประชากรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศทั้งหมด 109 คนเป็นตัวอย่าง
ประชากร

2.2 กลุ่มตัวอย่างประชากรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 8

กำหนดจำนวนตัวอย่างประชากรจากตารางของ ทาโร ยามาเน (ทาโร
ยามาเน อ้างถึงใน ประคอง วรรณสุต, 2535) แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random
Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 8 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 163 คน และสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 135 คน รวม
ทั้งสิ้น 298 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างประชากรเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

กำหนดโดยการสุ่มแบบเจาะจง(Purposive Sampling) โดยเลือกเอา
เฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือน
ระดับสูงขึ้น ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรเจ้าหน้าที่บริหารบุคคลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
จำนวน 20 คน รวมตัวอย่างประชากรเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลทั้งสิ้น 36 คน



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับสูงขึ้น
2. ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับสูงขึ้น

ลำดับขั้นในการ เสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัยขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก