



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารองค์การ เนื่องจาก "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ หลักการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การมากยิ่งขึ้น แม้ในสภาพปัจจุบันจะมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นเป็นลำดับก็ตาม แต่ถ้าหากการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ก็จะทำให้การพัฒนาองค์การ รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไม่สามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างแน่นอน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2536) การบริหารงานบุคคลถ้าจะพิจารณาแต่เพียงว่า เป็นการจัดให้คนทำงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นไปอย่างเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ โดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สภาพทางการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคคล จึงต้องคำนึงถึงคุณค่าของการบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพ การประหยัด ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์และมีเกียรติ ทั้งนี้เพื่อให้คนของหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสามารถในการผลิต มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ ร่างกายและจิตใจ และมีความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (ณัฐนิภา คุปรัตน์, 2535)

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามนัยมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและกำหนดนโยบาย ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง

หน่วยงานทางการศึกษา กรม อ.ก.ค.จังหวัด และ อ.ก.ค.กรม เพื่อให้การปฏิบัติงานบริหารบุคคลของข้าราชการครู เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการบริหารงานบุคคลในเรื่องที่สำคัญ ๆ เช่น การยกเว้นคุณสมบัติผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การสรรหาบุคคลเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การกำหนดเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ การพัฒนาข้าราชการครู การควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครู วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของข้าราชการครู เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2536)

จากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในฐานะองค์การกลางบริหารงานบุคคลดังกล่าว สรุปได้ว่า คณะกรรมการข้าราชการครู มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยครอบคลุมทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล

ในการพิจารณาการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครู สายงานการสอนในหน่วยงานทางการศึกษา ที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ก.ค.ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533) ให้ปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครู สายงานการสอนทุกตำแหน่งในทุกสถานศึกษา หรือให้ปรับปรุงตำแหน่งของครูผู้สอนทุกคน ให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้นจนถึงตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 ได้ และให้ใช้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูสายงานการสอนดังกล่าว ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินเดือน โดย ก.ค.ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอนตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่ ศธ 1503/22210 - 22219 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530 ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. จะต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งข้าราชการครู สายงานการสอนตามที่ ก.ค. กำหนด
2. จะต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
3. จะต้องปฏิบัติการสอน โดยมีชั่วโมงสอนและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด
4. จะต้องมีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ประเมิน ตามที่ ก.ค. กำหนด

สำหรับการกำหนดให้อาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 7 การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และการกำหนดให้อาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 นั้น นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ทั้ง 4 ประการดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มขึ้นอีก 2 ประการคือ

5. จะต้องมี ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง
6. จะต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งแสดงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง

การที่ ก.ค. กำหนดให้ข้าราชการครูสายงานการสอน จะต้องเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้ง หรือให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งอาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 7 ตำแหน่งอาจารย์ 3 และตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนระดับ 9 นั้น เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานวิชาการ และเป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนระดับสูง ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความรู้ ทักษะหรือความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญสูง ซึ่งผลงานทางวิชาการจะเป็นตัวบ่งชี้อันหนึ่งที่แสดงว่า ข้าราชการครูผู้นั้นมีความรู้ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533)

จากนโยบายและมาตรการที่จูงใจดังกล่าว มีผลทำให้ข้าราชการครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ปรับปรุง

การเรียนการสอนในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดีขึ้น และจะได้นำผลการปฏิบัติงานนั้น มาเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณได้มีข้าราชการครู เสนอขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ไปให้ ก.ค.พิจารณา เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ แต่จากการพิจารณาคำขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 โดย อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและ อัตราเงินเดือน ซึ่งทำการแทน ก.ค. ปรากฏว่า ยังมีข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 3 แล้ว ไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ เนื่องจาก อ.ก.ค. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ซึ่งทำการแทน ก.ค.พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเหล่านั้น ยังมีข้อบกพร่องบางประการ เช่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535)

1. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ เช่น เนื้อหาไม่ ครบถ้วน ไม่ตรงตามหลักสูตร ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ ไม่ตรงตามเหตุการณ์ ปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน การอธิบายเนื้อหาไม่ชัดเจน ข้ำซ้อนกัน วิธีการนำเสนอและการเรียบเรียงไม่น่าสนใจ สับสน ไม่ต่อเนื่อง การใช้ภาษา การนิยามศัพท์ที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้อง โครงสร้างไม่สมบูรณ์ การจัดทำรูปเล่มไม่ ประณีต การอ้างอิงไม่มีทั้งเชิงอรรถและบรรณานุกรม การอ้างอิงไม่ถูกต้อง ไม่เป็น ระบบเดียวกัน เป็นต้น

2. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น ผลงานทาง วิชาการเป็นการรวบรวม คัดลอก ตัดตอนมาจากเอกสารอื่น ๆ โดยขาดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงใหม่ เป็นเอกสารที่ไม่มีอะไรใหม่ทั้งในด้านเนื้อหา และ วิธีการ ที่แสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น เป็นเอกสารที่รวบรวม คัดลอกมาจากเอกสาร บทความ หรือสิ่งพิมพ์ของผู้อื่น หรือ เป็นเอกสารซึ่งมีเนื้อหาข้อมูลเก่า ล้าสมัย เป็นต้น

4. ข้อบกพร่องเกี่ยวกับประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา เช่น เนื้อหา ไม่เหมาะสมกับระดับชั้นของนักเรียน นักศึกษา การอธิบายสับสน ไม่ชัดเจน เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
เกี่ยวกับการตรวจสอบ วิเคราะห์การขอตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้
ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.วิสามัญ ที่เกี่ยวข้อง และ ก.ค.พิจารณา มีความ
สนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย
ในครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการ
ครู ซึ่งเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาส่งเสริมข้าราชการครู ให้มีความรู้ ความ
เข้าใจ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน
ให้ดียิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้วิจัย
และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัญหาของกระบวนการทำผลงานทางวิชาการของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการ ของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้ซึ่งกรม
เจ้าสังกัด ส่งค่าขอตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ไปให้
คณะกรรมการข้าราชการครูพิจารณาในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2534 - 2536
รวม 434 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2536)

2. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของ
ข้าราชการครู ตามกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ที่สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู,
2533)

- 2.1 การเตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ
- 2.2 การจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 2.3 การนำผลงานทางวิชาการไปใช้
- 2.4 การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
- 2.5 การนำเสนอผลงานทางวิชาการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้ซึ่งกรมเจ้าสังกัด ส่งค่าชอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ไปให้คณะกรรมการข้าราชการครูพิจารณา ในระหว่าง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2534 - 2536

การทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การเตรียมการและวางแผนการ
ทำผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การนำผลงานทางวิชาการ
ไปใช้ การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ และการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ของ
ข้าราชการครู

การเตรียมการและวางแผนการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การ
พิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ เทคนิค
และนวัตกรรม การวางแผน กำหนดกิจกรรมและระยะเวลาในการจัดทำผลงาน
ทางวิชาการ

การจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การกำหนดประเภท และ หัวเรื่องของผลงาน การจัดลำดับงาน การเขียนเค้าโครงของผลงานทางวิชาการ การกำหนดโครงร่างของงานแต่ละตอน การจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละตอน การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การพิมพ์และรวมเล่ม

การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ หมายถึง การนำผลงานทางวิชาการ ไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผล และการรายงานผลการใช้ผลงาน ทางวิชาการ

การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ หมายถึง การเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการและการยอมรับในผลงานทางวิชาการ

การนำเสนอผลงานทางวิชาการ หมายถึง การรวบรวมผลงานทาง วิชาการ การจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่ง และนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้ซึ่งกรมเจ้าสังกัด ส่งคำขอ กำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ไปให้คณะกรรมการข้าราชการครูพิจารณา ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2534 - 2536 รวม 434 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูพิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ในระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2534 - 2536 รวม 115 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะสร้างขึ้น ตามกรอบแนวความคิดที่กำหนด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ (Check - list)

ตอนที่ 2 กระบวนการทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ

ตอนที่ 3 ปัญหาของกระบวนการทำผลงานทางวิชาการ ของ ข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนว ความคิด

3.2 กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.3 สร้างเครื่องมือในการวิจัย และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในด้านความตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอรับคืน ทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง นำส่งและขอรับคืนด้วยตนเองอีกส่วนหนึ่ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 กระบวนการทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครู วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 ปัญหาของกระบวนการทำผลงานทางวิชาการของ ข้าราชการครู วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู เพื่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูจะได้ใช้ประกอบการพิจารณาขบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู

2. ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงการทำผลงานทางวิชาการ ของผู้ที่ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก