



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน และทุกฝ่าย (ภิญโญ สาร 2526 : 267) การจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่าง และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ คนงานต้องมีขวัญดี มีกำลังใจในการทำงาน การบำรุงขวัญที่สำคัญที่สุดก็คือ การพิจารณาให้ความดีความชอบที่ยุติธรรม เพราะสิ่งนี้มีอิทธิพลในการจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรรถพร ชุนเพชรวรรณ 2510 : 129) สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ข้าราชการทำงานเฉื่อยชา ทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถนั้น เกิดจากการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้นบังคับบัญชา (สมาชิกหมายเลข 6100 "นามแฝง" 2517 : 69) ดังนั้นระบบการพิจารณาความดีความชอบ จึงไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความเสื่อมของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย ผู้บริหารต้องหาทางดำเนินการทุกอย่าง ที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญดี มีกำลังใจ และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู เป็นการพิจารณาปูนบำเหน็จรางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น และบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ ซึ่งพิจารณาได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การที่ประกอบกันขึ้นเป็นผลงานทั้งหมดขององค์การเป็นส่วนรวม โดยอาศัยการสังเกตตรวจตรา และการรายงานผลการปฏิบัติงานมาประกอบการประเมินผล เพื่อประเมินค่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 149-150)

การพิจารณาความดีความชอบจึงควรยึด ความสุจริต ความถูกต้อง เป็น
 ธรรม และจะต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ มีวิธีการ มีเครื่องมือในการวัดและประเมิน
 ผลงานบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ
 แน่นนอน (กิลก บุญเรืองรอก 2520 : 24)

ผลการประเมินเป็นหลักฐานที่ทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีความ
 เที่ยงธรรม การประเมินที่ถูกต้องโดยมีหลักเกณฑ์ ทำให้ข้าราชการครุฑทราบว่า
 หน่วยงานของตน ต้องการให้ตนทำงานสำเร็จในเรื่องอะไร และควรจะมีควมดี-
 เก่นระดับใด มีเกณฑ์ มาตรการ หรือมีวิธีการอะไร ในการพิจารณาความดี-
 ความชอบ เป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้
 บังคับบัญชา ในการที่จะทำงานร่วมกัน ให้เกิดผลดีต่อทางราชการ เป้าหมายของ
 การเลื่อนขั้นเงินเดือน คือ "ให้เป็นการกระตุ้น การเพิ่มสมรรถภาพข้าราชการครู"

เทคนิคการบริหารงานของประเทศที่เจริญ เช่น หลักการวางแผน และ
 โครงการการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และทฤษฎีการจัดองค์การแผนใหม่ ซึ่งเทคนิค
 การบริหารที่ทันสมัยเหล่านี้ ก็ช่วยได้แต่เพียงการปรับปรุงงานบางส่วนเท่านั้น ไม่ได้
 ช่วยแก้ปัญหาต้นตอของการหย่อนสมรรถภาพของข้าราชการ

การแก้ไขปัญหาคาราคาซังสมรรถภาพ จะต้องทำควบคู่กันให้ข้าราชการครู
 ทุกคนเข้าใจว่า หน่วยงานที่ตนสังกัด ต้องการผลการปฏิบัติงานอย่างไร ความ
 เข้าใจนี้จะเกิดมิได้ ต่อเมื่อทุกคนเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ทุกคนเข้าใจดีว่าการประเมินผลงานมีประโยชน์ต่อทางราชการ ตัวผู้บังคับบัญชาและ
 ข้าราชการครูในสังกัดทุกคน ต้องสร้างความเข้าใจในหมู่ข้าราชการครูว่า
 สมรรถภาพและผลงานเท่านั้นจึงจะถือเป็นความดีความชอบ ผู้ทำงานก็มีสมรรถภาพ
 ก็จะมีกำลังใจ มีขวัญดี มีความพยายาม มีความขยัน และกระตือรือร้นในการ
 ทำงาน เพราะมั่นใจ และหวังใจว่าจะได้รับผลตอบแทนตามสัดส่วนความสำคัญของ
 งาน และตามกำลังงบประมาณของรัฐ (สวัสดิ์ สุขนรังษี 2523 : 571-608)

สภาพปัญหา

เนื่องจากการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ซึ่งมีอยู่จำนวนมากทั่วประเทศ แต่ได้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ สพช. กำหนดให้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ ให้สอดคล้องกันทุกจังหวัด โดยกำหนดโควตา 2 ชั้น เป็นอัตราส่วนร้อยละ 15 ของข้าราชการครูในโรงเรียนนั้น ซึ่งในการปฏิบัติยังไม่มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่แน่นอนแต่อย่างใด เพราะ สพช. ให้อำนาจแต่ละจังหวัด สามารถแก้ไขเพิ่มเติมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของจังหวัด ดังนั้นในแต่ละหน่วยงาน จึงพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่หน่วยงานของตน โดยทั่วหน้ากันและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่สุด

จังหวัดบุรีรัมย์เป็นจังหวัดค่อนข้างใหญ่ แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 14 อำเภอ มีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 823 โรงเรียน มีครู 9,927 คน มีนักเรียน 216,034 คน อัตราส่วนเฉลี่ยจำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน คือ 21.76 อาณาเขตจังหวัดอยู่ติดเขตแดนประเทศกัมพูชาซึ่งมีการปกครองแบบคอมมิวนิสต์ มีการต่อสู้ปะทะกันประจำระหว่างทหารไทยกับทหารกัมพูชาและทหารเวียตนาม ทำให้ข้าราชการครูประถมศึกษา ขาดขวัญกำลังใจ เพราะไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ 2527 : 30-31) ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้รับการร้องเรียนจากข้าราชการครูในจังหวัดบุรีรัมย์ว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ไม่ได้รับความยุติธรรม เพราะผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ส่วนใหญ่จะได้แก่ตัวกรรมการหรือเครือญาติของกรรมการหรือผู้สนับสนุนกรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 146) ข้าราชการครูขาดขวัญกำลังใจ ไม่ตั้งใจทำงาน คุณภาพการศึกษาต่ำมาก สมรรถนะผลทางการเรียนของนักเรียน 10.78 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2525 : 77-84) ดังนั้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงหวังที่จะได้ข้อมูลที่เป็นสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพิจารณา
 ความดีความชอบของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างขวัญ
 กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู อันจะเป็นผลทำให้
 ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของจังหวัดบุรีรัมย์ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูประ-
 ถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาปัญหาที่เป็นอุปสรรค และแนวทางดำเนินการในการพิจารณา
 ความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
 แห่งชาติ ในจังหวัดบุรีรัมย์

3. ข้อตกลงเบื้องต้น

การพิจารณาความดีความชอบ เป็นการพิจารณาผลการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินด้วยแบบประเมิน
 ผลการปฏิบัติงานของครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 กำหนด

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มีความตรงตามเนื้อหา
 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของ
 ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ได้แสดงข้อคิดเห็นตามข้อเท็จจริง
 และตอบตรงตามความเป็นจริง

ข้อมูลที่ได้รับจากคำตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ของผู้บริหารและ
 ข้าราชการครูประถมศึกษาทุกคนเป็นข้อมูลที่ต้องการ เชื่อถือได้

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่เป็นไปโดยทุกตัวอย่างมีโอกาสเลือกมาใช้เท่า ๆ กัน มีความเชื่อมั่นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้เป็นตัวแทนกลุ่มประชากรที่แท้จริงได้

4. ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดบุรีรัมย์ ในประเด็นต่อไปนี้

- 1.1 นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ
- 1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.4 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.5 ผู้ประเมิน
- 1.6 ผู้ถูกประเมิน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 2.1 กลุ่มผู้บริหารประกอบด้วย
 - 2.1.1 ผู้บริหารนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
 - 2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2.2 กลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน

5. ค่านิยมศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร และเป็นการประเมินสมรรถภาพของบุคลากรไปในตัว

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติหน้าที่เด่นเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของครูและผู้เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง มาตรการที่ใช้พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรการเพื่อใช้ในการพิจารณา การปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา

กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไป มีวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผล
3. กำหนดตัวผู้ประเมินผล และฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล
4. กำหนดวิธีการประเมินผล
5. การวิเคราะห์ผล และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา

ผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการประถมศึกษาของชาติ

ผู้บริหารนอกสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารในสถานศึกษา

ผู้บริหารในสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

ครูผู้ปฏิบัติการสอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

6. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา แก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินงานพิจารณาความดีความชอบ

2. ทำให้ได้แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดบุรีรัมย์

7. วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุกคนจาก 14 อำเภอ ได้จำนวน 14 คน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน สุ่มมาจากโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ อย่างละ 10 เปอร์เซ็นต์ (บุญธรรม กิจปรีคาภิรุตษ์ 2524 : 49) ได้จำนวนโรงเรียน 95 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน 95 คน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 14 คน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด 1 คน รวมจำนวน 110 คน

1.2 กลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่สุ่มได้ 95 โรงเรียน มีจำนวน 1,560 คน สุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) มา 25 เปอร์เซ็นต์ (บุญธรรม กิจปรีคาภิรุตษ์ 2524 : 49) ได้จำนวนครู 390 คน

จำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรให้เห็นเด่นชัดได้ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด	1	คน
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	14	คน
ครูใหญ่	51	คน
อาจารย์ใหญ่	44	คน
รวม	110	คน

2. กลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน

390 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 500 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแบบสอบถามสำหรับถามครูผู้ปฏิบัติการสอน มีลักษณะดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์ สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบ (Checklist) มี 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ได้แก่ นโยบาย หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติของผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และปัญหาอุปสรรคในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

(Structure Interview) มี 38 ข้อ และเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับความประสงค์ที่จะปรับปรุงระบบวิธีการประเมินผลอีกจำนวน 11 ข้อ

2.2 เป็นแบบสอบถามสำหรับถามครูผู้ปฏิบัติการสอน แบ่งได้เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกตอบจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ได้แก่ หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติของผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และปัญหาอุปสรรคในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 48 ข้อ และเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับความประสงค์ที่จะปรับปรุงระบบวิธีการประเมินผลอีกจำนวน 9 ข้อ และเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) อีก 3 ข้อ รวมทั้งหมดเป็นแบบสอบถาม 60 ข้อ

2.3 การตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุง

นำเครื่องมือทั้งหมดไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบอ่านวิจารณ์ ให้คำแนะนำ ในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.2 แบบสอบถามสำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ตอบ และส่งคืนทางไปรษณีย์ และบางส่วนไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์แบบสัมพัทธ์ โดยการหาความถี่ และหาค่าร้อยละ ประกอบคำบรรยาย เป็นรายชื่อ

4.2 แบบสอบถามสำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ พร้อมทั้งวิเคราะห์โดยเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ

$$\text{สูตร ค่าร้อยละของแต่ละรายการ} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

5. ลำดับชั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ลำดับชั้นตอนในการเสนอรายงานการวิจัยไว้ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย

บทที่ 2 หลักการ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 เป็นวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ และเสนอแนวทางการพิจารณาความดีความชอบ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต