



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาตามแนวระบบโรงเรียนของแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 แบ่งระดับการศึกษาเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535)

การมัธยมศึกษา นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต เป็นกระบวนการผลิตกำลังคนในระดับกลางเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือศึกษาต่อในระดับสูงพร้อม ๆ กัน ปลูกฝังจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ สร้างทักษะ ความรอบรู้ให้เป็นคนชยัน ประหยัด อดทน มีความรับผิดชอบ มีวินัย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ สามารถในการทำมาหากิน สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้เรียนมาให้เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต และสามารถมีส่วนร่วมในการปกครอง อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2536) ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) นโยบายการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา คือ เร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนให้ทัดเทียมกัน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น เร่งขยายการจัดมัธยมศึกษาได้ทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในเขตเมืองและชนบท เน้นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2534)

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเน้น การบริหาร การจัดการและให้บริการ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน จะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องมีบุคลากรทุกระดับ นับตั้งแต่ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ผู้สอน เจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน รวมทั้งศึกษานิเทศก์ที่มีคุณภาพ ตระหนักถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง (กรมสามัญ

ศึกษา, 2536) ฉะนั้นจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 2 ประการคือ ครูผู้สอน กับ ผู้บริหารการศึกษา (ภิญโญ สาร, 2526)

ในการบริหารการศึกษา จะต้องประกอบด้วยงานที่ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา 5 ประการ คือ การบริหารงานบุคคล โปรแกรมการศึกษา การวางแผน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์อื่น ๆ ภายนอกกระบวนการศึกษา

การบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกของงานหลัก 5 ประการ เพราะบุคลากรนั้น เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ ไม่มีงานใดจะฮากลำบากและมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล การปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น บุคคลจะเป็นเครื่องชี้ว่า จุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ ดังนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคล (เมธี ปลิ้นชานนท์, 2529)

การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน และทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็นต่างคนก็จะหาผลประโยชน์จากงบประมาณที่มีอยู่หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกความสามัคคีต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ ไรสร่วมมือกัน โครงการทั้งหลายผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว ซึ่งในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดได้สำเร็จได้โดยลำพังยังต้องอาศัยผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ฉะนั้นหากโรงเรียนใดสามารถหาคนดีมีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจว่าการบริหารโรงเรียนจะต้องเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด (ภิญโญ สาร, 2517)

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษานั้น มีข้อข้อและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากกองการมัธยมศึกษา ซึ่งให้โรงเรียนถือเป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร นั้น มีสภาพและปัญหาด้านบุคลากรแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น ๆ เช่น

การคมนาคม โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน การคมนาคมสะดวก เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความพร้อมด้านสถานที่

ความนิยมของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในกรุงเทพมหานคร หลายแห่งเป็นโรงเรียนเก่าแก่ มีชื่อเสียง และเป็นโรงเรียนยอดนิยม ที่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานมาเรียน จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหาร ตลอดจน ครู อาจารย์ มีความต้องการโยกย้ายเข้ามาสู่โรงเรียนดังกล่าวมากเป็นพิเศษ จึงทำให้เกิดการโยกย้ายบุคลากรจากโรงเรียนหนึ่งสู่โรงเรียนหนึ่งตลอดเวลา โรงเรียนบางแห่งมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรตลอดทั้งปีการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานบุคลากรขึ้น ตลอดจนทำให้เกิดปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามมา บุคลากรครูขาดในบางแห่ง และเกินในบางแห่ง หรือแม้แต่ในโรงเรียนเดียวกัน ในภาพรวม บุคลากรครูเกินตามเกณฑ์มาตรฐานที่กรมสามัญศึกษากำหนด แต่ในส่วนย่อยระดับหมวดวิชา บุคลากรครูขาด ซึ่งทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารบุคลากรอยู่เสมอ ๆ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนที่เกิดขึ้น ตามที่ระบุไว้ในสารสนเทศการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 ตัวอย่างเช่น

- เกี่ยวกับการย้ายครู ข้อมูลจากกรมสามัญศึกษาไม่ค่อยจะถูกต้องทำให้โรงเรียนวางแผนงานผิดพลาด การย้ายไปชั่วราชการทำให้เกิดปัญหาครูเกิน ครูขาด การใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไปไม่ตรงกับความต้องการของทางโรงเรียน นอกจากนั้นการโอนข้าราชการไปรับราชการที่อื่น ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ทำให้เกิดปัญหากระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน

- ปัญหาอัตรากำลัง การจัดครู จัดอาจารย์ให้โรงเรียนไม่สอดคล้องกับการบริหารหลักสูตร พ.ศ. 2521 และ พ.ศ. 2524 อัตราส่วนการจัดครูก็ไม่เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ครู อาจารย์ในโรงเรียนรับภาระหนักเกินไป อีกทั้งการกำหนดกลุ่มวิชาที่กว้างเกินไป เป็นเหตุให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

- การจัดอบรม การสัมมนา ระหว่างเปิดภาคเรียน ทำให้กระทบต่อโรงเรียน ต่อการเรียน การสอนของนักเรียน และการอบรมครูโดยการถ่ายทอดความรู้จากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่งไม่ได้ผล

- การเกิดความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหาร ในด้านความคิด การแต่งกาย การพูด กิริยา มารยาท ตลอดจนความรับผิดชอบต่อหน้าที่

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ กรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา เพื่อให้ทราบข้อความรู้ ข้อเท็จจริง และปัญหาการบริหารงานบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้แก่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาได้นำ ไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เท่านั้น
2. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสังเกตการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ซึ่งรวบรวมได้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนและการสรรหาบุคลากร
2. การดำรงรักษาบุคลากร
3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
4. การดำเนินการให้พ้นจากงาน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู-อาจารย์
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ลักษณะการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวกับบุคลากร
อันได้แก่ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เป็นต้น

ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับ
สภาพที่เป็นอยู่ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ การวางแผนและสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร
การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการให้พ้นจากงาน

การวางแผนและสรรหาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการจัดคนให้เหมาะสมกับ
งานอย่างมีแบบแผนไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ และ
มีปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินการในเรื่อง
การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลและการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

การขำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการและจูงใจให้บุคคลอยู่ในหน่วยงานให้ยาวนานที่สุด โดยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ด้วยความเต็มใจ โดยการดูแลและให้ประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรในด้านต่างๆในการทำงาน อันได้แก่ การปรุมนิเทศ การนิเทศงาน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานในอนาคตโดยการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมและพัฒนาการจักกิจกรรม วิธีการดำเนินการตลอดจนการประเมินผลของการฝึกอบรมพัฒนาด้วยซึ่งมีกิจกรรม ได้แก่ การจัดอบรม การสัมมนาการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น

การดำเนินการให้พ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคคลได้พ้นจากตำแหน่งเดิม โดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมอื่น ตลอดจนช่วยเหลือและบริการเมื่อบุคคลเกษียณอายุ ลาออก หรือย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ครู อาจารย์ หมายถึง ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีนักเรียนมากกว่า 2,499 คน (ใช้เกณฑ์ของกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาค้นคว้าจาก ตำราวิชาการต่าง ๆ เอกสาร แผนงาน รายงานการประชุม แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 48 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 192 คน รวมประชากรที่เป็นผู้บริหารทั้งสิ้น 240 คน

2.1.2 กลุ่มครู อาจารย์ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 8,481 คน

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

2.2.1 ผู้บริหาร ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 240 คน

2.2.2 ครู-อาจารย์ ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้

โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 367 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในแต่ละโรงเรียน (Simple Random Sample) ตามสัดส่วนจำนวนครู-อาจารย์ที่มีอยู่จริง (ดูตารางในภาคผนวก ค.)

รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 607 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เน้นข้อความที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เน้นข้อความ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถาม เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)และคำถามปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเป็นบางส่วน และบางส่วนใช้บริการทางไปรษณีย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพส่วนตัว ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคล ใช้วิธีแจกแจงหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสาร วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง ความหมายการบริหารงานบุคคล ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรอบแนวคิดในการบริหารงานบุคคลที่ใช้ในการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของเครื่องมือวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
บรรณานุกรม
ภาคผนวก