

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“...ครูที่แท้นั้นต้องเป็นผู้กระทำแต่ความดี ต้องขยันหมั่นเพียรและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม ต้องปลื้มปลื้มใจจากความสะอาดสบายและความสนุกรื่นรื่นที่ไม่ว่าสมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงและแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องมีเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลางไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งในด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุและผล...” (พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ครูอาวุโส ประจำปี 2552 ในโอกาสเข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน 3 ตุลาคม 2552)

พระราชดำรัสดังกล่าวแสดงถึงครูต้องมีคุณลักษณะของครูที่ดี ต้องขยันหมั่นเพียร อดสาหะพากเพียร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ อดทนอดกลั้น ซื่อสัตย์ รักษาวินัย และเมตตาต่อศิษย์ จากพระราชดำรัสข้างต้นเปรียบได้กับหลักธรรมคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า ดังนั้น ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ

การศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และการจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีมีคุณภาพเพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เพราะปัจจัยสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทางการศึกษา คือ “ครู” ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 9) ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นวิชาชีพของคนเก่ง คนดีในสังคม และผู้ประกอบวิชาชีพนี้ควรเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตน ตามการดำรงชีวิต และสามารถชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด ก ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ได้กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับกับการประสานให้สถาบันที่ผลิตพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่

และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 53 กำหนดให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในการกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 39) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดไว้ในหมวด 3 มาตรา 38 ได้กำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาแบ่งเป็น ครูผู้ช่วย ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ และมาตรา 56 ระบุว่า ผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 15) ซึ่งการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของคุรุสภา เพื่อให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ดังนั้นพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ได้กำหนดให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เป็นวิชาชีพควบคุม ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุมโดยมิได้รับใบอนุญาตจากคุรุสภา การควบคุมการประกอบวิชาชีพ จึงเริ่มดำเนินการตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งกำหนดเป็นข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษากำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเริ่มตั้งแต่การเข้าสู่วิชาชีพทางการศึกษาทุกวิชาชีพจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่วิชาชีพครู จะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูก่อน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2547: 9) ในการสอบบรรจุครูผู้ช่วยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ได้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันบุคคลเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยได้ดำเนินการสอบบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูในตำแหน่งครูผู้ช่วย ผู้ที่สอบผ่านการแข่งขันแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ส่งไปทดลองปฏิบัติงานในสถานศึกษา และสถานศึกษาต้องร่วมมือกันเพื่อเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มให้กับครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลการประเมินจากแบบบันทึกผลการประเมินครูผู้ช่วย พบว่าครูผู้ช่วยผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เฉลี่ยร้อยละ 60-70 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. 2553) ใน 5

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ซึ่งตามความเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ครูผู้ช่วยควรจะมีผ่านเกณฑ์สูงกว่านี้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยขาดการพัฒนาอย่างถูกวิธี ดังที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูผู้ช่วยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (พิษณุโลก-อุตรดิตถ์) เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับตำแหน่งครูผู้ช่วยแล้ว ได้มีการจัดให้มีการฝึกอบรมครูผู้ช่วยขั้นต้นก่อนที่จะส่งไปยังสถานศึกษา เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้ว ก็ยังพบปัญหาในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยยังมีประสบการณ์น้อยในการแสวงหาความรู้ต่างๆ ให้ทันการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร หรืออาจจะเป็นเพราะสภาพแวดล้อมทางการศึกษาไม่เอื้ออำนวย เช่น สถานศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกลความเจริญเป็นส่วนใหญ่ และขาดแคลนครูที่อยู่ประจำในพื้นที่ ทำให้ครูผู้ช่วยมีภารกิจมากนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งผู้บริหารบางส่วนก็อาจจะให้ความสำคัญในการพัฒนาเกี่ยวกับงานวิชาการน้อย มุ่งแต่ส่งเสริมกิจกรรมพิเศษด้านอื่น ทำให้ครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการค่อนข้างน้อย การวางแผนการสอนและการจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนจึงไม่มีประสิทธิภาพ (สมเกียรติ บุญรอด. 16 พฤษภาคม 2554: สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า กระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการพัฒนายังไม่ปรากฏเด่นชัด นอกจากกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นหลักและแนวปฏิบัติกว้างๆ ในขณะที่ระบุเอกสารเกี่ยวกับการประเมินค่อนข้างละเอียด การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติจึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามลำดับ ทำให้การบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย โดยภาพรวมสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ไม่มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้ช่วยที่หลากหลาย นอกจากเน้นเพียงสมรรถนะทางการสอนเท่านั้น และยังขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้กับครูผู้ช่วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 30) ในทำนองเดียวกัน เช่นหมั่นเขตรกิจ (2551: 3) ยังระบุว่ากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่งานในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมา มีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ทั้งในเรื่องของหน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ บทบาทของสถานศึกษา ครูใหม่ผู้ที่รับผิดชอบเป็นครูพี่เลี้ยงหรือให้คำปรึกษา และการวัดและประเมินผล ซึ่งในภาพรวมนับว่ามีความคล้ายคลึงกัน ส่วนที่เปลี่ยนแปลงมีเพียงระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติราชการของครูใหม่ที่มีกำหนดให้เพิ่มระยะเวลามากขึ้น จาก 6 เดือน เป็นปี หรือ 2 ปี ตามลำดับ โดยเปลี่ยนคำว่าทดลอง

ปฏิบัติราชการเป็นการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของผู้ช่วยมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 ถึงปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มกับผู้ช่วยแตกต่างกันอย่างหลากหลาย แสดงว่าครูผู้ช่วยยังไม่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เท่าที่ควร ซึ่งมีผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียน

นอกจากปัญหาดังกล่าวยังมีตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน คือ ผลการทดสอบทางการศึกษา (O-net) ปีการศึกษา 2554 และปีการศึกษา 2555

พบว่า ปีการศึกษา 2554 และปีการศึกษา 2555 คะแนนเฉลี่ยของวิชาหลักต่ำกว่าร้อยละ 50 และส่วนใหญ่อันดับเฉลี่ยลดลง ในปีการศึกษา 2554 และปีการศึกษา 2555 ทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งแสดงให้เห็นปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจ สติปัญญาของเด็กไทย ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป (สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2555)

นอกจากนี้ยังมีข้อสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสองระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2549-25852) สถานศึกษาที่ได้รับการประเมินแล้วทั้งสิ้น 29,000 แห่ง พบว่า สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จำนวน 5,232 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.04 มาตรฐานที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตรการเรียนรู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ด้านผู้บริหาร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน การบริหารจัดการการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในด้านครูผู้สอน ได้แก่ ความสามารถของครูผู้สอนในการจัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเช่นเดียวกัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553)

รุ่ง แก้วแดง (2547) ได้นำเสนอให้เห็นถึงปัญหาของการศึกษาไทยที่สอดคล้องกันในการเตรียมตัวสู่การปฏิรูปการศึกษาว่า ปัจจัยหนึ่งคือ กำลังคนในการศึกษามีปัญหา หมายถึง วิชาชีพครู ถดถอยลงเรื่อยๆ จากอดีตที่มีการคัดเลือกคนที่เรียนได้ทีหนึ่งมาเป็นครู แต่ปัจจุบัน วิชาชีพครูอยู่ใน อันดับท้ายๆ ที่คนจะเลือก และมักเป็นผู้ที่สอบเข้ามหาวิทยาลัยไม่ได้ ในขณะที่ประเทศมาเลเซีย เขาให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูมาก ให้การสนับสนุน ไม่ว่าจะเรื่องเงินเดือนครูก็สูงกว่าข้าราชการอื่นถึง 15% และอย่างที่ประเทศจีน ก็ให้การยกย่องครูมาก เหมือนที่ไทยเคยยกย่องครูเหมือนในอดีต แต่ปัจจุบัน วิชาชีพครูถูกมองข้าม จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาไทยกำลังวิกฤตหนัก ทุกคนต้องหันมาร่วมปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่วันนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศไทย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้ช่วย จากความสำคัญของครูในฐานะผู้สร้างความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียน เพราะความสำคัญของกระบวนการพัฒนาครูในช่วงเริ่มต้นของชีวิตครูที่จะช่วยสร้างก้าวแรกให้มั่นคง เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความพร้อมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอน มีความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้กับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นและกระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ ดำเนินการ 3 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นและกระบวนการบริหาร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย แยกการศึกษาออกเป็น 3 เรื่อง คือ

1.1 การศึกษาระดับสมรรถนะและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จาก 58 โรงเรียน รวมเป็น 458 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย จาก 52 โรงเรียน รวมเป็น 364 คน

ตัวแปรที่ศึกษาสมรรถนะและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน

1.2 การศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูพี่เลี้ยง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูพี่เลี้ยง จาก 58 โรงเรียน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 58 คน ครูพี่เลี้ยง 200 คน รวมเป็น 258 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูพี่เลี้ยง จาก 52 โรงเรียน รวมเป็น 208 คน

ตัวแปรที่ศึกษา วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน 3) การประชุมปฏิบัติการ 4) การนิเทศ และ 5) การศึกษาดูงาน

1.3 การศึกษากระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้ช่วยตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จาก 58 โรงเรียน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 58 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จาก 52 โรงเรียน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 52 คน

ตัวแปรที่ศึกษา กระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้ช่วย ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การนำการปฏิบัติ และ 4) การควบคุม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับหลักทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ แล้วทำการยกกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เสร็จแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) ผู้เชี่ยวชาญ 15 คน พิจารณาร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

### ผู้เข้าร่วมทดลอง

ผู้เข้าร่วมทดลอง ที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พิจารณาสถานศึกษาที่มีครูผู้ช่วยกำลังปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 2 ปีแรก จำนวน 1 โรงเรียน โดยให้คณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย จำนวน 5 คน ทำการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เป็นเวลา 2 เดือน

3.2 การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย จำนวน 9 คน

### 3.3 ระยะเวลา

ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประจำสงเคราะห์วิทยา ตำบลหนองกุดลา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เป็นเวลา 2 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม 2557 ถึง กุมภาพันธ์ 2557

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

**สมรรถนะการปฏิบัติงาน** หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาความสามารถทางวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับชุมชน

1. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการวิเคราะห์มาตรฐาน การจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และสมบูรณ์ มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการพัฒนาผู้เรียนเกี่ยวกับการปลูกฝังการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต รักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล และผู้เรียนที่มีความ

ต้องการพิเศษ การจัดโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักประชาธิปไตย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างค่านิยมที่พึงามสร้างความเป็นไทยให้ผู้เรียน และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. การพัฒนาทางวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดทำสื่อ และนำสื่อ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมของเครือข่ายทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้

4. การพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานบริหารทั่วไป เช่น งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ มีการดำเนินงานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน และช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการศึกษาโครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา

5. ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถ และทักษะปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในด้านทักษะการศึกษา สํารวจ เรียนรู้ สภาพของชุมชน ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และบุคคลสำคัญของชุมชน ร่วมกิจกรรมประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการทำกิจกรรมของชุมชน นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมของสถานศึกษา ให้บริการและช่วยเหลือชุมชนทั้งด้านความรู้และกิจกรรรม และนำความรู้ประสบการณ์การดำเนินงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

**รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย** หมายถึง กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติ และการควบคุม

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดระบบบริหารงานการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน การประสานงาน และการจัดสรรงบประมาณ

3. การนำการปฏิบัติ (Leading) หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดตาม และการให้ข้อเสนอแนะ จัดประชุมชี้แจง

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย การนิเทศ การเขียนรายงาน การสรุปงาน โดยการให้คำแนะนำปรึกษา

**วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้ช่วย** หมายถึง กระบวนการปฏิบัติโดยเน้นกิจกรรมหลายลักษณะ ที่มุ่งสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย คือ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ การศึกษาดูงาน

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ความชำนาญและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการสอน การจัดกิจกรรมการสอน การวิจัยในชั้นเรียน

2. การสอนงาน (Coaching) หมายถึง เทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย โดยการสอนงานจากผู้อำนวยการโรงเรียนและครูพี่เลี้ยงโดยตรง มุ่งพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ทักษะ วิธีสอน การปฏิบัติตน การวิจัยในชั้นเรียน และคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงาน การถ่ายทอดเทคนิคและวิธีการทำงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงาน ให้ครูผู้ช่วยเข้าใจปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รู้จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานเพียงผู้เดียว เป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูผู้ช่วยปรับปรุงตนเอง สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ

3. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การอบรมในลักษณะเข้มโดยจะเน้นให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง การประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้ครูผู้ช่วยเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นทั้งด้านวิชาการหรือทฤษฎี และด้านปฏิบัติ ฝึกฝนให้ครูผู้ช่วยเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง ปรับปรุงงาน โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างให้ครูผู้ช่วยนำสิ่งที่ตนเรียนรู้มาปฏิบัติในสถานการณ์ทำงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง การดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ คือ ครูพี่เลี้ยง กับผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้ช่วย เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยใช้เทคนิคการนิเทศ ดังนี้ วางแผนการนิเทศ ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ลงมือปฏิบัติงานสร้างเสริมกำลังใจ และประเมินผลการนิเทศ

5. การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง การไปศึกษาและดูงานสถานที่ปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เพื่อครูผู้ช่วยจะได้ทำเป็นแบบอย่างหลังศึกษาดูงานแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

**การประเมินรูปแบบ** หมายถึง การพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ดังนี้

1. ความเหมาะสม (Propriety Standard) หมายถึง รูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำให้การให้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับเวลา และมีความยืดหยุ่นเพียงพอสำหรับโรงเรียนที่มีธรรมชาติและบริบทที่แตกต่างกัน

2. ความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) หมายถึง รูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า

3. ความถูกต้อง (Accuracy) รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความถูกต้องตามหลักการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

4. ความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหาร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 สามารถนำไปใช้เพื่อสนองความต้องการและเกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

**ความพึงพอใจ** หมายถึง ความคิดเห็นที่แสดงความรู้สึกชอบของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

**ครูผู้ช่วย** หมายถึง ผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ในช่วง 2 ปีแรก ของการรับราชการครู ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

**ครูพี่เลี้ยง** หมายถึง ครูประจำการที่ได้รับแต่งตั้งจากสถานศึกษาให้เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ สนับสนุน และประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ได้ข้อมูลระดับความต้องการของครูผู้ช่วย ตามทฤษฎีของผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. ได้รูปแบบเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
3. เพื่อให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการวางแผนและปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยตามระดับความจำเป็น และความต้องการของครูผู้ช่วยอย่างแท้จริง ให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งครูต่อไป

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด ดังนี้

### 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อกำหนดของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548) ที่ระบุไว้ว่าครูผู้ช่วยต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน

### 2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

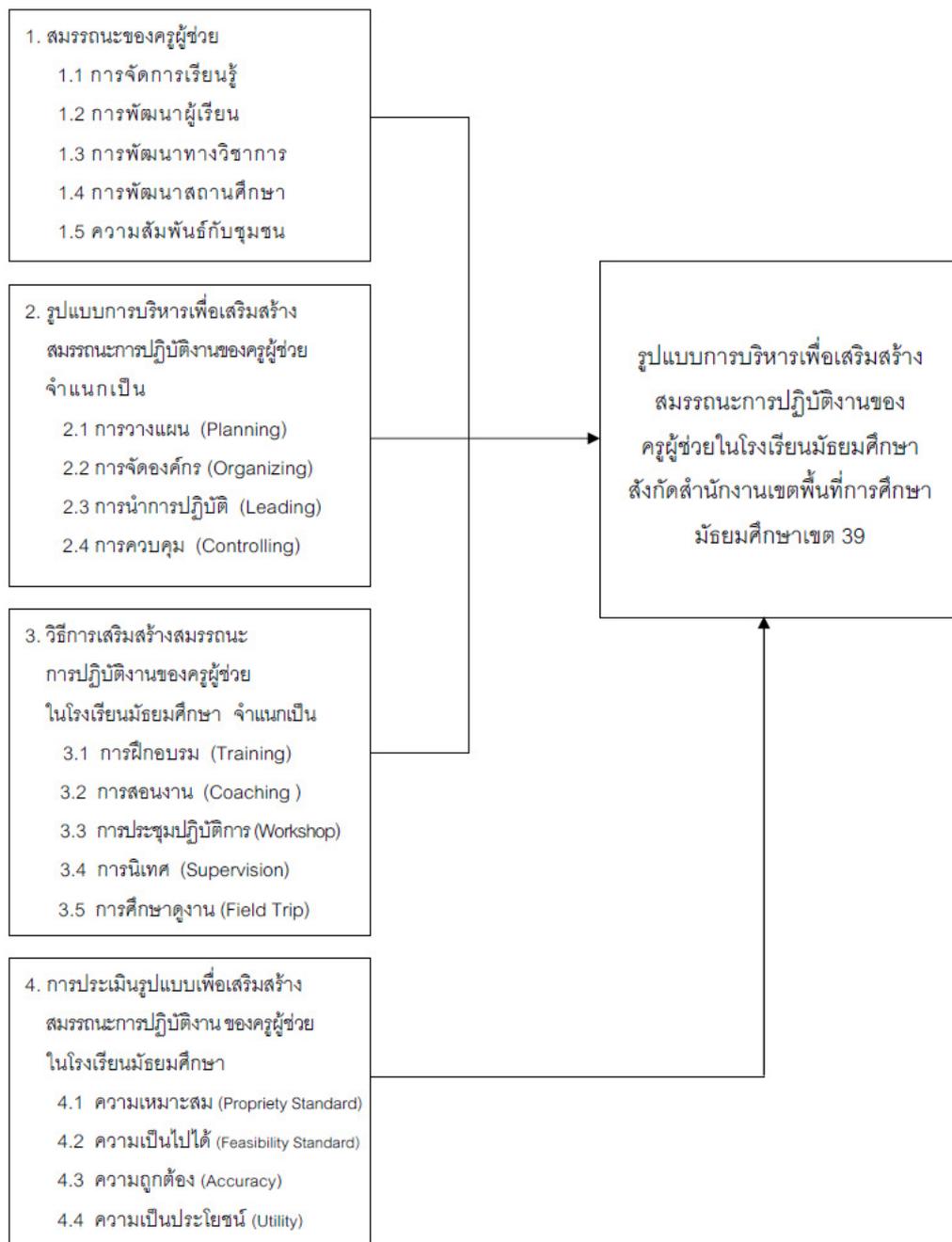
ผู้วิจัยได้ใช้หลักการบริหารของ เซอร์เมออร์ฮอร์น (Schermerhorn. 1993: 21) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การนำการปฏิบัติ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling)

### 3. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ แมคเคลล์แลนด์ (McClelland. 1965: 68) รีบอร์ (Rebore. 2001: 177), สุพจน์ีย์ พัดจาด (2554: 154-156) และเซน หมั่นเขตรกิจ (2551: 11) ที่มีความคิดเห็น

สอดคล้องเรื่องวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การสอนงาน (Coaching) 3) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) 4) การนิเทศ (Supervision) และ 5) การศึกษาดูงาน (Field Trip)

4. การทดลองใช้และการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548: 92-93), ไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2552: 101) และชนิดา ทองมณโฑ (2552: 107-108) ที่กล่าวว่าในการประเมินรูปแบบการบริหาร อาจประเมินในเรื่อง 1) ความเหมาะสม (Propriety Standard) 2) ความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) 3) ความถูกต้อง (Accuracy) และ 4) ความเป็นประโยชน์ (Utility) จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย