

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

กระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมที่รุนแรง และรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ สังคมไทยต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรี และดำรงความเป็นไทยอยู่ได้ในสังคมโลก การที่ประเทศไทยสามารถก้าวไปสู่ จุดหมาย ได้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักในคุณค่าและคุณภาพของคนว่า คนทุกคนมี คุณค่าที่จะต้อง ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสม ต่อการดำรงชีวิตในสังคมโลกโลกาภิวัตน์ได้ หาก คนทุกคนได้รับการพัฒนาชีวิตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ ความพร้อม ความถนัด ความสนใจ ความพึงพอใจ และความต้องการทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมแล้วคนเหล่านั้นย่อมมี คุณภาพชีวิตที่ดี และร่วมพัฒนาประเทศชาติไปในทางที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลก ได้อย่างเท่าเทียม มั่นคง และยั่งยืน (จำลอง เจริญเกษ, 2542, หน้า 6)

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทั้งในแง่ส่วนบุคคล และการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศโดยรวม รัฐบาลทุกยุคทุกสมัย จึงให้ความสำคัญ ต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของประเทศมาโดยตลอด และถือเป็นภารกิจที่ สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของรัฐโดยรัฐต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาให้เพียงพอ

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาคน เพราะเป็นวิธีที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการดำรงชีวิตให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ การเรียนรู้มีใช้สิ่งที่เกิดขึ้น เฉพาะในสถานศึกษาและการเรียนรู้มีใช้เกิดขึ้นกับเด็กเท่านั้น แต่การเรียนรู้ต้องเกิดกับทุกคน ได้ในทุกแห่ง การได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุมเหมาะสมยั่งยืน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะคุณภาพของการศึกษาจะ ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครู ถือว่าเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการในโรงเรียน และโรงเรียนเป็น หน่วยงานดำเนินการให้การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ คุณภาพของการศึกษาจึงอยู่ที่คุณภาพของ โรงเรียน ซึ่งมีครูเป็นฝ่ายปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครู เพื่อพัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 ให้ กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างมีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูต้อง ทำอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเหมาะสม การเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 26) การพัฒนาครูในโรงเรียนทุกระดับและทุกประเภทจึงมี ความสำคัญยิ่งรวมทั้งการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชน

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นผู้ผลักดันและดำเนินการในเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน และมาตรการต่าง ๆ

ของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ หากบุคลากรหรือครูด้วยคุณภาพ โรงเรียนนั้นก็ไมอาจบรรลุเป้าหมายได้

วิชัย ดันศิริ (2539, หน้า 78 – 79) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของครู การพัฒนาครูสามารถเกิดขึ้นได้ทุกชั้นตอนและเป็นความจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (2535, หน้า 324) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรไว้ดังนี้ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาถ้าพิจารณาในแง่ของหลักสูตร จะเห็นได้ว่า ระบบการศึกษามีการปรับปรุงคุณภาพขึ้น สื่อการเรียนการสอนหรืออุปกรณ์การสอนได้ส่งเสริมให้มีการผลิตและการใช้ จึงมีส่วนในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น อาคารสถานที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครู และ นักเรียนทำงานได้สะดวก คุณภาพการศึกษาจะดีขึ้น อย่างน้อยที่สุดที่กล่าวมานี้ก็เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ส่วนที่จะดีขึ้นหรือไม่ขึ้น ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ การจัดการ และการปฏิบัติของบุคลากรฝ่ายการศึกษาเป็นสำคัญ

ในส่วนของการศึกษา รัฐเป็นหน่วยงานสำคัญที่ต้องจัดการศึกษาให้กับคนไทยโดย มุ่งพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ทั้งยังเป็นการศึกษาตลอดชีวิต (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 5-6) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของการศึกษานี้ โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติ ช่วยแบ่งเบาภาระของรับในการให้บริการการศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับต่างๆ ทำให้รัฐประหยัดงบประมาณในส่วนนี้ และสามารถนำงบประมาณไปพัฒนาและขยายการศึกษาภาคบังคับ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานสูง จึงสามารถพัฒนาและนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนของรัฐ ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องของระเบียบของราชการ ดังนั้นรัฐจึงเปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และมีเจตจำนงที่จะจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้จัด ร่วมจัด และร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 19) โดยรัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนให้การศึกษาภาคเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการและการบริหารรวมทั้งปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชน ทุกระดับทุกประเภทการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 มาตราที่ 15(1) ได้แบ่งประเภทการศึกษาออกเป็นประเภทสามัญศึกษา คือระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ส่วนประเภทอาชีวศึกษา แบ่งเป็นมัธยม ระดับมัธยมตอนต้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2536, หน้า 50)

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาฉบับที่ 9 เป็นการปลูกฝังและพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รู้จักใช้ทักษะในการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีลักษณะเป็นผู้นำ เชื่อมมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งให้คนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนได้ร่วมจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยดำเนินงานตามเป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติ มีโรงเรียนเอกชนจำนวนมากที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง มีคุณภาพสูง สามารถจัดการศึกษาได้ดีกว่าโรงเรียนของรัฐ (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2531, หน้า 9) และมีจำนวนไม่น้อยที่ยังมีสภาพด้อย ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวต้องรีบเร่งพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาโดยด่วน ดังนั้นเพื่อให้หน่วยงานของเอกชนมีคุณภาพ จึงมีการเร่งรัด ส่งเสริมการพัฒนาในโรงเรียนเอกชน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความสำเร็จ ความคิด เทคนิค วิชาการใหม่ๆ พัฒนาการนิเทศ ส่งเสริมการปฏิรูปการสอน เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียน และนักเรียนในทุกด้าน

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนเป็นอันมาก พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับผู้มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และไม่ตรงกับวิชาที่สอน ครูทำงานในหน้าที่ที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ศรัทธาต่ออาชีพ ขาดอุดมการณ์ และมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ เพราะคิดว่าอาชีพครูไม่ก้าวหน้า บางครั้งครูรับภาระหนักเกินไป เกิดความจำเจเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ขาดกระบวนการสอนอย่างแท้จริงยังคงใช้วิธีการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรหรือครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 24)

จังหวัดสระบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาทุกระดับ และมีครูผู้สอนเป็นจำนวนมากจากสถิติของเขตการศึกษาสระบุรี เขต 1, 2 พบว่า ในแต่ละปีมีครูเข้าออกเป็นจำนวนไม่น้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล ศรประเสริฐ (2541, หน้า 2) ข้อมูลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่มีปัญหาความมั่นคงในอาชีพ เมื่อเทียบกับครูรัฐบาล จึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาครูลาออก โรงเรียนเอกชนเปรียบเสมือนศาลาพักร้อนให้กับผู้ที่หางานทำไม่ได้ หรือรองานของรัฐบาล ครูโรงเรียนเอกชนทั่วไปมีรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้นไม่มีระบบ ชัดเจน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอสอบบรรจุ เมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุ ก็จะลาออกทันที จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนอีกปัญหาหนึ่ง ปัญหาเช่นนี้โรงเรียนต้องบรรจุครูใหม่ ครูที่บรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ ขาดเทคนิคและความชำนาญในการเรียนการสอน ต้องได้รับคำแนะนำ ชี้แนะจากครูหรือผู้บริหาร ดังนั้นการพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็น อย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนเอกชน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540, หน้า 26)

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระบุรีทั้งเขต 1 และ 2 เปิดทำการสอนตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) อาชีวฯ ทั้งหมด 27 โรงเรียน มีครูทั้งหมด

780 คน มี นักเรียน คน ก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ทำให้ครูผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากร รวมถึงครูให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ด้วยเหตุเหล่านี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาโรงเรียนเอกชนในสระบุรีมีวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างไร และมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระบุรีให้บุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งทราบแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายของการจัดการการศึกษาต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้นำผลของการวิจัยครั้งนี้ไป

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. นำไปแก้ปัญหในการพัฒนาบุคลากรที่สอนในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี
3. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในการวางแผนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่สอนในโรงเรียนเอกชนสระบุรี

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ตามแนวของแคตเต็ตเตอร์ (Castetter, 1996, p. 220)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูผู้สอน จากโรงเรียนเอกชนทั้งหมดในจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 709 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูผู้สอน จากโรงเรียนเอกชนทั้งหมดในจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 398 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1.1 สถานภาพในการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหาร

2) ครูผู้สอน

3.1.2 วุฒิต่างการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

3.2.1 การปฐมนิเทศ

3.2.2 การฝึกอบรม

3.2.3 การสัมมนา

3.2.4 การศึกษาดูงาน

3.2.5 การศึกษาต่อ

3.2.6 การสับเปลี่ยนหน้าที่

3.2.7 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

3.2.8 การประชุมปฏิบัติการ

3.2.9 การสอนงาน

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาตามลำดับ คือ ความจำเป็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

บุคลากร หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ได้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาโดยมีเจ้าของ (ผู้รับใบอนุญาต) และผู้ดำเนินการสอนเป็นเอกชน ที่เปิดการสอนให้การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 วิธี

ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 วิธี

**การปฏิรูประบบ** หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง ที่พยายามแนะนำบุคลากรใหม่ได้รู้จักหน่วยงานทุก ๆ ด้าน เช่น ประวัติความเป็นมา นโยบาย วัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน เป็นต้น

**การฝึกอบรม** หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**การสัมมนา** หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อทำสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น กรณีปัญหาที่หาข้อสรุปไม่ได้ ผลการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะ

**การศึกษาดูงาน** หมายถึง วิธีพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งโดยให้บุคลากรไปเยี่ยมชมการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อนำประสบการณ์ตรงที่ได้รับไปปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง

**การศึกษาต่อ** หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรหรือให้ได้รับความรู้แนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันเหตุการณ์ ทันโลก และการเปลี่ยนแปลงของวิชาการและเทคโนโลยี

**การสับเปลี่ยนหน้าที่** หมายถึง การผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันทำ อย่างมีแบบแผนและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทำให้รู้งานหลาย ๆ ด้าน จนเกิดความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้การประสานงานในหน่วยงานดีขึ้น

**การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ** หมายถึง การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับวารสาร การออกวารสาร โดยการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

**การประชุมปฏิบัติการ** หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ระหว่างผู้มีประสบการณ์ด้านนั้น ๆ มาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย โดยเน้นการปฏิบัติมากกว่าการอภิปราย

**การสอนงาน** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์ ในการทำงานมาก่อน สอนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การสั่งสอนไม่ใช่เป็นการบอก คำตอบให้ผู้ได้บังคับบัญชา แต่เป็นการช่วยให้เขาหาคำตอบได้ด้วยตนเอง การสั่งสอนเป็นไปโดยสม่ำเสมอในลักษณะที่ทำงานไป เรียนรู้ไปในขณะเดียวกัน

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรและปัญหาการพัฒนาบุคลากร และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของแคสตีเตอร์ (Casterter, 1996, p. 220) ที่ใช้กิจกรรม ต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการเรียนการสอน ผู้วิจัยถือ

