

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ และนำเสนอ ผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ผลการสร้างการสร้งรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริม พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 1) การเพิ่มศักยภาพครู

2) เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) การสนับสนุนในการทำงานของครู และ 5) คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ทำการสอนภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 แห่ง จำนวน 303 รูป/คนสรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 รูป / คนซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลด้านคุณลักษณะทั่วไป (n =303)	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	193	63.70
1.2 หญิง	110	36.30
รวม	303	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	242	79.90
2.2 ปริญญาโท	56	18.50
2.3 ปริญญาเอก	5	1.70
รวม	303	100.00
3. อายุ		
3.1 ต่ำสุด 22 ปี		
3.2 สูงสุด 58 ปี		
3.3 อายุเฉลี่ย 38.78 ปี		
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	216	71.30
4.2 11 - 20 ปี	78	25.70
4.3 มากกว่า 20ปี	9	3.00
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 2 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 303 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 63.70 เป็นเพศหญิงร้อยละ 36.30 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากจบปริญญาตรี ร้อยละ 79.90 รองลงมา คือ ปริญญาโท ร้อยละ 18.50 และต่ำสุดจบปริญญาเอก ร้อยละ 1.70 ในด้านอายุ พบว่า อายุต่ำสุดของผู้ตอบแบบสอบถามคือ 22 ปี สูงที่สุด คือ 58 ปี และอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 38 ปี ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนมากมีอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 71.30 รองลงมา คือ อายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี และต่ำสุดคืออายุการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 3.00

2. การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้ง โดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05) โดยการเริ่มจากการกำหนดคสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบเงื่อนไขที่กำหนดของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และ ในการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแบบจำลองและทดสอบความตรงตามข้อกำหนด ตรวจสอบแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยการจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและผู้วิจัยได้กำหนดคสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3. สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

POTENT แทน ด้านการเพิ่มศักยภาพครู

ATTITUDE แทน ด้านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

SATISFY	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
SUPPORT	แทน	ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู
VOCATION	แทน	ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ
BEHAVIOR	แทน	พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน

4. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
Df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม Lisrel คือ ลักษณะการกระจายของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีค่า ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ± 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร

		POTENT	attitude	satisfy	SUPPORT	vocation	behavior
N	Valid	303	303	303	303	303	303
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.2623	3.2038	2.5804	3.5715	3.2439	3.2090
Std. Deviation		0.35246	0.66184	0.57233	0.61401	0.64073	0.36911
Skewness		-0.799	-0.876	0.950	0.487	-0.070	-0.981
Kurtosis		0.948	0.280	0.309	-.702	0.730	0.954

จากตารางที่ 3 เป็นการวิเคราะห์มูลค่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลว่าเป็นโค้งปกติหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัว จะเห็นได้ว่า มีค่าไม่เกิน ± 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

5. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อเป็นการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ATTITUDE) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) ด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ (VOCATION) และ ด้านพฤติกรรมการจัดการเรียน

การสอน (BEHAVIOR) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.319 ถึง 0.457 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร

		behavior	POTENT	attitude	satisfy	SUPPORT	vocation
Pearson Correlation	behavior	1.000					
	POTENT	0.475*	1.000				
	attitude	0.077	0.195*	1.000			
	satisfy	-0.319*	-0.390*	-0.148*	1.000		
	SUPPORT	0.170*	0.115*	0.121*	-0.109*	1.000	
	vocation	0.099*	0.132*	-0.013	-0.073	-0.007	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ATTITUDE) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) ด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) และด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ (VOCATION) จากการเก็บข้อมูล จำนวน 303 ชุด พบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (BEHAVIOR) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) และ พบว่ามีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (BEHAVIOR) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ATTITUDE) และตัวแปรการเลียนแบบครูในการใฝ่เรียนรู้ (IMITTEAC) และด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ (VOCATION) ดังที่แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน (BEHAVIOR) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.836	0.275		6.665	.000
	POTENT	0.425	0.058	0.406	7.332*	.000
	attitude	-0.021	0.029	0.037	0.726	.469
	satisfy	-0.097	0.035	0.151	2.773*	.006
	SUPPORT	0.067	0.030	0.112	2.214*	.028
	vocation	0.020	0.029	0.035	0.688	.492

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน (BEHAVIOR) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) (Beta = 0.406) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) (Beta = 0.151) และด้านการสนับสนุนการทำงาน of ครู (SUPPORT) (Beta = 0.112) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) $R^2 = 0.620$ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (BEHAVIOR) ร้อยละ 62.00 ($R^2 = 0.620$) ดังได้แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

Model	R	R^2	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.860	0.620	0.610	0.32010

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ที่เป็นแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือ สมการเชิงโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยต่างๆ ของตัวแปรต้น ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปร ด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และ ด้านการสนับสนุนการทำงาน of ครู (SUPPORT) ที่ส่งผลทั้งโดยตรง โดยอ้อมและโดยรวมต่อ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน (BEHAVIOR) ของครูในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 คือ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วย 1) การเพิ่มศักยภาพครู 2) เจตคติต่อการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) การสนับสนุนในการทำงาน ของครู และ 5) คุณลักษณะทางวิชาชีพและจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง สมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

Chi - Square = 7.50 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ Chi - Square / df = < 3)

Degrees of Freedom = 1

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.147 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์
ยอมรับ

คือ ≤ 0.05)

P - value = 0.00168

Critical N (CN) = 264.91

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.040 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

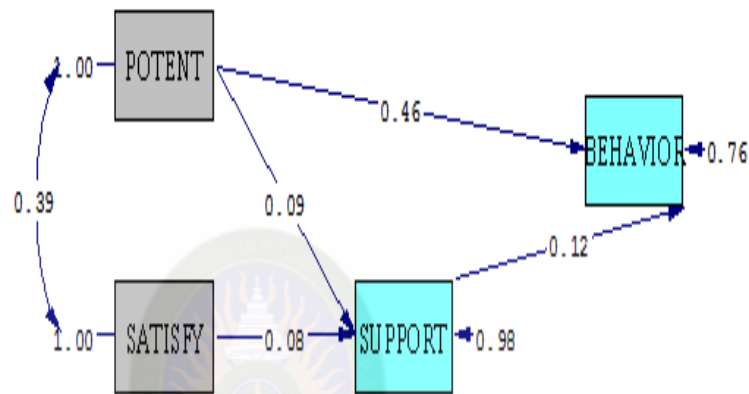
Standardized RMR = 0.040 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99(ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.88 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.099

แสดงเป็นภาพได้ดังแผนภาพที่ 6



Chi-Square=7.50, df=1, P-value=0.00618, RMSEA=0.147

แผนภาพที่ 6 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

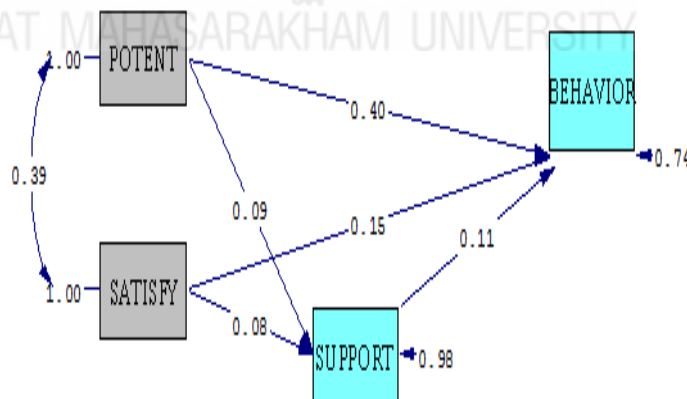
จากแผนภาพที่ 6 ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิง
โครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบาย
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม ในตัวแบบตั้งต้นที่ 1 พบว่า ดัชนีความ
สอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ตัวแบบจำลองใช้ค่าดัชนีต่างๆ รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบไม่อยู่ตาม
เกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย ดังสรุป แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นที่ 1 ของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
χ^2	Chi-Square /df = < 3	$\chi^2 = 7.50$, df=1 (p-value=0.00618)	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.147	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.05	0.040	ผ่านเกณฑ์

จากแผนภาพที่ 6 และ ตารางที่ 7 สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นที่ 1 ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบโดยยึดข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้งดังแสดงในแผนภาพที่ 7



Chi-Square=0.40, df=1, P-value=1.00000, RMSEA=0.002

แผนภาพที่ 7 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตัวแบบสุดท้าย

จากแผนภาพที่ 7 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย มีความกลมกลืนของตัวแบบหลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงตัวแบบแล้ว เพื่อให้ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบจำลองใช้ค่าดัชนีต่างๆ รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบอยู่ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานของการวิจัยดังสรุปแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
χ^2	Chi-Square /df = < 3	$\chi^2 = 0.40, df=1$ (p-value=1.00)	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.002	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.05	0.002	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 8 เมื่อมีการพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการทดสอบพบว่า โมเดลความสำเร็จในการจัดการพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน (BEHAVIOR) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์(χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.40 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีค่าความน่าจะเป็น(p-value of χ^2)เท่ากับ 1.00 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่าค่าไค-สแควร์(χ^2)ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์ สัมพัทธ์

(Chi-square / df) มีค่าเท่ากับ 0.40 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 1.00 และ 0.98 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.024 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.002 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรง โดยอ้อม และโดยรวมระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล	
		BEHAVIOR	SUPPORT
SUPPORT	DE	0.11	-
	IE	-	-
	TE	0.11	-
POTENT	DE	0.40	0.09
	IE	0.01	-
	TE	0.41	0.09
SATISFY	DE	0.15	0.08
	IE	0.01	-
	TE	0.16	0.08
R^2		0.62	0.11

จากตารางที่ 9 การกำหนดเส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม อธิบายได้ดังนี้

3.1 อิทธิพลทางตรง

3.1.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงเท่ากับ 0.11

3.1.2 ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงเท่ากับ 0.40

3.1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงเท่ากับ 0.15

3.2 อิทธิพลทางอ้อม

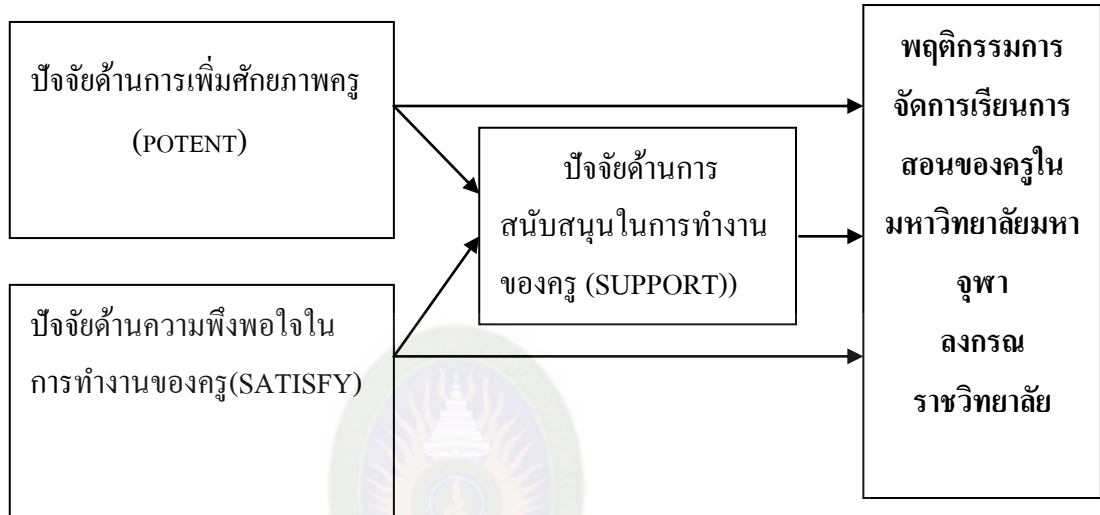
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยส่งผ่านตัวแปรด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ 0.09 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ 0.08

3.3 อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.41 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.16 และต่ำที่สุดคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงาน of ครู (SUPPORT) มีค่าสัมประสิทธิ์โดยรวมเท่ากับ 0.11

สรุปได้ว่า โดยภาพรวมของตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ 05 ตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนการทำงาน of ครู (SUPPORT) โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ได้ร้อยละ 62.00 ($R^2 = 0.620$)

ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยสาเหตุทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย ตัวแปรด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนการทำงาน of ครู (SUPPORT) ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป



แผนภาพที่ 8 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) ไปสร้างรูปแบบมีขั้นตอนดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม

การจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้เป็นร่างรูปแบบในการพิจารณา

2. จัดการประชุมปฏิบัติการ (SUPPORT shops) โดยการนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมานำเสนอที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (SUPPORT shops) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยผู้บริหารดีเด่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ครูผู้สอนดีเด่น ครูต้นแบบ ครูแกนนำ และตัวแทนนักเรียนดีเด่น จำนวนกลุ่มละ 5 คน จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้วิธีการเลือก กลุ่มอย่างง่าย รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คนใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเองมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่เพื่อร่วมกันวิพากษ์ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สมบูรณ์ขึ้น โดยมีรายชื่อและตำแหน่งของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในระยะที่ 2 ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารดีเด่น จำนวน 5 รูป/คนประกอบด้วย

- 1) พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต ดร. รองอธิการบดี
- 2) พระครูปลัดสำนวน โอภาโส ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- 3) ดร.วิทยา ทองดี ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทั่วไป
- 4) ดร.ประยูร แสงใส หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
- 5) ดร.ชาญชัย ฮวดศรี หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์

2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 5 รูป/คนประกอบด้วย

- 1) ผศ.สุรพงษ์ คงศักดิ์ หัวหน้าฝ่ายวิชาการและวิจัย
- 2) นายพิพัฒน์ภัสร์ บุญเทียน หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ
- 3) นายจันทน์ ปุฒาลา หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
- 4) นายนิเทศ สนั่นนารี รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
- 5) นายคม ณีสูงเนิน รองผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

2.1.3 ครูผู้สอนดีเด่น จำนวน 5 คนประกอบด้วย

- 1) นายจิระ ทรเสนา อาจารย์บรรยาย
- 2) นายบุญหนา จิมนั่ง อาจารย์บรรยาย
- 3) นายสุนทร เสนาสุข อาจารย์บรรยาย
- 4) นายพลเผ่า เพ็งวิภาศ อาจารย์บรรยาย
- 5) นายสรพร คู่่นป่า อาจารย์บรรยาย

2.1.4 ครูต้นแบบ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย

- 1) นายศักทินันท์ ศรีหาบงค์ อาจารย์บรรยาย
- 2) ดร.ยุทธนา พูนเกิดมะเริง อาจารย์บรรยาย
- 3) นายประพันธ์ นีกระโทก อาจารย์บรรยาย
- 4) นายอำพร เจือจันทร์ อาจารย์บรรยาย
- 5) ดร.สายัณย์ อินนังใจ อาจารย์บรรยาย

2.1.5 ครูแกนนำ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย

- 1) พระปลัดอุดร อดตฺรเมธิ ดร. อาจารย์บรรยาย
- 2) พระมหาพิชิตอตุลเมโท ดร. อาจารย์บรรยาย
- 3) พระมหาวิโรติ โสภณสีโล ดร. อาจารย์บรรยาย
- 4) ดร.มณฑุณ พันนา อาจารย์บรรยาย
- 5) ผศ.กฤษนันท์ แสงมาศ อาจารย์บรรยาย

2.1.6 นักเรียนดีเด่น ในด้านต่างๆ จำนวน 5 รูป/คนประกอบด้วย

- 1) พระสิงห์จันทร์ มหาญาโณ ดีเด่นด้าน..ตรงต่อเวลา..
- 2) พระจิราวุฒิร กนุตสีโล ดีเด่นด้าน..เป็นผู้เสียสละต่อกิจกรรมส่วนรวม
- 3) พระจันทร์สี สุทธิญาโณ ดีเด่นด้าน..มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี..
- 4) พระไพฑูริย์ สุทธธมโม ดีเด่นด้าน..ตั้งใจเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี..
- 5) พระชวลิต อภินนุโท ดีเด่นด้าน..เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมื่อมีกิจกรรมช่วยเหลือ

3. นำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (SUPPORT shops) ที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 คน ด้วยการให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(5) เห็นด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) และเลือกรูปแบบกิจกรรมที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51 - 5.00 โดยพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไปผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 รูป/ คนมีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

3.1 พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต ดร. รองอธิการบดี

3.2 พระครูปลัดสำนวน โอภาโส ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

3.3 ดร.ประยูร แสงใส หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

4. การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.41 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.16 และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11

4.1 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และปัจจัยด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT)

ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แสดงออกมา รูปแบบที่ถูกกำหนดขึ้นจะต้องเป็นการพัฒนาปัจจัยภายใน

ตัวครู ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนเมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในของครูเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 3 ก็จะส่งผลให้ครูมีการปฏิบัติตนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำรูปแบบ “การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีทิศทางการพัฒนา ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ทิศทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู
ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจัย	ทิศทางการพัฒนาปัจจัย
1. ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT)	การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ การตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอน ที่เหมาะสม ถูกต้องและนำร่องอย่างมีชัย เป็นตัวอย่างที่ดี
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY)	สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการสอน
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT)	ให้เกิดการคล่องตัว และตรงตามวัตถุประสงค์ของครูในการเรียนการสอนตรงตามกิจกรรมการเรียนการสอน

ในการที่จะพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ครูมีความรู้ คู่การเกิดความคิด เกิดปัญญา และมีเจตคติที่จะพัฒนาตนเอง ก็เพื่อที่จะช่วยลดปัญหา และร่วมการพัฒนากับเครือข่ายอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยผู้วิจัย จึงได้ นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. โครงการจัดการอบรมให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของของปัจจัยเชิงสาเหตุ แล้วนำส่งไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมประชุมวิพากษ์รูปแบบได้อ่านล่วงหน้าก่อนการประชุมประมาณ 2 สัปดาห์

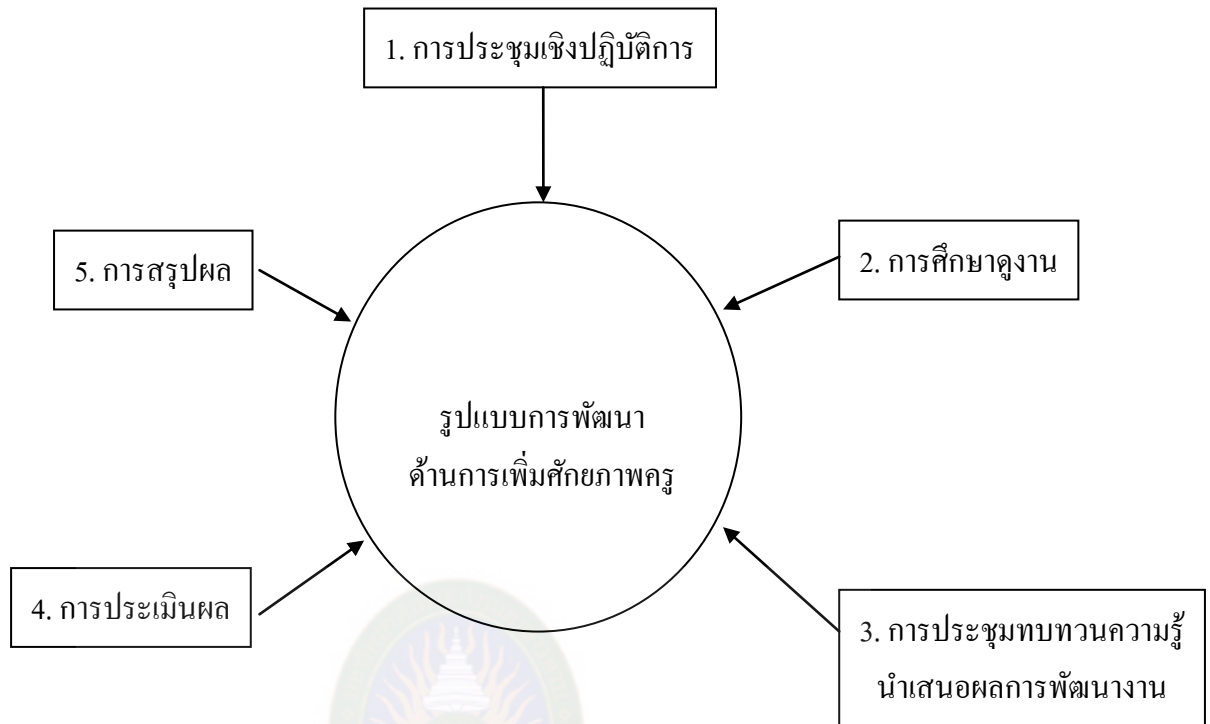
3. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเบื้องต้น เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้นและให้คำแนะนำ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (SUPPORTshops) ผู้เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยแบ่งให้หนึ่งเป็นกลุ่มย่อยและร่วมกันวิพากษ์รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำเสนอผลการพิจารณาในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ของตัวเอง แล้วมานำข้อสรุปมาอภิปรายผลในที่ประชุมใหญ่

4. นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คัดเลือกรูปแบบการพัฒนาก่อน เพื่อนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่นิยามการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่จะต้องพัฒนาพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.41 เป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก และพัฒนาปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม ลำดับน้อยลงต่อเนื่องกันไป

1. รูปแบบการพัฒนาปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT)(ปัจจัยที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.41 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถด้านการเพิ่มศักยภาพครูเพื่อให้ส่งผลถึงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน โดยยกเร่งขึ้นมา 5 กิจกรรม ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 9 รูปแบบด้านการพัฒนาครูเบื้องต้นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ตัวแปรที่ 1)

กิจกรรมที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการปูพื้นฐาน สร้างเจตคติที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนเป็นการเตรียมความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเบื้องต้นที่ถูกรวบรวมไว้ให้กับครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเข้าสู่การพัฒนาต่อไป

2. การกำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินการสอนทักษะ และวิธีการสอนของครูว่ามีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใดก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนา

3. การเตรียมการเพื่อการพัฒนา เป็นการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมเพื่อรับการพัฒนาครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างให้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การพัฒนา เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสร้างความรู้ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติการให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน ขั้นตอนการพัฒนาว่าเกิดคุณลักษณะของครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ การวัดผลความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา การสังเกตพฤติกรรมกรรมการสอนและ การประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กิจกรรมนี้ผู้วิจัยได้จัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนในกลุ่มทดลอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยยกร่าง โครงการที่จะทำให้บรรลุผลตามตัวแปรที่ 1 ดังต่อไปนี้

1. โครงการอบรมการปฏิบัติการผลิตสื่อนวัตกรรมต้นแบบ จัดอบรม 1 วัน

- วัตถุประสงค์**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรม
 2. เพื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผลิตสื่อได้และสามารถนำไปใช้ ประกอบการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับเรื่องที่สอน

เป้าหมาย ครูผู้สอนในกลุ่มทดลอง จำนวน 32 รูป/ คน

วิทยากร บุคลากรภายในองค์กร

- เนื้อหา**
1. ความสำคัญของสื่อ นวัตกรรม 1 ชั่วโมง
 2. การผลิตสื่อ นวัตกรรม 3 ชั่วโมง
 3. การใช้สื่อ นวัตกรรม 1 ชั่วโมง
 4. การนำเสนอการผลิตสื่อ 1 ชั่วโมง

ค่าใช้จ่าย เป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการผลิตสื่อ นวัตกรรมโดยใช้งบประมาณจาก ผู้วิจัยดังนี้

1. ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 32 คน ๆ ละ 200 รวม 6,400 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ รวม 2,000 บาท
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง รวม 1,000 บาท

รวมทั้งสิ้น 9,400 บาท

กิจกรรมที่ 2 การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้รับฟังและสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี เพราะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้แนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานการปฏิบัติจริง และยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่าง ไปศึกษาดูงานครูต้นแบบที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่โรงเรียนบ้านหนองแวง อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้เป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยได้ยกร่างโครงการที่จะทำให้งานบรรลุตามตัวแปรที่ 1 ดังนี้

2. โครงการไปศึกษาดูงานครูต้นแบบที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น

เป้าหมาย ครูผู้สอนในกลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน

วิทยากร ครูผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนบ้านหนองแวง อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู

สถานที่ โรงเรียนบ้านหนองแวง อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ระยะเวลา 1 วัน

ขอบเขตในการศึกษาดูงานประกอบด้วย

1. ฟังคำบรรยายสรุปผลถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (1 ชั่วโมง)
2. ศึกษาดูงานในห้องเรียนที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และซักถามปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 2.1 การจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน
 - 2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.3 การผลิตสื่อนวัตกรรม
 - 2.4 การใช้สื่อนวัตกรรม

- 2.5 ระยะเวลาที่ทำการสอน
- 2.6 สวัสดิการ ขวัญกำลังใจครูผู้สอน
- 2.7 การนิเทศติดตามผล
- 2.8 การวัดผลประเมินผล
- 2.9 งบประมาณและค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่าย เป็นค่าใช้จ่ายในการไปศึกษาดูงาน

- 1. ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 32 คน ๆ ละ 200 รวม 6,400 บาท
- 2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ รวม 1,000 บาท
- 3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง รวม 8,000 บาท

รวมทั้งสิ้น 15,400 บาท

กิจกรรมที่ 3 การประชุมทบทวนความรู้/นำเสนอผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1. การฝึกอบรมทบทวนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2. การ รับการตรวจนิเทศจากวิชาการศูนย์ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการพัฒนาครูที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กิจกรรมที่ 4 การประเมินผล ประเมินผลโดยผู้วิจัยทำการประเมินครูผู้สอนกลุ่มทดลองจากการทำแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนทดลองและหลังการทดลอง ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนทดลองและหลังทดลอง และประเมินพฤติกรรมการสอนของครูประเมินพฤติกรรมการสอนครูทุกวันสิ้นเดือน เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูแต่ละเดือน และเพื่อเป็นการยกระดับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนกลุ่มทดลอง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จากการติดตามผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยังทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถหาแนวทางในการแก้ไขทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประสบผลสำเร็จ และทำให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดไป

กิจกรรมที่ 5 การประเมินผล เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของครูผู้สอนกลุ่มทดลอง ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

1. ประเมินความรู้ความสามารถของครูจากการให้ครูกลุ่มทดลอง ตอบแบบทดสอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเก็บรวบรวมคะแนนก่อนทดลอง เปรียบเทียบกับคะแนนทดสอบหลังทดลอง ปรากฏว่าครูผู้สอนทำแบบทดสอบหลังการทดลองได้มากกว่าก่อนทดลอง ซึ่งหมายความว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ดีขึ้น

2. ประเมินแผนการเรียนรู้ของครูผู้สอนกลุ่มทดลองโดยให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก่อนทดลอง หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองแล้ว ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อเปรียบเทียบผลการทดลอง ผลปรากฏว่าคะแนนการประเมินคุณภาพแผนหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง ซึ่งหมายความว่า ครูผู้สอนสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างถูกต้อง

3. ประเมินพฤติกรรมครูผู้สอน โดยแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูว่าครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นอย่างไร ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่ ผลปรากฏว่า ครูผู้สอนมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้เป็นอย่างดี

2. รูปแบบการพัฒนาด้านความพึงพอใจทำงานของครู (SATISFY) (ปัจจัยที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) มีผลต่อการพัฒนาครูอยู่ในลำดับที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวมเท่ากับ 0.16 จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัย ได้จัดทำรูปแบบการพัฒนาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูเบื้องต้นประกอบด้วย

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการความพึงพอใจในการทำงานของครู สร้างเจตคติทางบวก เหตุผลที่ต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู

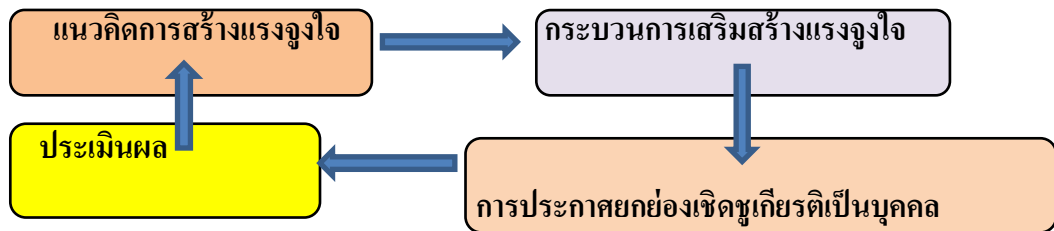
2. ฝึกกระบวนการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ประเมินผล โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม

ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาคความพึงพอใจในการทำงานของครูดังนี้

จากทฤษฎีการจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ซึ่ง (David McClelland. 1985 : 812-825) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการความสำเร็จในงาน (Needs for Achievement : nAcf) ต้องการมีสัมพันธภาพมีความผูกพัน

(Needs for Affiliation : nAff) ต้องการความเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับของสังคม(Needs for Power : nPower) ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาและมีจุดที่ตอบสนองความพึงพอใจได้ ผู้วิจัย จึงกำหนดรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนี้



ต้นแบบ

แผนภาพที่ 10 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู

ในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของครู รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. แนวคิดการสร้างแรงจูงใจ
2. กระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
3. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้เป็นที่ยอมรับ และดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรม

ที่เหมาะสม

4. การประเมินผล และนำไปสู่การปรับปรุงแนวคิดการสร้างแรงจูงใจใหม่ต่อไป
5. ตอบสนองความพึงพอใจ

กิจกรรมที่ 1 “การรู้จักตัวเอง”

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักเรียงลำดับความคิดของตนเอง และรู้จักตนเองมากขึ้น

อุปกรณ์ กระดาษ A 4 คนละ 2 แผ่น

วิธีดำเนินการ

แผ่นที่ 1 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองได้รับในองค์กรในปัจจุบัน

แผ่นที่ 2 ให้ทุกคนเขียนบทบาทที่ตนเองต้องการในองค์กรให้ทุกคนได้ออกมา

นำเสนอตัวเองหน้าชั้นเรียน ซึ่งเจงบทบาทของตนเอง และความจริงของตนเองที่ต้องการจริงๆ คือบทบาทอะไร ในองค์กรให้บุคคลอื่นวิเคราะห์ถึงความน่าจะเป็นในบทบาทที่นำเสนอ ตามความพึงพอใจของผู้นำเสนอ

กิจกรรมที่ 2 “บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน”

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเป็นครูผู้สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีดำเนินการ เป็นการบรรยาย ความหมาย ของการรับรู้บทบาท และหน้าที่เป็นครูผู้สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ละตำแหน่งงานในการสอน หรือหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคมและต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1)บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนด (The Socially Prescribed or Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้
- 2)บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
- 3)บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคลตลอดจนความกดดันและ โอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง รวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

กิจกรรมที่ 3 การแสดงบทบาทสมมติ ” ครู กับนักเรียน “

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงบทบาทหน้าที่ เพื่อเรียนรู้ไปสู่การสร้าง ความพึงพอใจในการมีอาชีพเป็นครูของตนเอง

วิธีดำเนินการ สร้างสถานการณ์สมมติ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทสมมติตามกิจกรรมการเป็นครูผู้สอน การเป็นนักเรียน ที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาทตามที่ได้รับ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครู กลุ่มนักเรียน

และให้กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิพากษ์ของแต่ละกลุ่มตามบทบาทของแต่ละคน วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง องค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ ของวิธีสอนมีผู้สอนและผู้เรียน มีสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ มีการแสดงบทบาทสมมติ มีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ขึ้นตอนสำคัญขาดไม่ได้ของการสอน ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ ผู้สอน / ผู้เรียนเลือกผู้แสดงบทบาท ผู้สอนเตรียมผู้สังเกตการณ์ ผู้สอบและผู้เรียน อภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติให้มีประสิทธิภาพ

การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะให้ชัดเจน และสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติที่กำหนดขึ้นควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง ส่วนจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดงแต่ไม่มีบทให้ ผู้สวมอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดงแต่ไม่มีบทให้ ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรืออาจใช้บทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา ซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหาหรือความขัดแย้งให้และอาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมมากบ้างน้อยบ้าง ซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการแสดงออกและแก้ปัญหาตามความคิดของตน

การเริ่มบทเรียน ผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธีเช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียนหรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนครั้งก่อน ๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจใช้วิธีเล่าเรื่องหรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมมาแล้วทั้งท้ายด้วยปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากติดตาม หรืออาจใช้วิธีชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดงและช่วยกันคิดแก้ปัญหา การเลือกผู้แสดงควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับบทบาท เพื่อช่วยให้การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วหรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดง

พฤติกรรมใหม่ ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตนหรืออาจให้ผู้เรียนอาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่ง ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้ว ควรให้เวลา ผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น การเตรียมผู้สังเกตการณ์ หรือผู้ชม ผู้สอนควรเตรียมผู้ชม และทำความเข้าใจกับผู้ชมว่า การแสดงบทบาทสมมตินี้ จัดขึ้นมิใช่มุ่งที่ความสนุก แต่มุ่งที่จะให้เกิดการเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่าควรสังเกตอะไร และควรบันทึกข้อมูลอย่างไรและผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกต ด้วยก็ได้

การสรุปบทเรียน ผู้ดำเนินการต้องสรุปให้ได้ว่ากิจกรรมนี้ได้อะไร กลุ่มผู้สอน และกลุ่มผู้เรียน รู้สึกอย่างไร กลุ่มผู้วิพากษ์ว่าอย่างไร และทุกกลุ่มแสดงความพึงพอใจเป็นอย่างไร

ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติ

ข้อดี

1. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่น ได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง
2. เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของตน
3. เป็นวิธีสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะในการเผชิญสถานการณ์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา
4. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง
5. เป็นวิธีสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมาก ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และการเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียนเพราะข้อมูลมาจากผู้เรียนโดยตรง

ข้อจำกัด

1. เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามากพอสมควร
2. เป็นวิธีสอนที่อาศัยการเตรียมการและการจัดการอย่างรัดกุม หากจัดการไม่ดี อาจเกิดความยุ่งยากสับสนขึ้นได้

3. เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยความไวในการรับรู้ (sensitivity) ของผู้สอนหากผู้สอนขาดคุณสมบัตินี้ไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนบางคน และไม่ได้แก้ปัญหาแต่ต้นอาจเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องไปได้

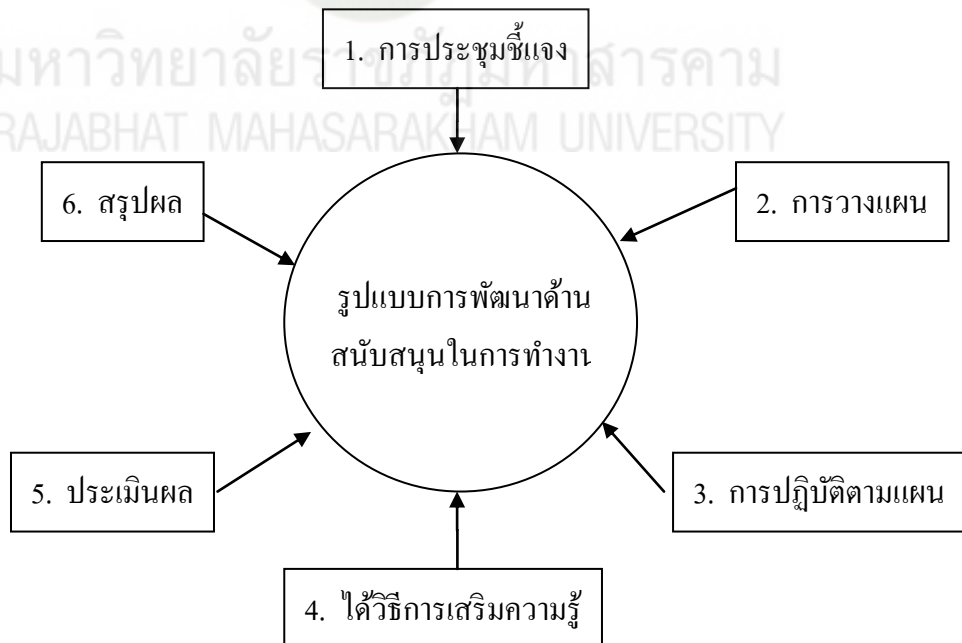
4. เป็นการสอนที่ต้องอาศัยความสามารถของครูในการแก้ปัญหาเนื่องจากการแสดงของผู้เรียนอาจไม่เป็นไปตามความคาดหมายของผู้สอน ผู้สอนจะต้องสามารถแก้ปัญหาหรือปรับสถานการณ์และประเด็นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

ประเมินผล

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้ความเข้าใจขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกตอนแสดงบทบาทสมมติ โดยวิธีการสังเกตและการอภิปรายร่วมของแต่ละกลุ่ม โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรม

3. รูปแบบการพัฒนาด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) (ปัจจัยที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู มีผลต่อการพัฒนาครูอยู่ในลำดับที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11 จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะด้านการสนับสนุนในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยได้จัดทำรูปแบบการพัฒนาการสนับสนุนในการทำงานของครูดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 11 รูปแบบการพัฒนาการสนับสนุนในการทำงานของครู
เบื้องต้นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

กิจกรรมที่ 1 การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนกลุ่มทดลอง ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียน การให้ความรู้เกี่ยวกับการทำหลักสูตรการเรียนการสอนทำให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและรู้แนวทางที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนได้ถูกต้องสมบูรณ์ กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับจุดหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เก่ง ดี มีความสุข เป็นคนมีคุณธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ และเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป มีดังนี้

โครงการประชุมชี้แจงการจัดทำหลักสูตร

จุดประสงค์ เพื่อให้ครูในกลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนและสามารถนำความรู้ไปใช้จัดการเรียนการสอนตามวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการประชุมการจัดทำหลักสูตร โดยใช้งบประมาณจากผู้วิจัยดังนี้

1. ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 32 คน ๆ ละ 200 รวม 6,400 บาท
 2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ รวม 1,500 บาท
- รวมทั้งสิ้น 7,900 บาท**

กิจกรรมที่ 2 การวางแผน ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นครูผู้สอน เนื่องจากมีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการรวมทั้งสิ้น จำนวน 32 คน กำหนดวัตถุประสงค์ในการประชุมสัมมนาร่วมกันในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กิจกรรมที่ 3 การปฏิบัติตามแผนมีจุดมุ่งหมายในการจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยได้ยกร่างโครงการประกอบดังต่อไปนี้

3.1 โครงการอบรมการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นโครงการที่จัดการอบรมการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนกลุ่มทดลอง โดยดำเนินการพร้อมกันในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2558 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ครูในกลุ่มทดลอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและสามารถวิเคราะห์หลักสูตรได้
2. เพื่อให้ครูสามารถจัดทำหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา กำหนดการสอนและสามารถนำกำหนดการสอนไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้

ระยะเวลาในการอบรม 1 วัน

ขอบเขตการอบรม- ความสำคัญของหลักสูตร	1 ชั่วโมง
- โครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง	1 ชั่วโมง
- การวิเคราะห์หลักสูตร	1.30 ชั่วโมง
- คำอธิบายรายวิชา	1 ชั่วโมง
- กำหนดการสอน	1 ชั่วโมง
- แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1 ชั่วโมง

ค่าใช้จ่าย เป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตร โดยใช้งบประมาณของผู้วิจัย

1. ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม 32 คน ๆ ละ 200 รวม 6,400 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ รวม 1,000 บาท

รวมทั้งสิ้น 7,400 บาท

3.2 โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูผู้สอนกลุ่มทดลองมีหลักสูตรการอบรม 1 วัน โดยมีรายละเอียดโครงการจัดอบรม ดังต่อไปนี้

โครงการอบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดอบรม 1 วัน

เป้าหมาย ครูกลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน

วิทยากร บุคลากรภายในองค์กร

เนื้อหาการประชุม

- 08.00-09.00 น. ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ 30 ชั่วโมง
- 09.30-10.30 น. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 1 ชั่วโมง
- 10.30-12.00 น. ฝึกปฏิบัติเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 1.30 ชั่วโมง
- 14.00-16.00 น. การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ 2 ชั่วโมง
- 16.00-17.00 น. สรุปอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 ชั่วโมง

ให้คะแนน และเก็บรวบรวมคะแนนไว้ หลังจากนั้นได้นำคะแนนที่ได้ก่อนทดลองและหลังทดลองมาเปรียบเทียบกัน

2. ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยก่อนทดลองผู้วิจัยได้ให้ครูกลุ่มทดลองทำการตอบแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเก็บรวบรวมแบบประเมินทำการตรวจคะแนนและเก็บรวบรวมคะแนนไว้เพื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินหลังทดลองและหลังสิ้นสุดการทดลองผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามชุดเดิมให้กับครูกลุ่มทดลองได้ทำการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอีกครั้ง แล้วเก็บรวบรวมแบบประเมินและตรวจแบบประเมินคุณภาพแผนแล้วนำผลของคะแนนก่อนทดลองและหลังทดลองมาเปรียบเทียบกัน

3. ประเมินพฤติกรรมครูผู้สอน โดยแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูทุกวันสิ้นเดือน เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูว่า ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

กิจกรรมที่ 6 สรุปผล เป็นการสรุปผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า หลังจากใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถูกต้องหรือไม่ อย่างไร และมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่ อย่างไร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

หลังจากผู้วิจัยได้นำเสนอการดำเนินงานและรายละเอียดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แล้วได้เชิญเชิญผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำข้อวิพากษ์มาอภิปรายผลร่วมกัน มติที่ประชุมได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นร่วมกันว่าเป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ดี มีประโยชน์ต่อนักเรียนและสังคมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต กิจกรรมสามารถดำเนินการได้จริง แต่จะต้องพิจารณาเรื่องความเหมาะสมด้านเวลาและการดำเนินกิจกรรม เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นครูฝ่ายกิจการนักเรียนได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการกำกับติดตามผล โดยการรณรงค์สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีวินัย

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะโดยสรุปความเห็น ว่า ควรมีการดำเนินการที่สามารถทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจนน่าเชื่อถือได้ว่าครูที่เข้าร่วมโครงการแล้ว จะมีความเหมาะสมกับฐานานุกรบของตนเอง ทางสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพร้อมที่จะให้การสนับสนุน

จากการสรุปประเด็นสำคัญการวิพากษ์และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัย นำเสนอการปรับปรุงรูปแบบ ตามข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อที่ประชุม ดังนี้

1. วิธีการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ เป็นการจัดกิจกรรมนอกเวลาเรียนหรือใช้คาบเรียนกิจกรรมปรับเวลาได้ตามความเหมาะสมโดยจะประสานกับฝ่ายวิชาการของวิทยาเขต

2. การกำกับ ติดตาม โดยวิธีการประสานความร่วมมือระหว่างผู้วิจัยกับวิทยาเขต

เมื่อผู้วิจัยได้ผลจากการประชุมปฏิบัติการและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เป็นรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 1 ชุด ได้แสดงความคิดเห็นและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยเพื่อทำการทดลองในขั้นต่อไป การคัดเลือกจะทำจาก 14 กิจกรรม วิธีการคัดเลือก คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น โดยการผ่านการให้ความคิดเห็นแบบ Scaling โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 14 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกกิจกรรม ที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51 - 5.00 เพื่อนำมาใช้เขียนโครงการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียน

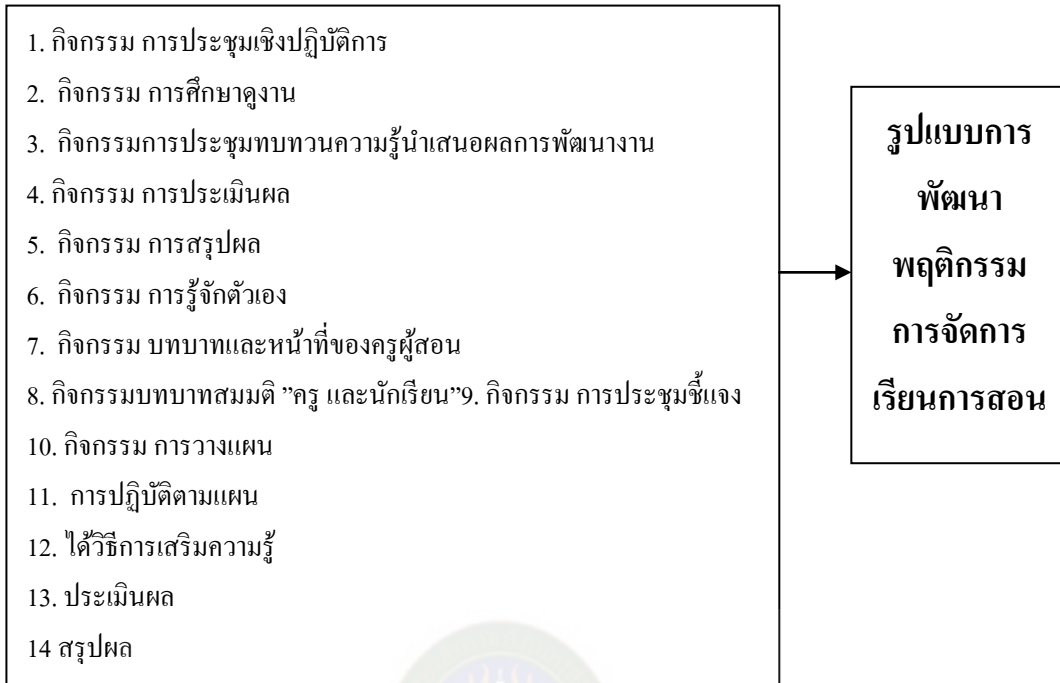
การสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนาพฤติกรรม
การจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการกิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			— X	แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู						
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. การศึกษาดูงาน	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. การประชุมทบทวนความรู้ นำเสนอผลการพัฒนางาน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. การประเมินผล	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
5. การสรุปผล	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
ด้านความพึงพอใจทำงานของครู						
1. กิจกรรม การรู้จักตัวเอง	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. กิจกรรมบทบาทสมมติ”ครู และนักเรียน”	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู						
1. การประชุมชี้แจง	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. การวางแผน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
3. การปฏิบัติตามแผน	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. วิธีการเสริมความรู้	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
5. ประเมินผล	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
6. สรุปผล	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้

จากการเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่ารูปแบบที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพครู ปัจจัยด้านความพึงพอใจทำงานของครู และปัจจัยด้านด้านการสนับสนุนในการทำงานของครูกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 5.00 ประกอบด้วย 14 กิจกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1. กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. กิจกรรม การศึกษาดูงาน
3. กิจกรรม การประชุมทบทวนความรู้ นำเสนอผลการพัฒนางาน
4. กิจกรรม การประเมินผล
5. กิจกรรม การสรุปผล
6. กิจกรรม การรู้จักตัวเอง
7. กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน
8. กิจกรรมบทบาทสมมติ "ครู และนักเรียน"
9. กิจกรรม การประชุมชี้แจง
10. กิจกรรม การวางแผน
11. การปฏิบัติตามแผน
12. ได้วิธีการเสริมความรู้
13. ประเมินผล
14. สรุปผล



แผนภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้ในรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียน
การสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 14 กิจกรรม มาจัดทำเป็น โครงการ
พัฒนาโดยมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

**1. โครงการพัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูใน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ชื่อโครงการ: โครงการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

หลักการและเหตุผล

ครู คือ ผู้นำในด้านการสร้างความรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้อยู่ในสังคมที่เป็นจริง
และภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ผันเปลี่ยนตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาคู โดยเฉพาะครูผู้สอน
จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และมีความต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อผลิต
ประชากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศชาติ ที่อนาคตจะเข้าไปใช้ชีวิตในสังคม

ต่อไปโดยอยู่ภายใต้กฎหมายของประเทศ ประชาชนจะต้องเป็นคนมีคุณภาพ มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต จึงจะทำให้สังคมสงบสุขได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อกระตุ้นและสร้างเจตคติทางบวกกับการมีพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อสร้างองค์การให้เข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมาย ครูผู้สอนในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตหนองคาย จำนวน 32 คน

วิธีการฝึกอบรม

1. ด้านการเพิ่มศักยภาพครูใช้วิธีการบรรยาย (Lecture) เนื้อหา และนำเสนอประเด็นสำคัญ โดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์ มาช่วยให้เห็นภาพ มีเอกสารประกอบการบรรยาย และทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการร่วมศึกษาคูณด้วย
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ใช้วิธีการฝึกปฏิบัติงาน (On-The-Job-Training) การฝึกปฏิบัติงานเป็นการอบรมที่ใช้วิธีการปฏิบัติจริง โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้ปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ
3. ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู วิธีการฝึกปฏิบัติงานเป็นการอบรมที่ใช้วิธีการปฏิบัติจริงบรรยาย และการทบทวนกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านมา

วิทยากร เชิญวิทยากรภายในองค์กร

1. นายนนทวรร แสงทอง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
2. นายเศรษฐพร หนูนชู หน.สาขาวิชารัฐศาสตร์
3. นายเสริมศิลป์ สุขเมธีสกุล หน.สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายวีระพันธ์ มาตมุล ผู้วิจัย

ระยะเวลาโครงการ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2558 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม 2558

สถานที่ฝึกอบรม ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

ปฏิทินการดำเนินการฝึกอบรม

1. ดำเนินการอบรมให้ความรู้ตามกิจกรรมในการพัฒนาจริยธรรมการมีวินัยให้กับกลุ่มทดลอง ในทุกวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 09.00 น. ถึง 16.00 น. โดยมีรายละเอียดดังนี้
2. กิจกรรมการพัฒนาในด้านการศึกษาเพิ่มศักยภาพครู เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2558 ถึงวันที่ 14 มีนาคม 2558 โดยวิทยากร นายนันทวรรณ แสงทอง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
3. กิจกรรมการพัฒนาในด้านความพึงพอใจทำงานของครู เริ่มตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2558 ถึงวันที่ 18 เมษายน 2558 โดยวิทยากร นายเศรษฐพร หนูนุช หัวหน้าสาขาวิชา รัฐศาสตร์
4. กิจกรรมการพัฒนาในปัจจัยด้านด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู เริ่มตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2558 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม 2558 โดยวิทยากร นายนายเสริมศิลป์ สุขเมธี สกฤตหัวหน้าสาขาวิชา บริหารการศึกษา

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าอาหารและอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (32คน*14วัน*100บาท) 44,800 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม (32คน*100บาท) 3,200 บาท
3. ค่าถ่ายเอกสารและอื่น ๆ 3,200 บาท
4. ค่าพาหนะ 10,000 บาท

รวมทั้งสิ้น 61,200 บาท(หกหมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูผู้สอน จะได้รับความรู้ รู้จักและเข้าใจ มีเหตุผลมากขึ้นยอมรับจุดด้อยของตนเอง และปรับปรุงแก้ไข เข้าใจและศรัทธาคนอื่น มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึที่ดีต่อสถานศึกษา และมีความเข้มแข็งและอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริม

พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 เมื่อผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัย กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกระบวนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กิจกรรมทั้งหมด 14 กิจกรรม เป็นรูปแบบพัฒนาปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) เพื่อให้การดำเนินการรูปแบบพัฒนาที่ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้มีการเรียบเรียงการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. กิจกรรม การศึกษาดูงาน
3. กิจกรรม การประชุมทบทวนความรู้ นำเสนอผลการพัฒนางาน
4. กิจกรรม การประเมินผล
5. กิจกรรม การสรุปผล
6. กิจกรรม การรู้จักตัวเอง
7. กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน
8. กิจกรรมบทบาทสมมติ "ครู และนักเรียน"
9. กิจกรรม การประชุมชี้แจง
10. กิจกรรม การวางแผน
11. การปฏิบัติตามแผน
12. ได้วิธีการเสริมความรู้
13. ประเมินผล
14. สรุปผล

หลังจากได้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ ครูผู้สอน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย จำนวน 32 รูป/ คน

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทดลองกลุ่มนี้ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เป็นกลุ่มครูผู้สอน ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างในระยะวิจัยที่ 1 และไม่เป็นกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 ในการวิจัยในครั้งนี้

2. เป็นสถานที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน และสามารถติดตามผลการทดลอง การใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยผู้วิจัยกำหนดการพัฒนาแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึง 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 โดยมีรายชื่อผู้เข้ารับการทดลองรูปแบบการพัฒนา แสดงดังในตารางที่ 17

ตารางที่ 12 ครูที่เข้าร่วมทดลองรูปแบบการพัฒนา จริยธรรมด้านการมีวินัย

ลำดับที่	รายชื่อ
1	นายอภิรักษ์ ยอดประทุม
2	นายชาญชัย พิมพ์คำ
3	พระครูปลัดวีระพจน์ สุเมธี
4	พระครูปัญญา ธรรมนุกิจ
5	นายทองคำ ดวงขันเพชร
6	ดร.เจษฎา มุลยาพอ
7	นายบรรยวัต ฝางคำ
8	นายบัวดี มณีแสน
9	นายวัฒนา มุลเมืองแสง
10	นายทองแดง พุทธเกตุ
11	นายสุรเชษฐ์ นนทะพอ
12	นายปัญญา ไชย
13	พระราเชนทร์ วิจารณ์ โท ดร.
14	พระครูจิรธรรมรัช ดร.
15	ดร. กิต วรณดี
16	พระมหาประหยัด ปัญญาโว
17	พระมหาสมเด็จ มหาสมิทธิ
18	นายประเพียร ภูราช

ลำดับที่	รายชื่อ
19	นายทองคำ สุวรรณไตร
20	นายสุวิทย์ ขาวนอก
21	นายสุกัญ แสนโชค
22	นายช่วงวิทย์ สิงห์มอ
23	นายสมพงษ์ แสนคุณท้าว
24	พระมหาพิชิต อคฺคเวโท คร.
25	พระครูอุดม ทิตฺตคุณ
26	นายบุญส่ง สีนอก
27	พระมหาวรรณชัย ไชยวัฒน์นคร.
28	พระมหาสนอง ปัลโลภการี
29	นายปรีชา บุญทวี
30	นายทะนงศักดิ์ ใจสบาย
31	นายลิขิต สิงห์ฮ้อย
32	นายพิบูลย์ศักดิ์ เมืองโคตร
รวม	ผู้เข้ารับการพัฒนา 32 รูป/คน

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลองโดยมีกำหนดการในการพัฒนาตามโครงการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีการดำเนินการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. การเก็บและรวบรวมข้อมูลการทดลอง

1.1 ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลองในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 เป็น Pretest

1.2 หลังดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง กลุ่มเดิม ในวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 เป็น Posttest

1.3 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามปัจจัย สาเหตุคือด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) ก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง ซึ่งปรากฏผลดัง ตารางที่ 13

2. ผลการดำเนินการ

2.1 กิจกรรมการพัฒนาในด้านการพัฒนาครู จำนวน 5 กิจกรรม เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2558 ถึงวันที่ 14 มีนาคม 2558 โดยวิทยากร นายนทวรรณ แสงทอง หัวหน้าฝ่ายวิชาการจากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาในด้านการพัฒนาครูกับครูผู้สอนในกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

2.1.1 กลุ่มทดลองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบทุกกิจกรรม

2.1.2 กลุ่มทดลองสามารถบอกแนวทางในการค้นหาต้นแบบที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนได้

2.1.3 มีความรู้ และความมั่นใจ พร้อมทั้งจะตัดสินใจในทางที่ถูกต้อง

2.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์กับ คนรอบข้าง

2.2 กิจกรรมการพัฒนาในด้านความพึงพอใจทำงานของครู จำนวน 3 กิจกรรม เริ่มตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2558 ถึงวันที่ 18 เมษายน 2558 โดยวิทยากร นายเศรษฐพร หนูหนู หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองรูปแบบการพัฒนากิจกรรมด้านความพึงพอใจทำงานของครู ในกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

2.2.1 กลุ่มทดลอง เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมในการแต่งกาย การมาโรงเรียนทันเวลา และการมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 กลุ่มทดลองมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน

2.2.3 การปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมมีความผิดพลาดน้อยลง เพราะกลุ่มทดลอง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของแต่ละคน

2.3 กิจกรรมการพัฒนาในปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู จำนวน 6 กิจกรรม เริ่มตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2558 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม 2558 โดยวิทยากร

นายเสริมศิลป์ สุภเมธีสกุลหัวหน้าสาขาวิชา บริหารการศึกษา

ผลการดำเนินงานตามกิจกรรมนี้ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มทดลองเป็นอย่างดี กลุ่มทดลองให้ความสนใจการฟังบรรยาย มีความกระตือรือร้น มีการซักถามข้อสงสัย ให้เกียรติและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูวิทยากร กลุ่มทดลองมีความเข้าใจในตนเองมาก มีความมั่นใจในตัวเองยิ่งขึ้น

3. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้การเปรียบเทียบผลก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่มทดลอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลองในครั้งแรกของการอบรมตาม โครงการ และครั้งสุดท้ายหลังการอบรมตามโครงการ การดำเนินการตามโครงการเริ่มในเดือน 15 กุมภาพันธ์ 2558 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการทดลองกับกลุ่มทดลองในครั้งแรกในวันที่ 15 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 และเก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มทดลองในวันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558

3.3 ในการทดลองรูปแบบ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามและแบบทดสอบ และการสังเกต การบันทึก ที่ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครู (POTENT) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และด้านการสนับสนุนการทำงานของครู (SUPPORT) นำมาทดสอบกับ ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง ในวิทยาเขตหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน โดยมีผลการตอบแบบสอบถามและแบบทดสอบพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือของกลุ่มทดลอง แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรตาม แบบวัดซ้ำ (Repeated Measures MANOVA)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัย ของกลุ่มทดลองดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มทดลอง เปรียบเทียบก่อนและหลังทดลอง

	group	Mean	Std. Deviation	N
POTENT	ก่อนทดลอง	3.2086	0.67263	32
	หลังทดลอง	3.8007	0.90455	32
SATISFY	ก่อนทดลอง	2.4479	0.33189	32
	หลังทดลอง	3.4417	1.17068	32
SUPPORT	ก่อนทดลอง	3.3685	0.94129	32
	หลังทดลอง	4.2240	0.84553	32

ผลการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรหลังการดำเนินการของกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปรตามรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มทดลอง แบบ Multivariate Test ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรของกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปรตามรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มทดลอง แบบ Multivariate Test

Effect		Value	F	Hypothesis df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	0.367	11.583*	3.000	.000
	Wilks' Lambda	0.633	11.583*	3.000	.000

Effect		Value	F	Hypothesis df	Sig.
	Hotelling's Trace	0.579	11.583*	3.000	.000
	Roy's Largest Root	0.579	11.583*	3.000	.000
behavior	Pillai's Trace	0.297	8.443*	3.000	.000
	Wilks' Lambda	0.703	8.443*	3.000	.000
	Hotelling's Trace	0.422	8.443*	3.000	.000
	Roy's Largest Root	0.422	8.443*	3.000	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ค่าสถิติ Repeated Measures MANOVA การเปรียบเทียบ โดยการทดสอบ Multivariate จากพิจารณา โดยใช้การทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธี Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace, และ Roy's Largest Root พบว่า มีค่า Significant ที่ระดับ .000 เท่ากัน แสดงว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของกลุ่มทดลองแล้ว ผลที่เกิดขึ้น โดยรวม ระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียน การสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีผลทำให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียน การสอนโดยรวมทุกตัวแปร ในกลุ่มทดลอง หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ทราบว่าแตกต่างกันที่ด้านใด หรือตัวแปรตามใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการ ทดสอบความแตกต่างในแต่ละตัวแปรตามต่อไป โดยใช้การทดสอบแบบทีละตัวแปร (Univariate Test) ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละตัวแปรแบบและการทดสอบทีละตัวแปร
(Univariate Test)

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
behavior	POTENT	3.674	1	3.674	5.512*	.022
	SATISFY	9.576	1	9.576	11.390*	.001
	SUPPORT	5.724	1	5.724	6.381*	.014

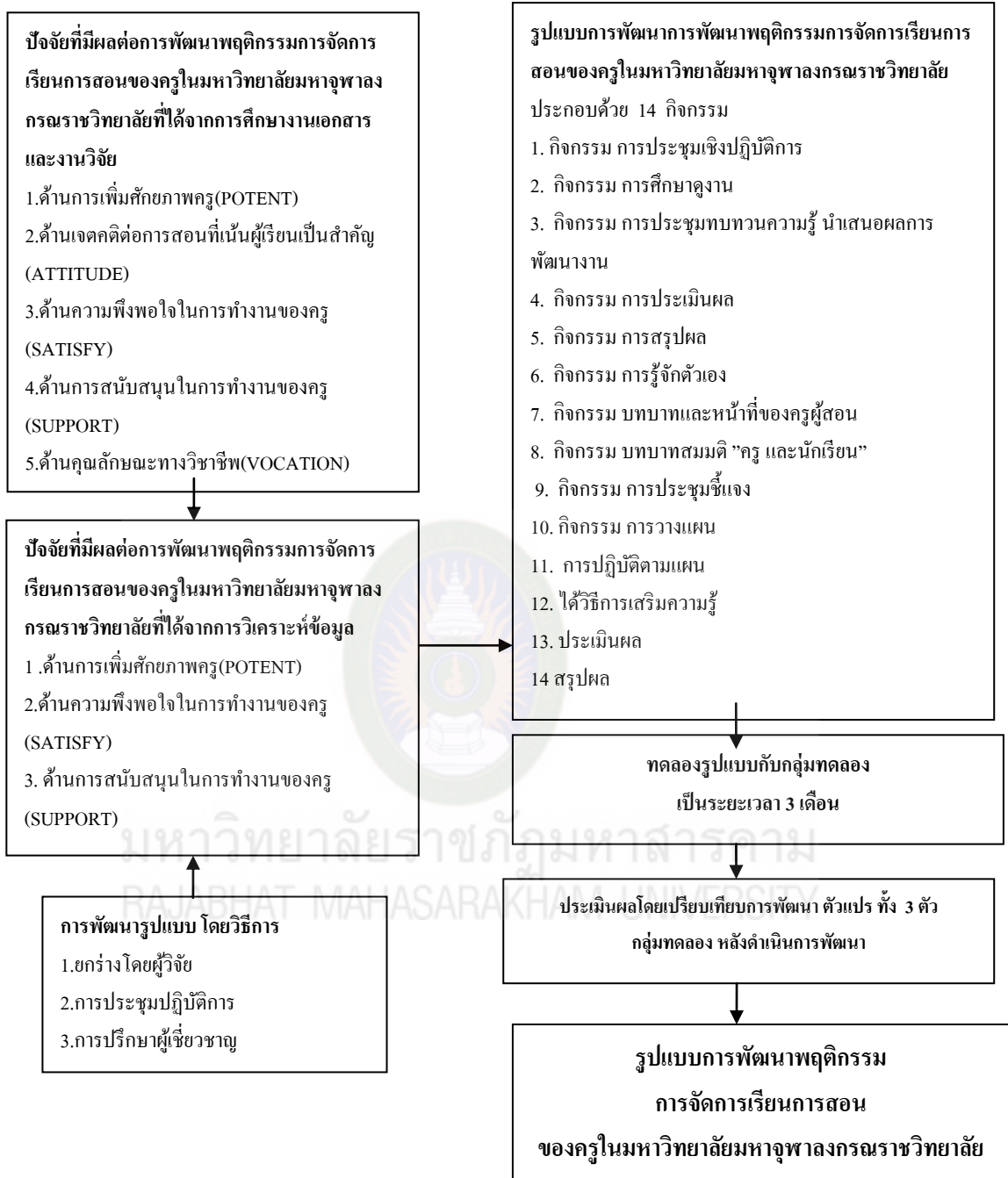
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 เป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยทีละตัวแปรย่อย พบว่าตัวแปรทุกตัวมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 3 ตัวแปรอิสระที่มีค่า Significant ไม่เกิน .05 ตัวแปรอิสระต่างๆ ที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างในแต่ละตัวแปรตามด้านการเพิ่มศักยภาพครู (POTENT) มีผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .022 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) มีผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการสนับสนุนในการทำงานของครู (SUPPORT) มีผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีผลต่อว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัยพบว่า มี 5 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรด้านการพัฒนาครู (POTENT) ด้านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ATTITUDE) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู (SUPPORT) และด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ (VOCATION) เมื่อนำเข้าสมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรด้านการพัฒนาครู (POTENT)

ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) และตัวแปรด้านการสนับสนุนการทำงานของครู (SUPPORT) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและต่อมาในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 3 ด้าน 14 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) กิจกรรม การศึกษาดูงาน 3) กิจกรรม การประชุมทบทวนความรู้นำเสนอผลการพัฒนางาน 4) กิจกรรม การประเมินผล 5) กิจกรรม การสรุปผล 6) กิจกรรม การรู้จักตัวเอง 7) กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน 8) กิจกรรมบทบาทสมมติ “ครู และนักเรียน” 9) กิจกรรมการประชุมชี้แจง 10) กิจกรรม การวางแผน 11) การปฏิบัติตามแผน 12) ได้วิธีการเสริมความรู้ 13) ประเมินผลและ 14) สรุปผล

จากนั้นในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 3 ปีวิจัย 14 กิจกรรม ไปทดลองดำเนินการตามรูปแบบที่ได้ในระยะที่ 2 และกำหนดให้มีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงานตาม รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลอง มีการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดีขึ้น กว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อันนำมาซึ่งผลการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ 13



แผนภาพที่ 13 กระบวนการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ