

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบความสัมพันธ์แบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) แล้วสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองโดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมจาก 1) การพัฒนาครู 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพและ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูและได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก 1) การสนับสนุนการทำงานของครู และ 2) เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว ครุมีพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดีกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มทดลองคือครูสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตหนองคาย

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ทำการสอนภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 แห่งจำนวน 1,257 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ทำการสอนภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 แห่งโดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane. 1973 : 727) จำนวน 303 คน

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1.2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือ

- 1) การเพิ่มศักยภาพครู
- 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ
- 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.2.2 ตัวแปรคั่นกลาง คือ

- 1) เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) การสนับสนุนในการทำงานของครู

1.2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 6 ด้านตามตัวแปรต่างๆ คือ 1) การพัฒนาครู 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การสนับสนุนการทำงานของครูและ 6) พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant.05)

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้บริหารดีเด่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ครูผู้สอนดีเด่น ครูต้นแบบ ครูแกนนำและตัวแทนนักเรียนดีเด่น จำนวนกลุ่มละ 5 คน จากมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้วิธีการเลือก สุ่มอย่างง่าย รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน

2. การรวบรวมข้อมูล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (SUPPORTshops) และ ใช้การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming) และพิจารณา กิจกรรมที่ได้จาก การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

การวิจัยระยะที่ 3 เป็นการทดลอง และประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. กลุ่มทดลอง ได้แก่ ครูผู้สอน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย จำนวน 32 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2

2. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในกลุ่มทดลอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อน การทดลองในครั้งแรกของการอบรมตามโครงการ และครั้งสุดท้ายหลังการอบรมตามโครงการ ดำเนินการตามโครงการเริ่มในเดือน 15 กุมภาพันธ์ 2558 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการทดลองกับกลุ่มทดลองในครั้งแรกในวันที่ 15 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 และเก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มทดลองในวันที่ 30 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558

4. ในการทดลองรูปแบบ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามและแบบทดสอบ และ การสังเกต การบันทึก ที่ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครู ด้านความพึงพอใจ

ในการทำงานของครู และด้านการสนับสนุนการทำงานของครู นำมาทดสอบกับ ครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มทดลอง ในวิทยาเขตหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน โดยมีผลการตอบ แบบสอบถามและแบบทดสอบพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยของกลุ่มทดลอง แล้วทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนหลายตัวแปรตาม แบบวัดซ้ำ (Repeated Measures MANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียน การสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ที่ได้จาก การศึกษาเอกสาร และการวิจัย มี 5 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรด้านการพัฒนาครู (POTENT) ด้านเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ATTITUDE) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู (SATISFY) ด้านการสนับสนุนการทำงานของครู (SUPPORT) และด้านคุณลักษณะ ทางวิชาชีพ (VOCATION) เมื่อนำเข้าสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความตรงของตัว แบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.41 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครู (SATISFY) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.16 และ ปัจจัยด้านการ สนับสนุนการทำงานของครู (SUPPORT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11

ในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลจากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยจัดการ ประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ว่า รูปแบบ การพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย จำนวน 3 ด้าน 14 กิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. กิจกรรม การศึกษาดูงาน
3. กิจกรรม การประชุมทบทวนความรู้ นำเสนอผลการพัฒนางาน
4. กิจกรรม การประเมินผล
5. กิจกรรม การสรุปผล
6. กิจกรรม การรู้จักตัวเอง

7. กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน
8. กิจกรรม บทบาทสมมติ “ครู และนักเรียน”
9. กิจกรรม การประชุมชี้แจง
10. กิจกรรม การวางแผน
11. การปฏิบัติตามแผน
12. ได้วิธีการเสริมความรู้
13. ประเมินผล
14. สรุปผล

ในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้นำว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 3 ปีวิจัย 14 กิจกรรม ไปทดลองดำเนินการตามรูปแบบที่ได้ในระยะที่ 2 และกำหนดให้มีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงานตาม รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลอง มีการพัฒนาพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนของครู ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดีขึ้น กว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปีวิจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมจาก 1) การพัฒนาครู 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพและ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก 1) การสนับสนุนการทำงานของครูและ 2) เจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เมื่อนำเข้าสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐานซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปีวิจัยด้านการพัฒนาครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.41 ปีวิจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.16 และ ปีวิจัยด้านการสนับสนุน

การทำงานของครู (SUPPORT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.11 ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย มาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาครู

ปัจจัยด้านการพัฒนาครู (POTENT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของเบเรนส์ (Beerens. 2000 : 23-30 ; อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์. 2550 : 7) กล่าวว่าการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นการให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน พัฒนางาน ได้อย่างอิสระ การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจรรยาบรรณในการเอาใจใส่การทำงานและในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับครู คือ การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ ในด้านต่อไปนี้

- 1.1 การจัด โครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบครูอาชีพ
- 1.2 มีการสื่อสารแบบเพื่อเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การให้โอกาสเข้าอบรมสัมมนา
- 1.4 การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี และมีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 1.5 ส่งเสริมการวิจัยและติดตามผลอย่างใกล้ชิด
- 1.6 จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการของครู และบุคลากร
- 1.7 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น ห้องพักครู เอกสารการค้นคว้า บรรยากาศการมีส่วนร่วม
- 1.8 ให้ความสำคัญธรรมเนียมในการตอบแทนรางวัล และการลงโทษ
- 1.9 จัดเงินสวัสดิการเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยด้านการพัฒนาครู มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะความรู้เป็นพื้นฐานอันดับแรก ที่จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม หากครูได้รับการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารในเรื่องที่ถูกต้อง เป็นจริง จนเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวถูกต้องแล้ว ก็จะนำไปสู่การเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Torres. 1998 : 65) ที่พบว่าความรู้ลึกของครู หลังจากได้เข้าร่วม โปรแกรมการฝึกอบรมครูผู้ช่วยมืออาชีพทำให้เกิดความเต็มเต็มความต้องการด้านการศึกษาส่วนบุคคลและได้พัฒนาด้านการสอนบางอย่างที่จำเป็นเพื่อการทำงานร่วมกับนักเรียน ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาครู เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งการพัฒนาอยู่ใน

ระดับองค์การเป็นพลังที่ผู้นำองค์การต้องตัดสินใจนำองค์การไปสู่การปฏิบัติ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ได้ทราบว่าปัจจัยสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลถึงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือปัจจัยด้านการพัฒนาครูซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATISFY) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.16 มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของชลลีย์ (Shelly, ฉัฐชนันต์ ประชาอนุวงศ์, 2542 : 16) กล่าวว่าได้ศึกษาแนวคิดความพึงพอใจสรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุขความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีกดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆดังนี้

1. ความรู้สึกทางลบความรู้สึกทางบวกและมีความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่าระบบความพึงพอใจ โดยความพอใจจะเกิดขึ้นระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ
2. สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ได้แก่ทรัพยากร (Resource) หรือสิ่งเร้า (Stimulus) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจคือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขแก่มนุษย์ความพึงพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วนและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532 : 24) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้บุคคลรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการทำงาน อันจะเป็นผลต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูมีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นปัจจัยภายใน เป็นความรู้สึกภายในตนเองที่ครูผู้สอน

จะต้องสนใจ เอาใจใส่เป็นพิเศษ และจะต้องดำเนินการจัดการควบคู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย จึงจะทำให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู

ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครู (SUPPORT) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวมเท่ากับ 0.11 มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของทิกเคิล (Tickle. 1994 : 180 ; อ้างถึงใน สุภาพ เต็มรัตน์. 2550 : 46) ได้เสนอแนวคิดการสนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียน ไว้ดังนี้

- 3.1 การจัดหา และจัดทำข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน อุปกรณ์วัสดุโรงเรียน
ข้อเสนอแนะหลักสูตร ตารางสอน ปฏิทินปฏิบัติงาน หน้าที่ของครู เป็นต้น
- 3.2 การสนับสนุนการพัฒนาทีมงาน โดยการประชุม เพื่อให้เข้าใจในบทบาท
การรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ของทีมงาน การสร้างความสามัคคีของหมู่คณะ
- 3.3 การจัดเตรียมจัดหาทรัพยากร
- 3.4 การชักนำเพื่อให้เกิดความหวังในการพัฒนาตนเอง ทีมงาน
- 3.5 การเชื่อมโยงกับท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน
- 3.6 การสร้างความตระหนักว่าโรงเรียนเป็นชุมชน
- 3.7 การสร้างความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้
- 3.8 การดูแลคุณภาพการสอน เช่น วัตถุประสงค์ในการสอน การดำเนินผลที่ได้
จากการสอน การวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตามทักษะ และการประเมิน
ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธีรศักดิ์ คงเจริญ. 2545 : 17) ได้วิจัยเรื่อง
การประเมินคุณลักษณะครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 7 พบว่า ด้านการสนับสนุน
ครู ทั้งครู และผู้บริหารมีความคิดเห็นตรงกันว่าการสนับสนุนครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะ
ครูอาชีพ และสามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มขึ้นได้ และ (Scribner. 1999 : 238 - 239)
พบว่า การสนับสนุนให้ครูมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยให้ครูเกิดการพัฒนาใน
อาชีพ ทำให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้นได้ เพราะการที่จะทำใ้ครูมีความเป็นครูอาชีพนั้น ต้องมีการ
สนับสนุนทรัพยากรและอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง และการที่ครูจะพัฒนาตนเองเข้าสู่ครู
อาชีพ ต้องให้ครูได้ทำงานอย่างมีส่วนร่วมและ โรงเรียนต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้าน
ทรัพยากรและโอกาส

ผู้วิจัยเห็นว่าการสนับสนุนการทำงานของครูมีผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นปัจจัยภายนอก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจ เอาใจใส่เป็นพิเศษ และจะต้องดำเนินการจัดการควบคู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย จึงจะทำให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วย MANOVA (Repeated Measure) พบว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการพัฒนาครู ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูและ ปัจจัยด้านการสนับสนุนการทำงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาปัจจัยด้านการพัฒนาครู

กรมสามัญศึกษา (2542 : 24-26) ได้กล่าวว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างมากมีสาระการบัญญัติการพัฒนาครู การควบคุมรักษามาตรฐานครู และการจัดสวัสดิการครู รวมทั้งให้ตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครู เพื่อให้ระบบการศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพการพัฒนาครูในด้านต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. ในกระบวนการจัดการศึกษาให้เน้นหลักหารส่งเสริมมาตรฐานวิชาครูและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ
3. บุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนา

บุคลากร ประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

4. ให้องค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มี
ฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีหน้าที่
กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติ
ตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5. ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ
และประสิทธิภาพ

6. ส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาการผลิต และการผลิต และการพัฒนา
เทคโนโลยีทางการศึกษารวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาปัจจัยด้านการพัฒนา
ครูกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. กลุ่มทดลองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบทุกกิจกรรม
2. กลุ่มทดลองสามารถบอกแนวทางในการค้นหาต้นแบบที่ควรนำมาเป็น
แบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนได้
3. มีความรู้ และความมั่นใจ พร้อมทั้งจะตัดสินใจในทางที่ถูกต้อง
4. มีมนุษย์สัมพันธ์กับคนรอบข้าง

2.2 การพัฒนาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

วีระชัย ภู่อระกูล (2546 : 5) กล่าวว่าในการทำงานของมนุษย์นั้นหากได้รับการ
ตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ความต้องการนั้น
ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคง
3. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการทางสังคม

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาปัจจัยด้านความพึง
พอใจในการทำงานของครูกับ กลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดความสนุกสนาน และความพร้อมที่จะดำเนินการต่อไป
2. รู้จักการวางแผน การดำเนินการตามแผนที่ได้วางเอาไว้ เพื่อให้ไปถึงจุดหมายที่เกิดจากการทำงาน และเกิดความรับผิดชอบในเรื่องการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น
3. เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมในการเรียนการสอนตามกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น

2.3 การพัฒนาด้านการสนับสนุนการทำงานของครู

กรมสามัญศึกษา (2542 : 8-30) ได้กล่าวว่า การพัฒนาด้านการสนับสนุนการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง ที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามความต้องการ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระบัญญัติที่ต้องการให้มีการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่างๆ หลายประการทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ทรัพยากรทางการศึกษา และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีสิ่งที่จะสนับสนุนครูให้ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. รัฐต้องส่งเสริม และดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกแบบจำลอง ได้แก่หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ
2. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่ผู้สอนสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรร เป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติยศครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด
3. ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณ และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

4. ให้มีการจัดสรร ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการผลิต การพัฒนา คัดเลือก ความดี สื่อตัวนำ และการสื่อสารในแบบจำลองอื่นเพื่อการศึกษา รวมทั้งแบบเรียน ตำรา หนังสือวิชาการ สิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมทั้งให้พัฒนาบุคลากรทั้งด้าน ผู้ผลิต และผู้ใช้ให้มีคุณภาพ ทั้งการผลิต การใช้ การรักษา ให้มีประสิทธิภาพ รัฐจะต้องส่งเสริม ให้มีการวิจัย พัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการระดมทุน เพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาด้านการสนับสนุน การทำงานของครูกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความกระตือรือร้นตั้งใจตัวอยู่เสมอ
2. มีความพร้อมที่จะทำกิจกรรมตลอดเวลา
3. ทำกิจกรรมและปฏิบัติกิจวัตรประจำวันในการเตรียมการเรียนการสอน ทุกอย่างด้วยความสนุกสนานและกระตือรือร้นมากขึ้น
4. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง
5. เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมในการมาทำงานในการเข้า สอนตามกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การพัฒนาครู เป็นกิจกรรมหลัก ที่จะทำให้เกิดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เพราะครูผู้สอนจะต้องมีองค์ความรู้ เข้าใจในการพัฒนา และปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง เหมาะสมจะทำให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงสุด

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดความ กระตือรือร้นเกิดความทะเยอทะยานอยากจะทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จึงสมควรมี หลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้กับครูผู้สอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีเยี่ยม ได้รับการยกย่อง ชมเชยตามความ เหมาะสม

1.3 การสนับสนุนการทำงานของครู เป็นรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่ดีได้ จะต้องพัฒนาควบคู่กันไป ระหว่างการพัฒนาปัจจัยภายในบุคคล คือความ

พึงพอใจในการทำงานของครูกับการพัฒนาปัจจัยภายนอก คือ การพัฒนาครู และการสนับสนุน
การทำงานของครู จึงจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ของครูผู้สอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ของครูผู้สอน จากหลายๆ ระดับการศึกษา เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการจัดการ
เรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์และนโยบาย

2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปร
แต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้จะเป็นการศึกษา
ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY