

รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิเป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ของ สรายุทธ วรเวก

ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ธารินทร์ รसानนท์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์)

.....อาจารย์บัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนาณรงค์)

.....คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(ดร.ศรีสุตา จงสิทธิผล)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล และ ดร.ธารินทร์ รสานนท์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ คอยชี้แนะ ตลอดจนตรวจตราแก้ไขและติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยขอกราบพระคุณ อาจารย์ที่เมตตา ดูแลคอยเอาใจใส่อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมรูปแบบการบริหารการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่เอื้ออำนวยความสะดวก ในการสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสวาสดี วรเวก คุณแม่พันทอง วรเวก พี่น้องในครอบครัว ผู้อำนวยการทรงพล ทรัพย์เจริญ คุณครูอัมพร นพนนท์ เด็กหญิงปฐิมาภรณ์ กุลสูตร เด็กหญิงเกวลิน กิมสอ เด็กหญิงพิชญา โสมสูงเนิน รวมถึงกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอย ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน และเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีการศึกษาในระดับสูง ให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการศึกษาขั้นสูงสุดระดับดุษฎีบัณฑิตในครั้งนี้

สรายุทธ วรเวก

เรื่อง: รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ผู้วิจัย: สราวุธ วรเวท, วิทยานิพนธ์: กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563

ประธานที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ, **กรรมการที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล,
ดร.ธารินทร์ รसानนท์

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, การวิจัยการพัฒนาครู, พฤติกรรมการสอนของครู, การสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้องของครูผู้สอนนักเรียนให้เป็นคนดี และศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 360 คน เลือกจากประชากรโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า จำนวน 10 แบบวัด มีความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (Item-total correlation: r) ตั้งแต่ .20 ถึง .80 มีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .73 ถึง .90 และยังมีแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยประสานกับผู้บริหารของโรงเรียน เก็บข้อมูลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประสานเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายพฤติกรรมของครูในการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีในพฤติกรรมย่อย ได้ร้อยละ 31.2 ถึง 36.4 ในพฤติกรรมรวมได้ร้อยละ 44.7 ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี โดยใช้โปรแกรม CB SEM-AMOS พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) การศึกษา ได้พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี 2 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมย่อย อธิบายได้ร้อยละ 31.5 ถึง 39.1 ในพฤติกรรมรวมอธิบายได้ร้อยละ 65.5 3) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีผลการประเมินรายด้านและรวม ค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70/75 ผลวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และครูที่ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี

Title: AN ADMINISTRATIVE MODEL FOR THE TEACHER DEVELOPMENT FOR ENHANCING STUDENTS TO BE GOOD PERSONS

Author: Sarayuth Woraweg, Dissertation: Ph.D. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun **Co–advisor:** Assistant Professor Dr. Vipaporn Poovatanakul, Dr. Tharin Rasanond

Keywords: Administrative model, Teacher developing research, Teaching behavior of the teacher, Enhancing students to be good persons.

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the casual relationship model of the teachers' teaching behaviors for enhancing students to be good persons, 2) to study a teachers' at-risk group, and protection factors, and 3) to study an administrative model of the teacher development for enhancing students to be good persons. The 360 samples in this study were derived from teachers in primary schools under Prachinburi primary Educational Service Area Office, by multi-stage sampling. The research tools were the ten summated rating-scales with item-total correlation from .20 to .80, and reliability (α) from .73 to .90, including evaluative questionnaire for the experts, collected data from teachers of the schools under Prachinburi primary Educational Service Area Office. The data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics: multiple regression, structural equation model (SEM), t-Test, Analysis of Variance, and multiple comparison with Schaffer's method. The results were: 1) the casual factors described teaching behaviors of the teachers to enhance the students to be good persons in each behavior between 31.2–36.4 percentage, and 44.7 percentage in total behavior. Moreover, the results of the casual factor model of the teachers' teaching behaviors for enhancing students to good persons by CB SEM-AMOS program showed that the model was consistent with the empirical data; 2) two teachers' at-risk groups to enhance the students to be good persons were with bachelor 's degree the teachers and teachers in schools under Educational Service Area Office 1. Protection factors of the teachers' at-risk group in each behavior were described from 31.5 to 39.1 and total behaviors was 65.5 percentage. 3) the administrative model of the teacher development for enhancing students to be good rated by the experts, passed the criteria 70/75. Finally, the research was beneficial for the school administrators, educators, teachers and stakeholders to develop teachers' teaching behaviors for enhancing students to be good persons.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ตอนที่ 1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีบริหาร	9
ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี.....	12
ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี	27
ตอนที่ 4 การสร้างรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี..	56
ตอนที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
การวิจัยระยะที่ 1	64
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี	67
4 ผลการวิจัย	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยะที่ 1	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยะที่ 1	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	114
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ข แบบสอบถามสำหรับครู	130
ภาคผนวก ค ข้อเสนอแนะทางการบริหาร	143
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	154
ประวัติผู้วิจัย	156

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูในจังหวัดปราจีนบุรี	71
2	แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา.....	73
3	แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนา นักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1)	74
4	แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/ สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2).....	75
5	แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้าง นักเรียนให้เป็นคนดี	76
6	แสดงเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียน ให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) จำแนกตามลักษณะชีวสังคม	77
7	แสดงเปรียบเทียบพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียน ให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) จำแนกตามลักษณะชีวสังคม.....	78
8	แสดงเปรียบเทียบพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) จำแนกตามลักษณะชีวสังคม	78
9	แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุน นักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ของครูที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี.....	80
10	แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุน นักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ที่สังกัดโรงเรียนเขต 1.....	81
11	แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี	81
12	แสดงผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี	84
13	แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ การบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี	87
14	แสดงผังของแบบวัดพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี.....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงผังของแบบวัดพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียน ให้เป็นคนดี.....	116
16	แสดงผังของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน.....	117
17	แสดงผังของแบบวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน.....	117
18	แสดงผังของแบบวัดทัศนคติต่อการสอนตามมาตรฐานสากล.....	118
19	แสดงผังของแบบวัดธรรมภิบาลของผู้บริหาร.....	119
20	แสดงผังของแบบวัดทัศนคติต่อการเป็นครู.....	119
21	แสดงผังของแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม.....	120
22	แสดงแผนผังของแบบวัดทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมของครู.....	120
23	แสดงแผนผังของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู.....	121
24	แสดงแบบวัดที่ 1 พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี.....	122
25	แสดงแบบวัดที่ 2 พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียน ให้เป็นคนดี.....	124
26	แสดงแบบวัดที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน.....	126
27	แสดงแบบวัดที่ 4 แบบวัดธรรมภิบาลของผู้บริหาร.....	127
28	แสดงแบบวัดที่ 5 ทัศนคติต่อการเป็นครู.....	129
29	แสดงขั้นการวางแผน (Plan).....	146
30	แสดงขั้นการปฏิบัติ (Do).....	147
31	แสดงขั้นการติดตาม/ประเมิน (Check).....	148
32	แสดงขั้นการยอมรับ/ปรับปรุง (Act).....	149
33	แสดงตัวอย่างประเมินข้อ 0.1.....	150
34	แสดงแบบประเมิน “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี”.....	151

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model).....	29
2 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ.....	54
3 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2.....	61
4 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี	85
5 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี	86
6 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี.....	145



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ความเจริญก้าวหน้า ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และสามารถก้าวทันนานาอารยประเทศ ประกอบกับยุคสมัยแห่งโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นอุปสรรคสำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาประเทศ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการศึกษา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของประเทศ ประเทศไทยในระดับชาติได้เน้นการพัฒนาหลายด้านครอบคลุมทั้งมิติ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม รัฐบาลสมัยปัจจุบัน โดย นายกรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) กำหนดแผนยุทธศาสตร์ภายใต้วิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งวางยุทธศาสตร์ชาติไว้ 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคน โดยกำหนดให้ยุทธศาสตร์ที่ 3 “ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์” ศูนย์กลางของยุทธศาสตร์ ประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์กล่าวถึง 1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (Transformation of culture) เพื่อสร้างคนไทยที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย 2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 3) การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of learning) 4) การพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ (Talents) 5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และ 6) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว 20 ปี ในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม โดยเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็น

พื้นฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่จะตามมาในอนาคต (การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ, 6 เมษายน 2561, หน้า 1-6)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัย เป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดีมีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ พัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีฉลาดรอบรู้ และสามารถเป็นอนาคตของชาติได้ เยาวชนไทยจะรู้จักการพึ่งพาตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีวินัย มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ มีสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ มีทักษะพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ และภาษาต่างประเทศ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 6 ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ในด้านการเป็นคนดีนั้น พระบรมราชาโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (2560) พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย คราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ประการแรก คือ การรักษาความลับ ความจริงใจ ต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สองคือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความลับความดีนั้น ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

การให้ความสำคัญกับการเป็นคนดีนั้นก็ปรากฏในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) ใจความตอนหนึ่งกล่าวว่า “ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ควรปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้สอดรับกับศตวรรษที่ 21 พัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้คนไทยในอนาคตเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีแบบแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนา

ที่มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม”

นโยบายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กล่าวไว้ในตอนหนึ่งว่า คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบถ้วนและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดออม โอบอ้อมอารี วินัย รักษา ศิลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2562)

การดำเนินในระดับภูมิภาคโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ได้เน้นความเป็นคนดีของนักเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายโดย กล่าวไว้ตอนหนึ่ง ความว่า จุดเน้นด้านผู้เรียน นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะ ทางสังคมที่เหมาะสม นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ในการพัฒนาครูให้พร้อมที่จะสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ในจังหวัดปราจีนบุรีนั้น ที่ผ่านมามีไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีสาเหตุมาจากหัวข้อในการพัฒนา ไม่สัมพันธ์กับความบริบทของวัตถุประสงค์ที่แท้จริง เนื่องจากไม่มีโปรแกรมการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน โดยที่ผ่านมาให้ครูศึกษาเอกสารเอง ซึ่งก็จะมีจุดอ่อน เนื่องจากครูเป็นนักปฏิบัติ ทำให้มีความยากลำบากในการนำความรู้จาก เอกสารไปสู่การเรียนการสอนนักเรียน เพราะยังไม่มีรูปแบบการพัฒนาครูที่ชัดเจนมาสนับสนุน ช่วยเหลือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี, 2558)

จากนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำให้หน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้มีนโยบายในการพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ ซึ่งคาดว่าจะทำให้การพัฒนาครูประสบผลสำเร็จและจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะต่อไป ขณะที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างเห็นพ้องกันว่า สาเหตุสำคัญน่าจะเป็นผลมาจากการที่ ประเทศไทยขาดแคลนครูดีที่มีความรู้ความสามารถ และครูประจำการที่มีอยู่ยังขาดคุณภาพ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้หลักสูตรและการใช้สื่อเทคโนโลยี

ผู้บริหารการศึกษาในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญ ในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของครูที่สะท้อนคุณลักษณะความเป็นครูดีครูเก่ง รูปแบบการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาที่ผ่านมามีทั้งขาดพื้นฐานทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

ความจำเป็นที่ต้องมีรูปแบบพัฒนาครู ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพัฒนาจากพื้นฐานทางวิชาการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเกิดความตระหนักและสนใจที่จะศึกษารูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี รวมถึงรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูดังกล่าว กับกลุ่มเป้าหมายคือครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี
2. เพื่อศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้องของครูผู้มีพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี
3. เพื่อพัฒนารูปแบบบริหารการพัฒนาครูให้มีพฤติกรรมการสอนเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

สมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างให้นักเรียนเป็นคนดีได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
2. มีครูกลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ต่ำกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ และแต่ละกลุ่มเสี่ยงมีปัจจัยปกป้องที่ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
3. รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. รูปแบบบริหารการพัฒนาครูให้มีพฤติกรรมการสอนเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีผลการตรวจสอบ (ประเมิน) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) แต่ละด้าน ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 2,195 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 360 คน เลือกประชากรโดยวิธี Multi-stage sampling

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี และ 2) พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุน (Social Support) นักเรียนให้เป็นคนดี

2.2 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบไปด้วย

2.1.1 ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน ธรรมชาติของผู้บริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

2.1.2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการเป็นครู และเหตุผลเชิงจริยธรรม

2.1.3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะคิดต่อการสอน จริยธรรมนักเรียนของครู และความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยระยะที่ 1 ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2562 ถึงพฤศจิกายน 2562

การวิจัยระยะที่ 2

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการศึกษายังคงเป็นครูผู้สร้างนักเรียนให้เป็นคนดี แต่ในขั้นการประเมินรูปแบบนี้ มีกลุ่มบุคคลสำคัญ เข้ามาเกี่ยวข้องอีกกลุ่มหนึ่งคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินรูปแบบ (5 คน)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาสาระส่วนนี้ คือ การสร้างและการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ซึ่งการประเมินมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ

2.1 สิ่งที่เป็นเป้าหมายของการประเมิน คือ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยระยะที่ 1 โดยเพิ่มเติมประสบการณ์จากงานวิจัยก่อนหน้า และข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 ผลการประเมิน คือ ผลการตรวจสอบตัดสินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีไปปฏิบัติ ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยระยะที่ 2 ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 ถึงมีนาคม 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน จึงให้ความหมายคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่ครูแสดงออกในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ ในการวิจัยนี้ พฤติกรรมการสอนของครู มี 2 พฤติกรรม คือ

1.1 พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียน ซึ่งได้แก่ การสอนโดยตรง การเป็น ตัวแบบของครูและการแนะนำให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม

1.2 พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี มี 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล การสนับสนุนทางวัสดุ อุปกรณ์หรือ งบประมาณ

2. กลุ่มเสี่ยง หมายถึง กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมเป้าหมายต่ำกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ

3. ปัจจัยปกป้อง หมายถึง สิ่ง (ตัวแปร) ที่เกี่ยวข้องในเชิงสาเหตุ อันเป็นแนวทาง ที่จะป้องกันหรือพัฒนากลุ่มเสี่ยงให้พ้นจากภาวะความเสี่ยงได้

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง สิ่งที่คาดว่าเกี่ยวข้องหรือเป็นสาเหตุสำคัญของ พฤติกรรมเป้าหมาย

5. การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

6. การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงครูให้ดีขึ้นตามที่ต้องการ เช่น การพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

7. รูปแบบบริหารการพัฒนาครู หมายถึง องค์ประกอบของการดำเนินการเพื่อ การพัฒนาครู ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์

8. นักเรียนที่เป็นคนดี หมายถึง คนที่ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็น ประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับบุคคล อื่นอย่างสันติสุข

อนึ่งสำหรับการให้นิยามตัวแปร เพื่อการสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเป็น
นิยามปฏิบัติการ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในบทที่ 2 ของงานวิจัยนี้

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

เมื่อดำเนินการวิจัยสำเร็จ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้องค์ความรู้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู
เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ที่สามารถอธิบายหรือใช้เป็นแนวทางการศึกษาพฤติกรรมของครู
ในการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีต่อไปได้
2. ได้รูปแบบบริหารการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ที่สามารถนำไป
พัฒนาครูกลุ่มเป้าหมายได้อย่างน่าเชื่อถือ
3. ผลวิจัยและองค์ความรู้ที่ได้พบสามารถนำไปกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือ
โครงการเพื่อการพัฒนาครูกลุ่มเป้าหมายได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร สมมติฐานการวิจัย และวิธีการวิจัย การนำเสนอในบทนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีบริหาร

1. ความหมายของการบริหาร
2. แนวคิดกิจกรรมการบริหารจัดการ 5 กิจกรรม ของ Henry Fayol
3. หลักการและแนวคิดของ Gulick and Urwick
4. แนวคิดการบริหารโดยวงจรการบริหารคุณภาพ Deming cycle

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู
2. ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี
3. พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

1. รูปแบบทฤษฎีสัมพันธนิยม (Interactionism model)
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี
3. สรุปแนวทางการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ตอนที่ 4 การสร้างรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
2. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี

1. นโยบายการพัฒนาครูในจังหวัดปราจีนบุรี
2. บริบทการศึกษาของจังหวัดปราจีนบุรี

ทั้งนี้ การทบทวนวรรณกรรมในการงานวิจัยในแต่ละระยะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีบริหาร

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารทั่วไป ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการต่าง ๆ (Method) (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2544, หน้า 16)

ขอบข่ายการบริหารทรัพยากรการศึกษา มี 4 ประเภท (สุทธิวรรณ ดันตริจนาวงศ์, 2546, หน้า 52) ได้แก่

1. ทรัพยากรบุคคล หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ผู้บริหาร คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองศึกษานิเทศก์ ผู้บังคับบัญชา ระดับสูง รวมทั้งบุคลากรภายนอก เช่น วิทยากรท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน

2. ทรัพยากรการเงิน หมายถึง เงินทุนที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นเงินงบประมาณของรัฐและเงินนอกงบประมาณที่เก็บจากเงินบำรุงการศึกษา รวมทั้งเงินที่ได้จากการบริจาค

3. ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เช่น วัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เครื่องคอมพิวเตอร์ วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องมือทดลองวิทยาศาสตร์ และแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. ทรัพยากรที่เป็นข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี หมายถึง ข้อมูลทางการเรียน และข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา และการประเมินผล คือ 4Ms ซึ่ง Man หมายถึง ทรัพยากรบุคคลได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาบุคคลทั้งภายในและภายนอกชุมชน ที่ส่งเสริมสนับสนุนร่วมมือที่จัดการศึกษา Money หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน งบประมาณ หรือทุน ทั้งจากภาครัฐ เอกชน ชุมชนและสังคม ที่หน่วยงานทางการศึกษานำมาใช้จัดการทางการศึกษา Materials หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ที่ใช้จัดการศึกษา Management หมายถึง การบริหารจัดการที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและหลักการของการบริหารการศึกษา มีหลากหลายที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ แนวคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา แนวคิดกิจกรรมการบริหารจัดการ 5 กิจกรรม ของ Henry Fayol หลักการและแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Fownes Urwick MC แนวคิดการบริหารโดยวงจรการบริหารคุณภาพ Deming cycle ซึ่งมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

แนวคิดกิจกรรมการบริหารจัดการ 5 กิจกรรม ของ Henry Fayol

ด้านการจัดการ (Management Function) Henri Fayol ได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการว่าประกอบด้วยหน้าที่ (Functions) ทางการจัดการ 5 ประการ คือ (P-O-C-C-C) (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2544, หน้า 40) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน
4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

หลักการและแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Fownes Urwick MC

Gulick and Urwick เสนอแนวคิดภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร POSDCoRB ในบทความ Paper on the science of administration: Notes on the theory of organization จากนั้นเป็นต้นมา POSDCoRB เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันทั้งในภาครัฐและเอกชน ประกอบไปด้วย 7 ประการ (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2544, หน้า 41) คือ

1. P-Planning หมายถึง การวางแผน อาทิ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า
2. O-Organizing หมายถึง การจัดองค์การ อาทิ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน โครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่
3. S-Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4. D-Directing หมายถึง การอำนวยการงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร

5. Co-Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. R-Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

7. B-Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงานนั่นเอง

แนวคิดการบริหารโดยวงจรการบริหารคุณภาพ Deming cycle

วงจรการควบคุมคุณภาพหรือวงจรเดมมิง พัฒนามาจาก Shewhart (1939) โดย Deming (1986) ได้นำมาพัฒนาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นโดยทุกคนที่เกี่ยวข้อง ต้องร่วมมือกันลงมือปฏิบัติ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555 หน้า 26-27) P D C A ประกอบด้วย

1. P=Plan การวางแผน เป็นการดำเนินงานโดยกำหนดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต้องการแก้ไข หรือต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดกิจกรรมการดำเนินงานของเป้าหมาย ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ งบประมาณ คาดการณ์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

2. D=Do ปฏิบัติตามแผน หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจมีการจัดโครงสร้างเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ มีวิธีดำเนินการ มีกิจกรรม มีขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ

3. C=Check ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน โดยผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด อาจต้องประเมินโครงการ ประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน อาจเป็นการประเมินตนเอง หรือประเมินด้วยคณะกรรมการ กำหนดแนวทางการประเมินที่หลากหลาย

4. A=Act ปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การนำผลการประเมินทั้งในระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ หรืออาจพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ปรับรูปแบบการดำเนินงานใหม่ให้เหมาะสมหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นในการดำเนินงานครั้งต่อไป แล้วนำไปวางแผนใหม่ ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป แนวคิดการบริหารการศึกษาของนักวิชาการได้เน้นเรื่อง การวางแผน การจัดองค์กร และการประสานงาน ซึ่งได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้รูปแบบวงจรการบริหารคุณภาพ Deming (PDCA) และการบริหารทรัพยากรการศึกษา (4Ms)

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

เกี่ยวกับความหมายของ “การสอน” ที่อธิบายไว้โดยนักวิชาการ เมื่อศึกษาสาระสำคัญสรุปได้ว่า การสอน หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักการและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ การชี้แนะ การช่วยเหลือ แนะนำ การจัดหาวัสดุและส่วนเสริมให้คิดทำสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้เรียนอยากรู้ อยากเห็น การให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ โดยที่ผู้สอนเป็นผู้รวบรวมความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ตามความเป็นจริง ให้ง่ายและน่าสนใจ เพื่อสะดวกแก่การที่ผู้เรียนและเข้าใจและรับไว้ได้ การสอน คือ การที่ผู้สอนทำงานร่วมกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ รู้จักคิด รู้จักทำด้วยตนเอง การสอน คือ การแนะแนวทางให้แก่ผู้เรียน โดยใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ และกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเจริญงอกงาม และพัฒนาการไปในทางที่พึงประสงค์ ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา (สุมน อมรวิวัฒน์, 2549; ถนอม แสงบุญ, 2548, อีรพงศ์ แก่นอินทร์, 2552; Wiles, 1967)

ในส่วนที่เกี่ยวกับ “พฤติกรรมการสอนของครู” จากการประมวลเอกสาร กล่าวได้ว่า พฤติกรรมการสอนของครู คือ กิจกรรมที่ครูกระทำเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในสองลักษณะ คือ 1) มุ่งพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และทักษะ ตามจุดหมายที่วางไว้ในกลุ่มวิชาต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีจุดหมาย 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์อันจะเป็นผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย (Mursell, 1954)

ลักษณะและองค์ประกอบของการสอนที่ดี

ลักษณะและองค์ประกอบของการสอนที่ดีมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) มีการเตรียมและวางแผนการสอนที่ดีล่วงหน้าทั้งด้านการตั้งวัตถุประสงค์ในกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนและพยายามให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง โดยการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างทั่วถึง 3) ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับเรื่องที่สอน 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ในด้านของความต้อองการและความสนใจของผู้เรียน รวมถึงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย 5) สอนตามกฎแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละเรื่อง 6) สอนให้สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนการสอนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ 7) มีการติดตามประเมินผลและแจ้งให้ผู้เรียนทราบตลอดจนติดตามปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ครูผู้สอนที่มีพฤติกรรมการเรียนการสอนที่ดีนั้น จะกระทำการสอนอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพเพราะจะมีการเตรียมตัวในการสอนล่วงหน้า มีวิธีการสอนที่หลากหลายเตรียมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สอนให้นักเรียนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีการประเมินผลการเรียนการสอนอีกทั้งยังปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้เรียนอีกด้วย (ดวงเดือน พยอมหอม, 2540)

องค์ประกอบการเป็นครูที่ดี เป็นส่วนที่จะส่งผลถึงคุณค่าทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐาน เพราะการเป็นครูนั้นไม่ใช่มีความรู้ หรือทำทางน่าเชื่อถือก็จะเป็นครูได้ อาชีพครูเป็นอาชีพเฉพาะตัวต้องมีการเพาะบ่ม อบรม ฝึกฝน มาเป็นอย่างดี ดังเช่น นักวิชาการหลายท่าน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเป็นครูที่ดีไว้ดังนี้ (Grush and Costin, 1975 p. 55) ได้ให้ความเห็นว่า อาจารย์ผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในด้านการเรียนการสอน ซื่อสัตย์ น่าไว้วางใจ รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับนักศึกษาเสมอ (Clark, 1996, Online) ได้เสนอองค์ประกอบการเป็นครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการสอน 2) การการคิดของครู 3) ด้านความรู้ของครู (Hoy and Miskel, 2001, pp. 328-329) กล่าวว่า การสอนเป็นงานระดับมืออาชีพ ซึ่งคุณลักษณะในความเป็นครู นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประการ คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความเป็นกฎระเบียบและการควบคุม 3) มีระบบการนึกคิดที่ดี 4) ความสัมพันธ์ร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสาร กล่าวได้ว่า การสอนที่ดีนั้น มี 3 มิติคือ 1) วิธีการ เช่น พัฒนา นักเรียน ส่งเสริมประสบการณ์นักเรียน เป็นต้น 2) เทคนิคการสอน เช่น เป็นแบบอย่างที่ดี ใช้เทคโนโลยี 3) คุณภาพ เน้นเรื่องจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะทางสังคม ซึ่งการสอนที่ดีนอกจากจะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่งแล้วยังพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีพร้อมกันไปด้วย

ทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีหลากหลาย จะเสนอ 3 กลุ่มทฤษฎี เพื่อใช้เป็นพื้นฐานของงานวิจัยครั้งนี้

1. ทฤษฎีเชิงพุทธ

ทฤษฎีเชิงพุทธ คือ ทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งมีผู้รู้ทางพระพุทธศาสนา กล่าวไว้หลายท่านที่สำคัญ เช่น

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550, หน้า 65) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของครูในการปฏิบัติต่อศิษย์ โดยอนุเคราะห์ตามหลักธรรม คือ ครูต้องแนะนำฝึกอบรมให้ศิษย์เป็นคนดี สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง ช่วยส่งเสริมยกย่องความดีงามความสามารถให้ปรากฏ และสร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ คือ สอนฝึกศิษย์ให้ใช้วิชาเลี้ยงชีพได้จริงและรู้จักดำรงตนด้วยดี ที่จะเป็นประกันให้ดำเนินชีวิตดีงามโดยสวัสดิ์มีความสุขความเจริญ

ในด้านวิธีการสอน/พัฒนา ได้กล่าวถึงสี่ภาคครูครบทั้งสี่ ดังนี้ 1) สันทัสสนา ซึ่งให้ชัดจะสอนอะไร ก็ชี้แจงแสดงเหตุผล แยกแยะอธิบายให้ผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง ดังจูงมือไปดูเห็นกับตา 2) สมทาปนา ชวนให้ปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรทำ ก็บรรยายให้มองเห็นความสำคัญ และซาบซึ้งในคุณค่า เห็นสมจริงจนผู้ฟังยอมรับ อยากลงมือทำ หรือนำไปปฏิบัติ 3) สมุตเตชนา เราให้กล้า คือ ปลุกใจให้คึกคัก เกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจแข็งขันมั่นใจจะทำให้สำเร็จไม่กลัวเหน็ดเหนื่อยหรือยากลำบาก 4) สัมปหังสนา ปลุกให้ราเริง คือ ทำบรรยายภาคให้สนุกสดชื่น แจ่มใสเบิกบานใจ ให้ผู้ฟังชุ่มชื่น มีความหวัง มองเห็นผลดีและทางสำเร็จจางๆ ว่าสอนให้ แจ่มแจ้ง จูงใจ แก้วกล้า ราเริง เมื่อครูได้สอน/พัฒนา นักเรียนแล้วสามารถประเมินตนเองได้ ดังนี้ โดยใช้หลักตรวจสอบสาม ด้วยลักษณะการสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า 3 ประการ คือ 1) สอนด้วยความรู้จริง รู้จริง ทำได้จริง จึงสอนเขา 2) สอนอย่างมีเหตุผล ให้เขาพิจารณาเข้าใจแจ่มแจ้งด้วยปัญญาของเขาเอง 3) สอนให้ได้ผลจริง สำเร็จความมุ่งหมายของเรื่องที่สอนนั้น ๆ เช่น ให้เข้าใจได้จริง เห็นความจริง ทำได้จริง นำไปปฏิบัติได้ผลจริง เป็นต้น

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่พระราชทานปริญญาบัตรแก่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2503 เกี่ยวกับการสอนของครูว่า “ประเทศชาติของเราจะเจริญหรือเสื่อมลงนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการศึกษาของประชาชนแต่ละคนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาอบรมในวันนี้จะเป็นเครื่องกำหนดของชาติในวันข้างหน้า” ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ใช่ว่าจะมีแต่ความรู้ในทางวิชาการ และทางการสอนเท่านั้นก็หาไม่ จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรมจรรยา และวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ และในฐานะที่จะเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไปข้างหน้า การให้ความรู้หรือที่เรียกว่าการสอนนั้น ต่างกับการอบรม การสอน คือ การให้ความรู้แก่ผู้เรียน ส่วนการอบรม เป็นการฝึกจิตใจของ

ผู้เรียนให้ซึมซาบจนติดเป็นนิสัย ขอให้ท่านทั้งหลายจงอย่าสอนเพียงอย่างเดียว ให้อบรมให้ได้รับความรู้ดังกล่าวมาแล้วด้วย”

นอกจากนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้มีพระราชดำรัสที่พระราชทาน ปริญญาบัตรแก่นักศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ศึกษา ประสานมิตร เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2505 เกี่ยวกับการสอนของครูว่า “ความรู้กับคุณธรรมจะต้องเป็นเรื่องเดียวกัน “ให้มีความวิตกไปว่า เด็กชั้นหลังจะห่างเหินจากศาสนาเลยกลายเป็นคนไม่มีธรรมในใจมากขึ้น คนที่ไม่มีธรรมเป็นเครื่องดำเนินตาม คงจะหันไปทางทุจริตโดยมาก ถ้ารู้หน่อยก็โกงไม่ว่าใครคล่อง ถ้าโกงไม่สนิท ถ้ารู้มากก็โกงคล่องขึ้นและโกงพิสดารมากขึ้น การที่หัดให้รู้อ่านอักขรวิธี ไม่เป็นเครื่องฝึกหัดให้คนดีแลคนชั่ว เป็นแต่ได้วิธีสำหรับจะเรียนความดีความชั่วได้คล่องขึ้น ครูไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคโนโลยีมาก แต่ต้องมุ่งปลูกฝังความดีให้นักเรียนชั้นต้น ต้องอบรมบ่มนิสัยให้เป็นพลเมืองดี เด็กโตก็ต้องทำเช่นกัน ทำเป็นตัวอย่างให้นักเรียนเป็นคนดี นักเรียนรักครู ครูรักนักเรียน ต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครู ต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสม และปลูกจิตสำนึกโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการ คือ การให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขา ที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นครูที่แท้จริง คือ มีความรัก ความเมตตาต่อเด็ก ควรเป็นครูทองที่เพื่อจะได้มีความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาท้องถิ่นที่เกิดของตน ไม่คิดย้าย ไปย้ายมา” ประเทศไทยมีแนวคิดของการปลูกฝังจริยธรรม ตามธรรมเนียมประเพณีไทยซึ่งก็คือการสร้างเยาวชนให้เป็นคนดี ซึ่งได้รับอิทธิพลส่วนใหญ่จากฝ่ายศาสนา ซึ่งเนื้อหาสาระตามที่พบในงานวิจัยของ Morris and Cogan (2001) ได้กล่าวถึงความเป็นพลเมืองดีและประโยชน์ส่วนรวม

จากที่นำเสนอมาสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีในแนวทางพุทธได้ว่า ครูที่จะสอนนักเรียนให้เป็นคนดีจะต้องมีหน้าที่ปฏิบัติต่อศิษย์ตามหลักธรรมดังนี้ แนะนำฝึกอบรมให้เป็นคนดี สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง ส่งเสริมยกย่องความดีงามความสามารถให้ปรากฏ สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ โดยมีวิธีการสอน/พัฒนา ตามหลัก 4 ประการ ดังนี้ 1) สันตัสสนา ซึ่ให้ชัด 2) สมาทปนา ชวนให้ปฏิบัติ 3) สมุตเตชณา ไร่ให้กล้า 4) สัมปหังสนา ปลูกให้ไร่แรง นอกจากนี้ ครูสามารถตรวจสอบตนเองโดยหลักตรวจสอบ 3 ประการ คือ 1) สอนด้วยความรู้จริง 2) สอนอย่างมีเหตุผล 3) สอนให้ได้ผลจริง ครูที่จะสอนนักเรียนให้เป็นคนดีนั้น ต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรมจรรยาและวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่และฐานะเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และหน้าที่ครูจะต้องยึดมั่นอยู่ในหลักศีลธรรมและพยายามถ่ายทอดวิชาความรู้แก่เด็กให้ดีที่สุดที่จะทำได้ นอกจากนี้

ต้องวางตนให้สมกับที่เป็นครูให้แก่นักเรียนมีความเคารพนับถือ และเป็นທີ່เลื่อมใสไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียนด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่ดีของครูตามแนวทฤษฎีเชิงพุทธเสนอเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ ดังนี้

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสอนหรือการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นคนดีที่เป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ เช่น พระปลัดสาธิต อมโร (จินตารอง) (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 เขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้น้อย เนื่องจากครูใช้วิธีการสอนที่ไม่ค่อยเป็นระบบ และกระบวนการเรียนขาดแรงจูงใจ ในด้านสื่อการเรียนรู้อาจไม่มีการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์เท่าที่ควร ในด้านกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับน้อย ส่วนมากมีเพียงการเรียนในห้องเรียนเท่านั้น ในด้านของ พวงรัตน์ ชำนาญเลิศกิจ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาการส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า

- 1) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นนักเรียนต่อการส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกตัญญูด้านการมีวินัย ด้านความซื่อสัตย์ด้านการประหยัด และด้านความเมตตาตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการมีวินัยส่งเสริมให้นักเรียนแต่งกายตามระเบียบของโรงเรียน และเข้าห้องเรียนให้ตรงเวลา 2) ด้านความซื่อสัตย์ ควรส่งเสริมให้นักเรียนเมื่อเก็บสิ่งของผู้อื่นได้แล้วนำไปมอบให้ครูเพื่อส่งคืนเจ้าของ 3) ด้านความเมตตา ควรส่งเสริมให้นักเรียนให้อภัยเพื่อนเมื่อเพื่อนทำผิด และส่งเสริมให้นักเรียนให้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยจิตอาสาโดยไม่หวังผลตอบแทน 4) ด้านการประหยัด ควรส่งเสริมให้นักเรียนให้ใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างประหยัด เช่น ปิดน้ำ ปิดไฟ เมื่อเลิกใช้งานทุกครั้งและ 5) ด้านความกตัญญู ควรส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความเคารพต่อผู้มีพระคุณและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของท่าน

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสอนหรือการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นคนดี ที่เป็นการศึกษาเชิงทดลอง เช่น นรา ตรีธัญญา (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวพุทธศาสนา เพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการศึกษา พบว่า 1) หลังเรียนตามรูปแบบนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นักเรียนมีพัฒนาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงขึ้นจากระดับการตอบสนองเป็นระดับการจัดระบบ 2) ผลการขยายผลรูปแบบ พบว่า หลังเรียนตามรูปแบบนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีพัฒนาการ

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงขึ้นจากระดับการตอบสนอง เป็นระดับการเห็นคุณค่าทางด้านของ ศรีไพร จันทร์เขียว (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้พระพุทธศาสนา โดยพุทธวิธีบูรณาการ ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยวิธีสอนพุทธวิธีบูรณาการกับวิธีสอนแบบปกติ พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยวิธีสอนพุทธวิธีบูรณาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยวิธีสอนพุทธวิธีบูรณาการกับวิธีสอนแบบปกติ พบว่า กลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน 3) นักเรียนความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา โดยวิธีสอนพุทธวิธีบูรณาการในภาพรวม ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง การเรียนรู้พุทธวิธีบูรณาการทำให้เกิดการคิดอย่างมีเหตุผลและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา นำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตและสังคมได้ในขณะที่ พระมหาสุริยา โอภาโส (2554) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธ (ไตรสิกขา) เพื่อพัฒนาคุณธรรมด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนจุลสมัยสงขลา ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธ (ไตรสิกขา) มีพฤติกรรมการคุณธรรมด้านความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในตนเองหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก

สรุปว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่ดีของครูตามแนวทฤษฎีเชิงพุทธ มีทั้งที่เป็นการวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์และวิจัยเชิงทดลองกับนักเรียน ซึ่งการวิจัยหาความสัมพันธ์ได้ผลโดยสรุป มิงงานวิจัย พบว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้น้อย เนื่องจากครูใช้วิธีการสอนที่ไม่ค่อยเป็นระบบ และกระบวนการเรียนขาดแรงจูงใจ ในด้านสื่อการเรียนรู้อาจไม่มีการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์เท่าที่ควร ในด้านกิจกรรมการเรียนรู้อาจเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้นักเรียนอยู่ในระดับน้อย ส่วนมากมีเพียงการเรียนในห้องเรียนเท่านั้น ความคิดเห็นนักเรียนต่อการส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกตัญญูด้านการมีวินัย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการประหยัด และด้านความเมตตา ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการมีวินัย 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความเมตตา 4) ด้านการประหยัด และ 5) ด้านความกตัญญู ส่วนการวิจัยเชิงทดลองกับนักเรียน ได้ผลโดยสรุปว่า หลังเรียนตามรูปแบบนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธ (ไตรสิกขา) มีพฤติกรรมการคุณธรรมด้านความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในตนเองหลังเรียนอยู่ในระดับดีมาก

2. ทฤษฎีทางการศึกษา

ทฤษฎีทางการศึกษาที่อธิบายเกี่ยวกับการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีมี 3 แนวทาง

แนวทางที่ 1 คุณลักษณะศึกษา (Character education) ได้นิยามการมีจริยธรรม ในเทอมของค่านิยมและความเชื่อเฉพาะว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับสังคมถ่ายทอดสู่เยาวชน โดยผู้ใหญ่ โปรแกรมการศึกษาค่านิยม (Values education) ที่ได้รับอิทธิพลในแนวนี้ เน้นที่ การสอนโดยตรง (Direct instruction) การให้แบบอย่างพฤติกรรมที่ดีและการทำสิ่งที่พึงปรารถนา เป็นประจำจนเป็นนิสัยเพื่อที่จะปลูกฝังให้เกิดความซาบซึ้งในค่านิยมแก่นเด็กผู้รับการปลูกฝัง จะเป็นฝ่ายรับไม่ใช่เลือกเอง (Morris and Cogan, 2001)

แนวทางที่ 2 การกระจ่างค่านิยม (Value clarification) เน้นที่วิธีการที่บุคคลจะกระจ่าง ในค่านิยมของตน ค่านิยมทางจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาค่านิยมจะมีขั้นตอน ตั้งแต่การมีค่านิยม ที่ให้เลือก (ซึ่งมีตั้งแต่สองค่านิยมขึ้นไป) การได้เลือกอย่างอิสระ กระทั่งปฏิบัติจนเป็นนิสัยซึมซับ เป็นค่านิยมของตน (จิตาพร โตสดี, 2546, หน้า 13; ทิศนา แคมมณี, 2546, หน้า 11-25)

แนวทางที่ 3 การเปลี่ยนโครงสร้างความคิด (Constructivist approaches) นิยาม การมีจริยธรรมในเทอมของหลักของความยุติธรรมและความเป็นธรรม (Justice and fairness) แนวนี้เกี่ยวกับการพัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแม้ว่าแนวทางจะมีความแตกต่างกัน อย่างหลากหลาย แต่ทั้งหมดก็เน้นที่ความสัมพันธ์ภายในระหว่างการตัดสินใจเชิงจริยธรรมกับ พฤติกรรมจริยธรรม ทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของ เพียเจต์ (Piaget, 1932) และของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964)

นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดทศวรรษที่ 21 ซึ่งบทบาทของครู ในศตวรรษที่ 21 นั้น (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ 2557, หน้า 23) ได้ให้มุมมองเรื่องนี้ไว้ว่า ครูไทย ในยุคศตวรรษที่ 21 จะมีลักษณะของครูที่พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีอยู่ด้วย ดังนี้ 1) มีความคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิด วิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ 2) มีทักษะการสอนเด็ก ให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เด็กตามวัยและ ให้เด็กพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของเด็กและเน้นให้เด็กเปลี่ยนจากเป็นผู้รับ กลายเป็น ผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวน ให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและ เป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนเองและ สังคมที่เหมาะสม

สรุป แนวทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครูทางด้านการศึกษามีทฤษฎีที่กล่าวไว้เพื่อพัฒนาเยาวชนและทั่วไป แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) คุณลักษณะศึกษา (Character education) 2) การกระจ่างค่านิยม (Value clarification) และ 3) การเปลี่ยนโครงสร้างความคิด (Constructivist approaches) ส่วนแนวทางการพัฒนาแนวใหม่ คือ การพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดทฤษฎี 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 2) มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ และ 3) ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณคุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่ดีของครูตามแนวทฤษฎีการศึกษามีดังนี้

ศิริวรรณ ก้นศิริ, ยุภาติ ปณะราช, และไพรินทร์ เหมบุตร (2554) ที่ศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตั้งองค์กรนักเรียน รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมในหลักสูตร และน้อยที่สุด คือ การประเมินผล ส่วนปัญหาการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตั้งองค์กรนักเรียน รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมในหลักสูตรและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และน้อยที่สุด คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในขณะที่ พระครูประโชติจันทวิมล (นาม จันทโชโต) (2555) ที่ศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีน้ำใจ ด้านความประหยัด ด้านความขยัน ด้านความมีวินัย และด้านความซื่อสัตย์ แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมด้านนี้เป็นพิเศษ เพราะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย ซึ่งเต็มไปด้วยการแข่งขันและเร่งรีบ จึงทำให้พฤติกรรมของเด็กได้รับอิทธิพลจากสภาพการณ์ดังกล่าว

ทิพย์ หาสาสน์ศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน 3) ด้านกิจกรรมของโรงเรียน

ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และ 4) ด้านการกำหนดระเบียบปฏิบัติและควบคุม การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทางด้าน ธรรมนิศ์ บ้านพวน (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนเกาะสีชัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษา คุณธรรมของนักเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสะอาด ด้านความสามัคคี และด้านความขยันตามอันดับ 2) การศึกษาคุณธรรมของนักเรียนจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความประหยัด ด้านความมีวินัย ด้านความสุภาพ ด้านความสะอาด ด้านความสามัคคี แตกต่างกัน 3) การศึกษาคุณธรรมของนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความประหยัด ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีวินัย แตกต่างกัน ส่วนด้านความขยัน ด้านความสุภาพ ด้านความสะอาด ด้านความสามัคคี และด้านความมีน้ำใจ แตกต่างกัน

มณีวัฒน์ ชัยประเสริฐ (2558) ที่ศึกษา ผลการใช้กระบวนการกระจายค่านิยม เพื่อพัฒนาความมีวินัยตนเอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านผาสำราญ อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษา สรุปว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้กระบวนการกระจายค่านิยม นักเรียนมีวินัยในตัวเองสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ ในด้านของ สมพงษ์ บุญญา (2555) ที่ศึกษา ผลของการใช้กิจกรรม การกระจายค่านิยมต่อการมีวินัยในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โครงการ เกษตรเพื่อชีวิต ผลการศึกษา สรุปว่า 1) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับช่วงเวลาของ การทดลอง 2) นักศึกษาที่ได้รับการฝึกกิจกรรมการกระจายค่านิยม มีค่านิยมต่อการมีวินัย ในตนเองสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการฝึกกิจกรรมการกระจายค่านิยมในระยะหลังทดลอง 3) นักศึกษาที่ได้รับการฝึกกิจกรรมการกระจายค่านิยมมีค่านิยมต่อการมีวินัยในตนเองสูงกว่า นักศึกษาที่ไม่ได้รับการฝึกกิจกรรมการกระจายค่านิยมในระยะติดตามผล 4) นักศึกษาที่ได้รับการ ฝึกกิจกรรมการกระจายค่านิยมต่อการมีวินัยในตนเองในระยะหลังทดลองสูงกว่าระยะก่อน ทดลอง และ 5) นักศึกษาที่รับการฝึกกิจกรรมการกระจายค่านิยมต่อการมีวินัยในตนเอง ในระดับติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนทดลอง

ณัชฌิชา โพธิ์ใจ และวาริรัตน์ แก้วอุไร (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนา หลักสูตรสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ตามแนวคิดคุณลักษณะศึกษาของลิตโคนา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษา สรุปได้ว่า 1) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แนวทางในการสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ

ควรจัดทำหลักสูตรโดยเน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ กระตุ้นให้นักเรียนได้ข้อคิดและตระหนักถึงความสำคัญของการมีความรับผิดชอบ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิด และดำเนินการอภิปรายสะท้อนคิด ผูกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องเสมอ 2) หลักสูตรสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบตามแนวคิดคุณลักษณะศึกษาของลิดโคนาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีองค์ประกอบ คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ 5 ชั้น คือ การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้เชิงจริยธรรม การเก็บจำตัวแบบ การแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม สะท้อนคิดเชิงเหตุผล และการสร้างคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบมาก นักเรียนมีการรู้เชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นักเรียนมีความรู้เชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากในด้านของ จินตนา วิไลชนม์ และประสาธ เมืองเฉลิม (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้กระบวนการกระจายค่านิยมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้กระบวนการกระจายค่านิยมสามารถทำให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้น 2) ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์ (2551) ที่ศึกษา จริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา สรุปว่า 1) พฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมพบว่า ระดับจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอยู่ในระดับสูง 2) พฤติกรรมทางจริยธรรมรายด้าน พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมส่วนใหญ่ของนักศึกษาอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความประหยัดอดออม ความอดกลั้น ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความเสียสละ ส่วนพฤติกรรมทางจริยธรรมที่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ในขณะที่ ขวัญชัย ช้วนนา, ชารทิพย์ ช้วนนา และเลเกีย เขียวดี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมสภาพปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริม ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมความต้องการอยู่ที่ระดับมาก 2) รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการเรียนการสอน 2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนการสอน 4) กระบวนการเรียนรู้ 5) บทบาทครู 6) บทบาทผู้เรียน 7) บรรยากาศการเรียนรู้อ 8) สื่อและแหล่งเรียนรู้และ 9) การประเมินผล ในขณะที่ ทิพรรัตน์ สิทธิวงศ์ และศศิธร นาม่วงอ่อน (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการศึกษาอิงสถานที่ร่วมกับกระบวนการ QSCCS สำหรับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการศึกษาอิงสถานที่ร่วมกับกระบวนการ QSCCS สำหรับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นประกอบด้วยหัวข้อหลัก 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) นโยบายประชาคมอาเซียน AEC 2) นโยบายของรัฐบาล นโยบายการศึกษาไทย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายการพัฒนาของจังหวัด 3) พื้นที่ศึกษา เครือข่ายและองค์กรต่าง ๆ ภายในจังหวัด 4) โครงสร้างหลักสูตร 5) เป้าหมายการเรียนการสอน 2) ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการศึกษาอิงสถานที่ร่วมกับกระบวนการ QSCCS สำหรับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการศึกษาอิงสถานที่ร่วมกับกระบวนการ QSCCS มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการศึกษาอิงสถานที่ร่วมกับกระบวนการ QSCCS โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม

ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม มีบทบาทสามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการสอน/พัฒนาของครูให้เป็นคนดีได้

Racino (2006) กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคม ว่าเป็นการรับรู้และความเป็นจริงที่เราได้รับการดูแล ได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่น ๆ และที่นิยมกันมากที่สุดนั้น คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น การให้กำลังใจ การยอมรับ การชมเชย เป็นต้น การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำตักเตือนให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะลดความเสี่ยงเป็นต้น และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์งบประมาณและแรงงาน การสนับสนุนทางอารมณ์ คือ การเสนอความเห็นอกเห็นใจ ความรัก ความไว้วางใจ การยอมรับการให้กำลังใจหรือการเอาใจใส่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์สามารถทำให้บุคคลนั้นรู้ว่าตนเองมีค่า นอกจากนี้ ยังเรียกว่า การสนับสนุนการเห็นคุณค่า การสนับสนุนด้านข้อมูล คือ การให้คำแนะนำ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อใครบางคน ข้อมูลประเภทนี้มีศักยภาพที่จะช่วยผู้อื่นในการแก้ปัญหา การสนับสนุน

ที่จับต้องได้คือการให้ความช่วยเหลือทางการเงินสินค้าวัสดุหรือบริการ หรือที่เรียกว่า การสนับสนุนเครื่องมือ การสนับสนุนทางสังคมรูปแบบนี้ครอบคลุมรูปธรรม วิธีที่ผู้คนช่วยเหลือผู้อื่นโดยตรง

สรุปว่า บุคคลอาจได้รับการสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์งบประมาณ และแรงงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่ดีของครูตามแนวทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม มีดังนี้

พรเทพ เสถียรนพแก้ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาครู ผลการศึกษา สรุปได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคมเป็น 1 ใน 4 ตัวแปรสำคัญที่อธิบายคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาครู ในด้านของดวงทอง สังข์แก้ว (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียด: กรณีศึกษาครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ A มีการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองภายในและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสูงตามลำดับ การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของครู บุคลิกภาพการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงาน เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเครียดโดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.8

อภิัญญา ยุทธชาวิทย์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา สรุปว่า แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมที่มากที่สุดของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2552 คือ ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 96.3 ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์เท่ากับ 4.0 ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารเท่ากับ 3.76 และระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของเท่ากับ 4.0 แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขณะที่ จีระวรรณ เวชประชา (2553) ที่ศึกษาเรื่อง

ความสามารถในการพยากรณ์ของอัตมโนทัศน์การอบรมเลี้ยงดู และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีต่อการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา สรุปว่า 1) ระดับของการปรับตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.046 อัตมโนทัศน์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.955 การอบรมเลี้ยงดูค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.200 และการสนับสนุนทางสังคมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.302 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) อัตมโนทัศน์ การอบรมเลี้ยงดู และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 40.20 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดมีอิทธิพลทางบวก ต่อการปรับตัวของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

งานวิจัยของ อรอนันท์ ไสแสง (2552) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้ แนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิตร่วมกับแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อป้องกันการติดเกม ในนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา สรุปว่า การให้ความรู้โดยการนำแนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิต มาประยุกต์ใช้ ร่วมกับวิธีการทางสุขศึกษาในการกำหนดกิจกรรมเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับการให้ แรงสนับสนุนทางสังคมมีผลทำให้นักเรียนกลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกม มีทักษะชีวิต และพฤติกรรมป้องกันการติดเกม การได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัวและสังคมเป็น สิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับทฤษฎี 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีเชิงพุทท ทฤษฎีทางการศึกษา และทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม จะเห็นว่า สามารถอธิบายแนวทางหรือวิธีการสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดีได้โดย 1) แนวพุทท เป็นหลักคำสอน หลักธรรม 2) แนวทางการศึกษา เน้นสอน/ พัฒนา พัฒนาค่านิยม พัฒนาโครงสร้างความคิด 3) แนวการสนับสนุนทางสังคม เน้นการส่งเสริม ให้ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านจิตใจ และด้านวัตถุ งานวิจัยนี้จึงอาศัยแนวคิด/หลักการจากทฤษฎีดังกล่าว เป็นพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

จากการประมวลเอกสารพฤติกรรมการสอนของครู และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี อาจจำแนกพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี เป็น 2 พฤติกรรมสำคัญ คือ

1. พฤติกรรมของครูในการสอนพัฒนานักเรียน ซึ่งได้แก่ การสอนโดยตรง การเป็นตัวแบบ ของครูและการแนะนำให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 การสอนโดยตรง

การสอนโดยตรง คือ สอนในวิชาหรือสอนสอดแทรก ซึ่งตัวครูจะปรากฏต่อหน้าผู้เรียน อบรมสั่งสอนผู้เรียน อธิบายให้นักเรียนเข้าใจว่าการเป็นคนดีต้องมีจิตใจหรือพฤติกรรมอย่างไร เป็นการสอนโดยมุ่งเน้นการให้ความรู้ที่ลึกซึ้ง ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีบทบาทในการเรียน ทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจในการเรียนรู้และช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่า บรรยากาศการเรียนที่ไม่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน สามารถสกัดกั้นความสำเร็จของผู้เรียนได้ ดังนั้น ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องระมัดระวัง ไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกในทางลบ เช่น การดูคู้ว่ากล่าว การแสดงความไม่พอใจ หรือวิพากษ์วิจารณ์ผู้เรียน (Joyce and Weil, 1996, p. 334 อ้างอิงใน ทิศนา แชมมณี, 2550, หน้า 8)

1.2 การเป็นตัวแบบของครู

การเป็นตัวแบบของครู คือ เป็นตัวอย่าง เป็นผู้ที่ผู้เรียนประทับใจต้องการมีพฤติกรรมเช่นเดียวกับตัวแบบ อาจเกิดขึ้นทันทีหรือภายหลังการปรากฏของตัวแบบ การเป็นตัวแบบของครูนั้นสำคัญอย่างยิ่งในการสอน/พัฒนานักเรียน ซึ่งโดยทั่วไปนั้นนักเรียนจะ “เรียน” และ “เลียน” จากตัวครู การทำตัวเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่าการบอกกล่าวเฉย ๆ เพราะการแสดงต้นแบบให้เห็นด้วยสายตา นั้น เป็นภาพที่มองเห็นชัดเจน และง่ายต่อการลอกเลียนยิ่งกว่าการรับฟังและบอกเล่าอย่างปกติ ถ้าต้องการให้นักเรียนเป็นอะไร จงพยายามแสดงออกเช่นนั้นทั้งในการดำเนินชีวิตและในการสนทนา การวางตัวของครูเป็นตัวอย่างหรือเยี่ยงอย่างให้แก่เด็กนักเรียนได้มาก แม้ว่าผู้เรียนจะมีความคิด ความอ่านของตนเองที่ไม่ต้องการเลียนแบบผู้ใหญ่ทุกประการเหมือนเด็กเล็ก แต่ครูก็คือครูที่ผู้เรียนพิจารณาว่ามีความหมายสำคัญอยู่มาก โดยเขาจะสนใจและเฝ้าสังเกตนับตั้งแต่การแต่งกาย ไปจนถึงการประพฤติปฏิบัติ จะเป็นประสบการณ์ให้เขาได้พิจารณา นอกจากนี้การรู้ตัวเองของครู (ทิศนา แชมมณี, 2550, หน้า 3-4; Joyce and Weil, 1996, pp. 161-178; สุขุม มัชฌิกานัง, 2559, หน้า 31)

1.3 การแนะนำความประพฤติของนักเรียน

พุทธทาสภิกขุ ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับครูที่ดี สรุปลงได้ดังนี้คือ การรู้จักและแนะนำศิษย์ไปในทางที่ถูกที่ควร หมายถึง ไม่นำศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสีย หรือชักชวนไปสู่อบายมุข วิธีการแนะนำศิษย์ไปในทางที่ถูกที่ควรนั้นมีอยู่ 3 ประการ คือ

1.3.1 คิดหาวิธี ใช้วิธีชู้กำหราบ เป็นวิธีเตือนให้ศิษย์รู้สึกตัวและ ละความชั่ว กล่าวคือ เมื่อเห็นศิษย์ประพฤติไปในทางที่ไม่ถูกไม่ควร

1.3.2 ใช้วิธียกย่องชมเชย เป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดนิสัยที่ดีและป้องกันไม่ให้เกิดนิสัยที่ไม่ดี เมื่อใด ที่เห็นศิษย์ทำความดีครูจะต้องยกย่องชมเชย

1.3.3 ใช้วิธีกระทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง ครูต้องการให้ศิษย์ประพฤติปฏิบัติอย่างไร ครูก็ต้องปฏิบัติตนเช่นนั้นให้ศิษย์ได้เห็นเป็นตัวอย่าง การแนะนำให้ผู้เรียนประพฤติให้เหมาะสม ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เหมาะสมด้วย

2. พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (House, 1981; Schaefer, Coyne and Lazarus 1981; Thoits, 1982) ซึ่งมี 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล การสนับสนุนทางวัสดุ อุปกรณ์หรืองบประมาณ โดย

2.1 การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) คือ การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ การแสดงถึงความห่วงใย ความผูกพัน ความอบอุ่นใจและความรู้สึกเชื่อมั่น และไว้วางใจการให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ เห็นคุณค่า และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.2 การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) คือ การให้คำแนะนำ (Suggestion) การตักเตือน การให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข่าวสารรูปแบบต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล

2.3 การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental support) คือ เป็นการให้ความช่วยเหลือในสิ่งของเงินทองหรือบริการ ระดับของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม การช่วยเหลือด้านแรงงาน อุปกรณ์ ที่จะทำให้นักเรียนที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ตามปกติ รวมถึงเวลาที่ให้ผู้รับแรงสนับสนุน

การสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีทั้งสิ้น

วิธีการวัดพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

จากที่รายงานมาได้ความหมายของพฤติกรรมการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี และพฤติกรรมการสอนของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ Review แนวคิด/ทฤษฎี/งานวิจัย พอสังเขปต่อไปนี้จะกล่าวถึงวิธีวัดพฤติกรรมการสอนของครู จากงานวิจัย มีการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของครู พนม พูนเพิ่ม (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.769 ทางด้าน สมภรณ์ ศิริบุญย์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาพฤติกรรม

การสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1-2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 โดยที่ อิบราเฮ็ม ณรงค์รักษาเขต (2552) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเรียนการสอนของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 ทางด้าน พิทยา กองกาญจนทิพย์ (2557) พฤติกรรมการสอนและรูปแบบการอนุমানสาเหตุของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85

สรุปวิธีการวัดพฤติกรรมการสอนของครูที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอน ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป การวิจัยนี้จะสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครู แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model)

สำหรับการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ นั้น ได้มีคำอธิบายถึงที่มาโดยอาศัย ทฤษฎีที่สร้างรูปแบบที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า แม้ในลักษณะสถานการณ์เดียวกันบุคคลต่าง ๆ ย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นสาเหตุของพฤติกรรมจึงมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตหรือลักษณะจิตของบุคคลนั้นรวมเข้ากับลักษณะทางสถานการณ์ จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้น จึงนำแนวความคิดดังกล่าวมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งพัฒนาโดยนักจิตวิทยากลุ่มหนึ่ง (Magnusson and Endler, 1977 อ้างอิงในดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541) ซึ่งกล่าวโดยสรุปว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเกิดขึ้นจากสาเหตุ ดังต่อไปนี้

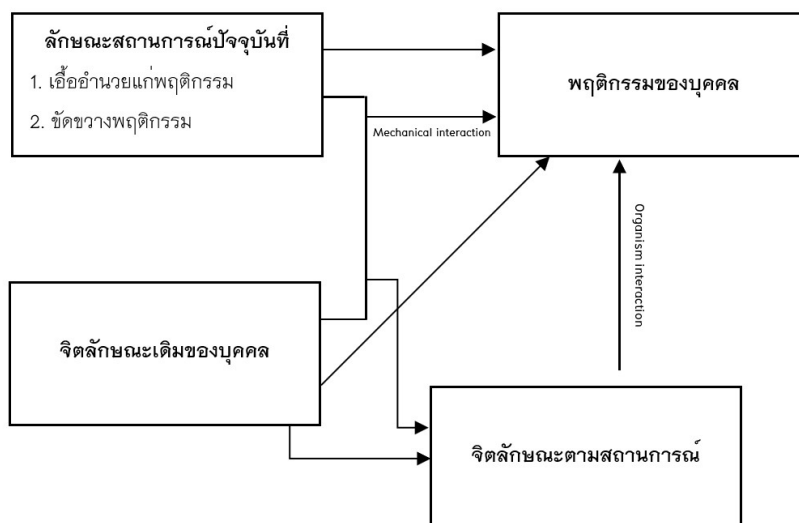
1. ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ต่างมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในลักษณะที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัว ดีความ และแสดงพฤติกรรมเพื่อปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น อาทิ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง เมื่อบุคคลรอบข้างมีการแสดงออกเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือตนอย่างไร ในปริมาณมากน้อยเพียงใด และมีความถี่ขนาดไหน การแสดงออกเช่นนี้เป็นสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้

แล้วนำมาตีความว่า ตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างไร หลังจากนั้นบุคคลจึงแสดงออกมา

2. จิตลักษณะเดิมของบุคคล คือ จิตลักษณะที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็ก และติดตัวบุคคลมาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งมักเป็นจิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากการอบรมถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันทางสังคมที่สำคัญ อาทิ ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา จิตลักษณะเดิมที่ถูกศึกษามากในอดีตคือ สติปัญญา (Intelligence)

3. จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ซึ่งได้ให้นิยามว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) คือ สาเหตุด้านที่สามตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นสาเหตุที่เกิดจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญ ซึ่งเรียกว่า “Mechanical interaction” อาทิ พฤติกรรมการเลี้ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการขับขี่รถยนต์ อาจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ว่า บุคคลผู้ขับขี่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อยในขณะที่ขับขี่ ทำให้ขับขี่รถยนต์แบบประมาท ประกอบกับสภาพถนนซึ่งเป็นสถานการณ์ภายนอก มีความลื่นเพราะฝนตก จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย เป็นต้น อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์เช่นนี้ จะปรากฏให้เห็นจากการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวนตั้งแต่สองทางขึ้นไป (Two-way analysis of variance ขึ้นไป หรือที่เรียกว่า Factorial analysis) หรือการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path analysis) เป็นต้น

4. จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ซึ่งอธิบายถึงลักษณะทางจิตของบุคคลที่กระทำโดยการเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิมของบุคคลก่อให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความเครียดอันเกิดจากสถานการณ์ที่เผชิญ ความรู้สึกอันเกิดจากสถานการณ์ รวมไปถึงทัศนคติต่อพฤติกรรมที่บุคคลจะกระทำ โดยทั้งหมดอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกันได้มากกว่าลักษณะเดี่ยว ซึ่งต้องใช้วิธีการวัดโดยทางอ้อมเพราะการสังเกตอาการหรือแสดงออกอาจทำได้ยาก รูปแบบของความสัมพันธ์สามารถสรุป ดังภาพ 1



ภาพ 1 การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม
(Interactionism model)

ที่มา: ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2541

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน เพราะมีความสอดคล้องและครอบคลุม ปัจจัยหรือตัวแปรที่ศึกษา ในประเทศไทยได้มีการวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษา พบว่าผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ประเภทเดียวกัน แต่ยังมีพฤติกรรมหนึ่งในปริมาณที่ต่างกันนั้น เป็นเพราะคนเหล่านั้นมีจิตลักษณะต่าง ๆ ในปริมาณที่แตกต่างกันนั่นเอง ทั้งจิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ จนสามารถสรุปเป็น “ทฤษฎี ต้นไม้จริยธรรม” (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2537) โดยเสนอในลักษณะของภาพ ต้นไม้ใหญ่ที่มีรากแก้ว 3 ราก แสดงให้เห็นจิตลักษณะ 8 ประการที่อาจเป็นสาเหตุทางด้านจิตใจ ซึ่งแบ่งได้ 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ราก ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ประการ คือ สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคมและสุขภาพจิต และส่วนที่ลำต้น ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ คือ แรงจูงใจใหม่ สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม และทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเป้าหมายนั้น ๆ

พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีนั้น จัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในกลุ่มของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 4 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2548) ของพฤติกรรมคนดีคนเก่งในคนไทย มีหลักฐานผลการวิจัย

เป็นจำนวนมาก ที่แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างจิตลักษณะเดิมตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม (เช่น แรงจูงใจใฝ่ ล้มฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การรับรู้ความสามารถของตน) กับพฤติกรรมกรรมการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้ใหญ่ (เช่น พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดู พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการทำงานครู พฤติกรรมการทำงานข้าราชการ เป็นต้น) งานวิจัยนี้ คาดว่าจิตลักษณะหลายประการในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมจะมีความเกี่ยวข้องในฐานะ ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

สรุปพฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำที่ครูแสดงออกในการจัดประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้ไปในทางที่พึงประสงค์

ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์

ปัจจัยด้านสถานการณ์ของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างให้นักเรียนเป็นคนดี รวบรวมได้จากการประมวลเอกสาร ประกอบไปด้วย 1) การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน 2) ธรรมชาติของผู้บริหาร และ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อให้นักเรียน
ให้เป็นคนดี: ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือ ห่วงใย จากบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว (Gurung, 2006) อาทิ สังคมรอบข้าง ครูอาจารย์ กลุ่มเพื่อนที่อยู่ร่วมกัน การสนับสนุนอาจจะเป็นไปในลักษณะที่เป็นรูปธรรมทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและด้านจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ มีสมาธิในการทำสิ่งต่าง ๆ ผ่อนคลายปราศจากความเครียด และช่วยบรรเทาปัญหาด้านจิตใจที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ๆ ได้ (Nahid and Sarkis, 1994) เป็นการรับรู้ต่อการเอาใจใส่ ความไว้วางใจ เชื่อใจ การเคารพนับถือและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ได้จากบุคคลอื่น อาทิเช่น รับรู้ได้จากคู่สมรส ครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (Haber, et. al., 2007) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในเครือข่ายสังคมที่มีโครงสร้างชัดเจน การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการมีความสัมพันธ์ทางสังคม โดยบุคคลจะประเมินว่าเขาได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือหรือประคับประคองได้มากน้อยเพียงใด บุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและความเห็นใจ

ช่วยเหลือ ทั้งในด้านการให้สิ่งของ แรงงาน การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร ทำให้บุคคลรู้สึกได้รับความรักความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องตัวเขาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (อรุณี เกษรอุบล, 2544) การสนับสนุนทางสังคมรวมถึงความสุขสบาย ความช่วยเหลือ และส่งต่อข่าวสารข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นที่ตนเองมีการติดต่อสัมพันธ์อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และการสนับสนุนทางสังคมเป็นส่วนสำคัญต่อการปรับตัวของแต่ละบุคคล การรับรู้และการรับรู้ทางสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตมากกว่าจำนวนที่ได้รับ การสนับสนุน (Nahid and Sarkis, 1994; Holahan, Valentiner and Moos, 1995)

แหล่งสนับสนุนทางสังคมของครูประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหาร 2) เพื่อนครู ซึ่งเป็นแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมกับครูผู้สอน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การสนับสนุนทางสังคมของครู จะต้องเกิดจาก 2 กลุ่มข้างต้น (Danielsen, 2009, p. 303) โดยสะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลได้รับความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า มีความผูกพันซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกมีส่วนร่วม รวมถึงมีการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น (วันทนี วาลิกะลิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2541, หน้า 99) ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และยังเป็นการสร้างเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ (Coyne and DeLongis, 1986, p. 454)

จากที่กล่าวมา จึงอาจให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียนได้ว่าการที่ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากสังคมในโรงเรียน ได้รับการยอมรับและความเห็นใจช่วยเหลือ ทั้งในด้านการให้สิ่งของ แรงงาน การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกได้รับความรักความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องตัวเขาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความรู้สึกมีส่วนร่วม รวมถึงมีการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น

วิธีการวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน

ดวงทอง สังข์แก้ว (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียด: กรณีศึกษาครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง .92 ทางด้านของ ดุจเดือน พันธุมนาวิณ (2547) ได้ทำการศึกษา จิตลักษณะที่สำคัญตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ มีค่าความเที่ยง .60 ขณะที่ ดุจเดือน พันธุมนาวิณ และอัมพร ม้าคนอง (2552) ที่ศึกษา บุรณาการเชิงสาเหตุ ด้านสถานการณ์ในโรงเรียนและจิตลักษณะของครูที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนานักเรียน

ในวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง .92 ต่อมางานวิจัยของ สาทิต จันทรวง (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียด ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง .80 ส่วนงานวิจัยของ อภิญา ยุทธชาวิทย์ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง .90

สรุปวิธีวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตราประมาณ 4-6 ระดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีค่าความเที่ยง 0.80 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน โดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประมาณค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าว มีจำนวน 10-15 ข้อ

งานวิจัยการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

มีผู้ศึกษางานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกับ การสนับสนุนจากทางสังคมในโรงเรียน กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ดังนี้ ละออองดาว แสงวงนาม (2553) ที่ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับมาก และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 56.6 โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายการปฏิบัติงานได้ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ในด้านของดวงทอง สังข์แก้ว (2550) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียด: กรณีศึกษาครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพ การใช้อำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถรวมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 14.8

งานวิจัยของ สุนันทา แก้วสุข (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับจริยธรรมของนักศึกษาครู ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนใกล้ชิดมาก มีระดับจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนใกล้ชิดน้อย ในด้านของ อภิญญา ยุทธชาวิทย์ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมที่มากที่สุดของนักศึกษาคือครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 96.3 ระดับของการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์เท่ากับ 4.0 ระดับของการสนับสนุนทางด้านสังคม ด้านข้อมูลข่าวสารเท่ากับ 3.76 และระดับของการสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งของเท่ากับ 4.0 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ยังมีงานวิจัยของ สาคิต จันทรวง (2557) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนผู้บริหาร ด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านครอบครัวและด้านชุมชน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน

ผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมด้านดีของบุคคล การวิจัยนี้ จึงคาดว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี: ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เน้นการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสังคมให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรมทั้งในความคิดและการปฏิบัติ

มีจุดหมายเดียวกัน มีความเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อันจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, 10 สิงหาคม 2542, หน้า 24-31) การปกครอง การบริหารการจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศิลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) การทำงานของหน่วยงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล ระบบราชการ หรืออะไรก็ตาม ที่มีรูปแบบวิธีการบริหารจัดการที่ดี โดยพิจารณาถึง 3 เรื่องหลัก ๆ ได้แก่ หลักการที่ดี วิธีการที่ดี และผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพด้วย คือ จะต้องมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เป็นธรรมโปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อ (ปรัชญา เวสารัชช, 2542, หน้า 45)

จากที่กล่าวมา จึงอาจให้ความหมายธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ได้ว่า เป็นการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรม ทั้งในความคิดและการปฏิบัติ มีความเสมอภาค รับผิดชอบ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความคุ้มค่า เป็นไปในครรลองธรรม การบริหารจัดการที่ดี มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง โดยพิจารณาถึง 3 เรื่องหลัก ๆ ได้แก่ หลักการที่ดี วิธีการที่ดี และผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพ คือ จะต้องมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เป็นธรรมโปร่งใส และรับผิดชอบต่อ

วิธีการวัดธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ทวิวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 เครื่องมือวัดในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดธรรมาภิบาลของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.32-0.93 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ในขณะที่ สมชาย น้อยงั่ว, นิคม เจียรจินดา และชัชวาลิต เลหาวิเชียร

(2559) ที่ศึกษาเรื่อง ธรรมชาติกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอสครีราช จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 ทางด้านของ คำรณ โชชนะโชติ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 ในขณะที่ จุฑามาส นาคปฐม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 ในขณะที่ จุริรัตน์ สุดใจ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

สรุปวิธีการวัดธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป ในงานวิจัยนี้ จะวัดโดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

งานวิจัยธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

มีงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับครู จิตลักษณะหรือพฤติกรรมของสมาชิก ได้แก่ ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน ในขณะที่ จุริรัตน์ สุดใจ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูมีทัศนะต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 2) การศึกษาความแตกต่างของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน ครูมีทัศนะต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมแตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม

แตกต่างกัน 3) สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย ผู้บริหารขาดความเป็นธรรม ไม่นำกฎระเบียบที่วางไว้มาใช้กับบุคลากร ขาดการวางแผนในการใช้ทรัพยากร และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรได้รับการอบรม พัฒนา ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนต่อบุคลากร ควรทัศนศึกษาในพื้นที่เพื่อประหยังบประมาณ ในขณะที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหาร การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบความแตกต่างด้านความโปร่งใส ด้านนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ

งานวิจัยของ คำรณ โสณะโชติ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ/งาน ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ตามภูมิหลัง การวิจัยนี้ คาดว่าธรรมาภิบาลของผู้บริหารอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสอนของคุณครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของคุณครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี: ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงเรียน ซึ่งแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน และมีผลต่อพฤติกรรมของคุณครูและนักเรียน (Sergiovanni, 1988 อ้างอิงใน วิทยา เรื่องวิทยุเวช, 2548) โรงเรียนยังเป็นสภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศดีหรือบรรยากาศไม่ดีภายในโรงเรียนได้ (ธเนศ ขำเกิด, 2533) การจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน เป็นการนำหลักของการจัดการ

สิ่งแวดล้อมเข้ามาประยุกต์ใช้กับโรงเรียน โดยการจัดการสิ่งแวดล้อม คือ การนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้นั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดการใช้ที่เหมาะสม เพราะการนำทรัพยากรมาใช้ย่อมเกิดผลกระทบต่อคนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการใช้ทรัพยากรต้องคำนึงถึงหลักแห่งการอนุรักษ์ควบคู่กันไปด้วย การจัดการสิ่งแวดล้อมมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายการจัดการอย่างมีมาตรฐานเพื่อประโยชน์สูงสุด (กนก จันทร์ทอง, 2538, หน้า 100-101) บรรยากาศในโรงเรียน เป็นส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน โรงเรียนต้องตระถึงการพัฒนาระบบบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ก็จะส่งผลถึงการพัฒนาของนักเรียนในด้านการเรียนได้ โดยจะเอื้ออำนวยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของตนเองได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังเป็นการแสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนซึ่งแสดงออกโดยผ่านการรับรู้ภาพรวมของพฤติกรรมองค์การของครูในโรงเรียนอีกด้วยซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนอาจจะมองได้จากจุดเด่นที่หลากหลาย โดยสามารถมองผ่านทัศนะที่เป็นประโยชน์ 3 ประการ คือ ประการแรก การเปิดเผยของพฤติกรรม ประการที่สอง สุขภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประการที่สาม พฤติกรรมพลเมืองของครู (Hoy and Miskel, 2001, p. 175)

จากการประมวลเอกสาร สามารถสรุป ความหมายบรรยากาศของโรงเรียน ได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะ เอกลักษณะของโรงเรียน โดยสามารถมองผ่านทัศนะที่เป็นประโยชน์ 3 ประการ คือ ประการแรก การเปิดเผยของพฤติกรรม ประการที่สอง สุขภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประการที่สาม พฤติกรรมพลเมืองของครูซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน

ความหมายวัฒนธรรมของโรงเรียน

วัฒนธรรมของโรงเรียนหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และประเพณีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นทางการปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Owen, 2002 อ้างอิงใน ดวงดาว บุญทอง, 2553; Patterson, 1988 อ้างอิงใน ดวงดาว บุญทอง, 2553) โดยวัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นแนวทางในการพิจารณาถึงลักษณะกฎเกณฑ์ ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงพฤติกรรม (Sergiovanni and Starratt, 1988 อ้างอิงใน แสงระวี วัชรสุขบุตร, 2548, หน้า 9) และเป็นกรอบที่ผู้บริหาร ครู นักเรียนยึดถือร่วมกันเป็นบรรทัดฐาน (Heckman, 1993, อ้างอิงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 17) วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นรูปแบบเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ที่สั่งสมมาจากบุคลากรหลายภายในโรงเรียน หมายรวมถึง ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ประเพณี (Traditions) และบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนที่ยึดถือร่วมกัน วัฒนธรรมการศึกษาเป็นสิ่งที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

แก้ไขได้ (แสงระวี อัครสุขบุตร, 2548, หน้า 19) รวมทั้งยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในสายศึกษาที่ใช้ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานานและได้ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น กลายเป็นสิ่งที่หลอมรวมพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน (จิรวัดณ์ กิ่งกลางดอน, 2547) วัฒนธรรมโรงเรียน สามารถตีความโดยการวิเคราะห์สิ่งอันเป็นสัญลักษณ์ สิ่งประดิษฐ์ พิธีกรรม วีรบุรุษ/สตรี เรื่องเล่า และตำนานเป็นตัวแสดงความหมายของสิ่งเหล่านั้นให้ปรากฏชัด โรงเรียนแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมในภาพรวมที่ต่างกัน ในด้านต่าง อาทิ ประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ การมองโลกในแง่ดี และการควบคุม ซึ่งโรงเรียนล้วนมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะให้ความสำคัญกับประสิทธิผล ความไว้วางใจ การมองโลกในแง่ดี จะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Hoy and Miskel, 2001, p. 175)

สรุปความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียน คือ การแสดงออกถึงบรรทัดฐาน ค่านิยมรวม และข้อตกลงพื้นฐาน ซึ่งผ่านการสื่อสารทางค่านิยมและความเชื่อ ส่งต่อไปถึงสมาชิกในโรงเรียน อาทิ ครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนว่าเป็นอย่างไร เป็นวัฒนธรรมเน้นผลสัมฤทธิ์หรือ เน้นมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น และมีแนววิถีปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน คือ ลักษณะเฉพาะ เอกลักษณ์ของโรงเรียน โดยสามารถมองผ่านทัศนะที่เป็นประโยชน์ 3 ประการ คือ ประการแรก การเปิดเผยของพฤติกรรม ประการที่สอง สุขภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประการที่สาม พฤติกรรมพลเมืองของครูซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียน คือ การแสดงออกถึงบรรทัดฐาน ค่านิยมรวม และข้อตกลงพื้นฐาน ซึ่งผ่านการสื่อสารทางค่านิยมและความเชื่อ ส่งต่อไปถึงสมาชิกในโรงเรียน อาทิ ครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนว่าเป็นอย่างไร เป็นวัฒนธรรมเน้นผลสัมฤทธิ์หรือเน้นมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น และมีแนววิถีปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน

วิธีการวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

มีการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศหรือวัฒนธรรมในสถานศึกษา ในงานวิจัยต่าง ๆ ได้แก่ จากงานวิจัยของ จิรวัดณ์ พิมพิบาล (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์กรของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เครื่องมือที่ใช้วัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .92 ในขณะที่ ดวงดาว บุญทอง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา มีลักษณะการใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดให้มีค่าจากมากที่สุด ไปจนถึงน้อยที่สุด โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .97 ในขณะที่ คชาวุธ ม่วงแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และธรรมาภรณ์ แก้วเงิน (2558) ที่ศึกษา บรรยากาศองค์การในโรงเรียนชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้ลักษณะมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก .20 ขึ้นไป โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอยู่ที่ .88

สรุปวิธีการวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรประมาณ 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป การวิจัยนี้จะสร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดประมาณค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

งานวิจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

งานวิจัยของ ดวงดาว บุญทอง (2553) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน โดยผลการศึกษารายด้าน พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 5 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ ในภาพรวม ได้ร้อยละ 81.60 2) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน ในด้านจัดการเรียนการสอน มี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ และด้านมุ่งประสงค์ของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 51.70 3) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในด้านเพื่อนร่วมงาน มี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถ

ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 50.00

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) ที่ศึกษา บรรยายการองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด ผลการศึกษา พบว่า
บรรยายการองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 17
จันทบุรี-ตราด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บรรยายการองค์การ
ของโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทางด้านของ
ฉวีวรรณ เขียมพญา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า
บรรยายการองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าบรรยายการและวัฒนธรรม
ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของครู การวิจัยนี้ คาดว่า
บรรยายการและวัฒนธรรมในโรงเรียน อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู
เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

2. ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม

ปัจจัยด้านจิตลักษณะของครูที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้าง
ให้นักเรียนเป็นคนดี รวบรวมได้จากการประมวลเอกสาร ประกอบไปด้วยจิตลักษณะ
3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ทศนคติต่อการเป็นครู 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม
มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี:
ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น เพียรพยายาม กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือ
หลายสิ่ง โดยฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อ จนเกิดผลดีตามต้องการ บุคคลที่มีแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะแตกต่างจากผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำทางด้านการรับรู้ การยอมรับปัญหา
การตัดสินใจแก้ปัญหา และการกระทำดังนี้ 1) เป็นผู้ที่รับรู้ และมองเหตุการณ์ต่างๆ ทางด้าน
ที่เป็นงานหรือเป็นปัญหาที่ต้องมีการดำเนินการแก้ไข ด้วยการกระทำของตนเอง 2) เป็นผู้ที่ยอมรับว่า
เมื่อปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น การแก้ปัญหา ก็คือ งานที่ต้องทำให้สำเร็จด้วยดี และเกิดผลที่คงทน
ถาวร 3) เป็นผู้แก้ปัญหาด้วยวิธีการแปลกใหม่ ไม่ใช้การเลียนแบบหรือการทำซ้ำซากด้วย
วิธีการเดิมที่ไม่ได้ผล 4) เป็นผู้เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานได้เป็น

ผลสำเร็จอย่างงดงาม เช่นตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของผู้ทำและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ 5) ดำเนินงานหรือแก้ปัญหา อย่างมีระบบหรือมีขั้นตอนทำงานด้วยความบากบั่น อดทนทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใฝ่ ประสิทธิภาพสูงไม่รังเกียจการปฏิบัติใด ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานทำให้ทำงานได้สำเร็จ ด้วยคุณภาพงานที่สูง (McClelland and Winter, 1971 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2547, หน้า 1-2) อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่ มีลักษณะเด่นชัด ใน 3 ด้าน คือ ทำงานอย่างมีคุณภาพสูง มีความอดทนและพากเพียรในการทำงาน และมีความคาดหวัง ความสำเร็จของงานอย่างเหมาะสม

วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีการสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ในงานวิจัยต่าง ๆ คือ งานวิจัยของ ดร.รชนี จิตคำรพ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามได้ .93 ในขณะที่ หน่วยงานวิจัยและพัฒนาสำนักผู้อำนวยการ โรงเรียนอัสสัมชัญ สมุทรปราการ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2555 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .87 ในขณะที่ อมรรัตน์ ห่อพราหม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เครื่องมือที่ใช้วัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5-6 ระดับ (Rating scale) โดยหา ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .85

งานวิจัยของ ยุพาภรณ์ ขานพล (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 6 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .89 ทางด้าน ฉัตรลดา พุทธิรักษา (2551) ที่ศึกษา เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือประเมินเป้าหมายฝ่ายสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5-6 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .91 ในขณะที่ ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจ

ไฟ้ล้ล้ล้ล้ล้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .94 ทางด้าน อภาภรณ์ ตรีไชย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5-6 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .89 ในขณะที่ ณัฐสิริกา บุญณกุล (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 6 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .87 ในขณะที่ งามตา วณิชานนท์ (2557) ได้ทำวิจัยสร้างแบบวัดแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้สำหรับเด็ก นิสิตนักศึกษา และผู้ใหญ่ วิทยาลัยทำงาน ซึ่งสร้างตามมาตรฐานทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย ฉบับสำหรับเด็กหรือนักเรียน มีจำนวน 10 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .70

สรุปวิธีการที่ใช้ในการวัดแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ ในงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การวัดแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ มีลักษณะการใช้มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5-6 ระดับ ในการวิจัยครั้งนี้เห็นว่า แบบวัดที่สร้างขึ้นโดย งามตา วณิชานนท์ (2557) มีความเหมาะสมที่จะใช้กับกลุ่มเป้าหมายงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงจะขออนุญาตใช้แบบวัดดังกล่าวในงานวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

จากการประมวลผลการวิจัย พบว่า ดร.รชนี จิตคำรพ (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน รองลงมาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจไฟ้ล้ล้ล้ล้ในการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

หน่วยงานวิจัยและพัฒนาสำนักผู้อำนวยการ โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีการศึกษา 2555 ผลการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับนิสัยในการเรียน

ทัศนคติต่อการเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในขณะที่ อมรรัตน์ ห่อพร่วม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความรับผิดชอบ ของข้าราชการครูมีทั้งหมด 3 ตัว เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต และทัศนคติต่อความรับผิดชอบ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันสามารถพยากรณ์ ความรับผิดชอบของข้าราชการครูและร้อยละ 68.6 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 6.691

ยุพาภรณ์ ขานพล (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ แรงจูงใจ ใฝ่สัมพัทธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย และแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งสัมพัทธ์เป็นรายคนสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจโดยรวม โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 28.2 ทางด้าน ฉัตรลดา พุทธรักษา (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือประเมินเป้าหมายฝ่ายสัมฤทธิ์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า จากการเปรียบเทียบเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ระหว่างครูที่มีภูมิหลังต่างกันพบว่า ในด้านเป้าหมายมุ่งความรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ระหว่างครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ครูที่มีรายได้ เสริมกับครูที่ไม่มีรายได้เสริม และครูที่มีฐานะต่างกัน ในด้านเป้าหมายมุ่งแสดงความสามารถ สู่ความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง และครูที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนกับครูที่ไม่เคยทำ ส่วนในด้านเป้าหมายมุ่งหลีกเลี่ยงการแสดงความ สามารถมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน และครูที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนกับครูที่ไม่เคยทำ

ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ พัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ 3 ตัวแปร ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร คือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน ให้รอบรู้มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .876 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ทักษะติดต่อพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนที่รอบรู้ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 76.2 ทางด้าน อภาภรณ์ ศรีไชย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวได้แก่ ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ การได้รับการสนับสนุนจากคนรอบด้านและบรรยากาศในโรงเรียน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนและสุขภาพจิต และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์อีก 1 ตัวแปร คือ ทักษะติดต่อการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.702 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 49.3 โดยที่ทักษะติดต่อการแสวงหาความรู้พยากรณ์ได้มากที่สุด ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของพฤติกรรมกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู มี 2 ตัวแปรเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ทักษะติดต่อการแสวงหาความรู้ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้รวมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 48.3

ณัฐสิริกา บุรณกุล (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมด้านดีของบุคคล การวิจัยนี้ จึงคาดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ทักษะติดต่อการเป็นครูกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี:
ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของทัศนคติต่อการเป็นครู

ทัศนคติ คือ ความคิดเห็นซึ่งถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติจะมีบทบาทช่วยให้เราได้ปรับปรุงตัวเองป้องกันตัวเอง ให้สามารถแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ และช่วยให้บุคคลเข้าใจโลก รอบตัวเรา ประสบการณ์เดิมของบุคคลช่วยในการเกิดทัศนคติและเป็นตัวกำหนดทัศนคติของบุคคล ทัศนคติไม่ได้เป็นองค์ประกอบอย่างเดียวที่ทำให้เกิดการปฏิบัติแต่เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่เกิด หรือเป็นที่มาของการปฏิบัติ เช่นเดียวกัน การปฏิบัติของบุคคลจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงหรือเกิด ทัศนคติใหม่ได้ การปฏิบัติของบุคคลนั้น ไม่ได้มีสาเหตุมาจากทัศนคติอย่างเดียวนแต่เป็นผลที่เกิดขึ้นจาก วิธีการครองชีวิตนิสัย และสิ่งที่คาดหวังจากผลของการกระทำต่าง ๆ ด้วย (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2556) ทัศนคติเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรม ซึ่งมีต่อกลุ่มคน สิ่งของ เหตุการณ์ และสัญลักษณ์ความรู้สึกอาจจะเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ (นพณัฐ จำปาเทศ, 2558) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาวะความพร้อมทางด้านจิตซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเห็นว่าทัศนคติ เป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองของสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นพวก ๆ ในทางชอบหรือไม่ชอบ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการเป็นครู คือ การที่ครูมีความรู้ ว่า อาชีพครูมีประโยชน์หรือโทษต่อตนอย่างไร มีความรู้สึกชอบ รัก เห็นคุณค่าหรือรู้สึกในทางตรงข้าม รวมถึงความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตามความรู้ ความรู้สึกดังกล่าว

วิธีการวัดทัศนคติต่อการเป็นครู

มีการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติในงานวิจัย ได้แก่ กฤษฎา เดชคุณ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาของข้าราชการครูในอำเภอตระการพืชผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .94 ในขณะที่ อมรรัตน์ ห่อพร้อม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .85 ในขณะที่ คำผาย สุณิวัน (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของ

แบบสอบถามได้ .90 ในขณะที่ สันติ พุ่มเล็ก (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 และ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 6 ระดับ (Rating scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .89 ในขณะที่ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .87

สรุปวิธีการวัดทัศนคติต่อการเป็นครู ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐาน 5-6 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป การวิจัยนี้จะสร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตรฐานค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการเป็นครูกับพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ได้แก่ งานวิจัยของ กฤษฎา เดชคุณ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาของข้าราชการครูในอำเภอตระการพืชผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทของครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทของครูผู้สอน แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทหน้าที่ของครู โดยรวมแตกต่างกัน ในขณะที่ อมรรัตน์ ห่อพร้อม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ ทัศนคติต่อความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูผู้สอนมีทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านสภาพวิชาชีพครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านลักษณะการเป็นครู และด้านการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าทัศนคติต่อการเป็นครู มีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมด้านดีของบุคคล การวิจัยนี้ จึงคาดว่าทัศนคติต่อการเป็นครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

**เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี:
ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ความหมายของเหตุผลเชิงจริยธรรม

จริยธรรม (Morality) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง หมายถึงลักษณะทางสังคม หลายลักษณะของมนุษย์และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วยลักษณะ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม อาจแบ่งได้เป็นสองประเภท คือ ประเภทหนึ่ง เป็นลักษณะและพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ และให้การสนับสนุนว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และอีกประการหนึ่งเป็นลักษณะและพฤติกรรมที่สังคมไม่เห็นชอบ เห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และไม่เหมาะสม จริยธรรม เป็นแบบแผนของการกระทำที่ถูกต้อง หรือเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องหลักศีลธรรม เป็นที่พึงประพฤติปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุขในสังคม หรือเป็นธรรมะที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติเพื่อให้อยู่ในแนวทางของศีลธรรม หรือเป็นหลักความประพฤติที่ดีงาม เหมาะสม มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบัจฉนิก, 2520, หน้า 3, Berkowitz, 2001, Mackinnon, 1978)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผล ในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ จะทำให้ทราบถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ

วิธีการวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

มีงานวิจัยที่สร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม มีนักวิชาการได้สร้างแบบวัด ลักษณะทางจิตตั้งกล่าวขึ้น คือ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างแบบวัด เหตุผลเชิงจริยธรรมขึ้น ต่อมา โกศล มีคุณ (2547) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดเหตุผลเชิง จริยธรรม โดยมีลักษณะเป็นเรื่องสั้นเกี่ยวกับความขัดแย้งทางจริยธรรมทั้งหมด 6 เรื่อง จำนวน 12 ข้อ และพัฒนาไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 และ กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ได้นำแบบวัดของ โกศล มีคุณ (2547) มาปรับปรุงจำนวน 8 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและสถานการณ์ ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตราวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 6-36 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 ยังพบอีกว่า วิลาสลักษณ์ ชวัลลี, งามตา วนิทานนท์ และวิริณีย์ ธรรมนารถสกุล (2547) ได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุง จำนวน 12 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น ลักษณะข้อคำถามเป็น สถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนในลักษณะตรงข้าม แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .64

นอกจากนี้ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้นำแบบวัดของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุงจำนวน 7 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรมลักษณะข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .82 และ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ก็ได้นำแบบวัดของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) มาปรับปรุงจำนวน 8 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และสถานการณ์ที่ขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะข้อคำถามเป็น สถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” ผู้ตอบจะได้คะแนนระหว่าง 6-36 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ โกศล มีคุณ (2557) มาปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และกลุ่มตัวอย่างโดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามเป็นสถานการณ์สมมติ แต่ละข้อมีมาตรวัดประมาณค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” โดยผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า ผู้ที่มีคะแนนต่ำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ได้แก่งานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุ์นาวัน และเพ็ญแข ประจันปัญจณี (2520) ที่ศึกษาจริยธรรมของเยาวชนไทย ผลการศึกษา พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะอนาคต ควบคุมตน และทัศนคติต่อคุณธรรมความซื่อสัตย์ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการซื่อสัตย์ ของเยาวชนอย่างชัดเจน ทางด้านงานวิจัยของ กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ที่ศึกษา

ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการพยาบาล ลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ และสามารถทำนายได้สูงสุดในกลุ่มย่อยคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลจิตเวชน้อยได้ร้อยละ 27.7

นอกจากนี้ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี โดยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในระดับ ซี 5-8 ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมทั้ง 4 ด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมด้านดีของบุคคล การวิจัยนี้ จึงคาดว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

3. ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างให้นักเรียนเป็นคนดี รวบรวมได้จากการประมวลเอกสาร ประกอบไปด้วย 1) ทักษะคิดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู 2) ความเชื่ออำนาจในตนของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทักษะคิดต่อการสอนจริยธรรมกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี: ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของทักษะคิดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู

ทักษะคิด หมายถึง สิ่งซึ่งการอธิบายด้วยวิธีการอ้างอิงถึงสิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของบุคคล มีผลกระทบต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกต่อเรื่องนั้น (งงชัย สันติวงษ์, 2550, หน้า 191) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันได้มาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้และเป็นแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสิ่งนั้น (ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา, 2543, หน้า 20; พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, หน้า 106) และทักษะคิดเป็นสิ่งที่สามารถชักนำบุคคลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (เสรี วงษ์มณฑา, 2542, หน้า 106) ทักษะคิดมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ (พงค์ หรดาล, 2540, หน้า 42; Jenkins, n.d. อ้างอิงใน อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2541, หน้า 192; ปภาวดี ดุลยจินดา, 2540, หน้า 505) ประกอบไปด้วย 1) องค์ประกอบด้านความรู้ เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบ เป็นการเกิดทัศนคติว่ารู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และ 3) ด้าน

การกระทำ เกี่ยวกับความตั้งใจก่อพฤติกรรม เป็นแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่คนเรามีทัศนคติเกี่ยวข้องในสิ่งนั้น โดยการเกิดทัศนคติ สามารถเกิดจากมีประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติมแตกต่างจากประสบการณ์เดิม เราก็สามารถเปลี่ยนทัศนคติได้ การเปลี่ยนทัศนคติมี 2 ทาง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 60) คือ 1) การเปลี่ยนในทางเดียวกัน 2) การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง

จากการประมวลเอกสาร ให้ความหมาย ทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียน ของครู ได้ว่า หมายถึง การที่ครูมีความรู้ว่าการสอนจริยธรรมแก่นักเรียน มีประโยชน์หรือโทษ ต่อตนอย่างไร มีความรู้สึกชอบ เห็นคุณค่า เห็นว่าดีหรือความรู้สึกตรงข้าม รวมถึงความพร้อม ที่จะสอนจริยธรรมให้แก่ นักเรียน

วิธีการวัดทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู

มีการสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติต่อการสอนไว้ในงานวิจัยต่าง ๆ ได้แก่ อรพิม วิจารณ์านนท์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติและความต้องการ ของครูปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อเด็กปฐมวัยออกทิสติก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามทัศนคติ ของครูปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อเด็กปฐมวัยออกทิสติก เครื่องมือมีค่าความเที่ยง 0.89 ในขณะที่ อาภาพรรณ กันคัล้อย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของครูที่มีต่อบทบาท ในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมและคุณธรรมให้แก่ นักเรียน: กรณีศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามทัศนคติของครู ที่มีต่อบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมและคุณธรรม ให้แก่นักเรียน มีค่าความเที่ยง 0.91

ในงานวิจัยของ รุ่งอุทัย ผลเกิด (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของครูต่อการบริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนเส้าไห่ “วิมลวิทยานุกูล” สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 ในขณะที่ วรเทพ เวียงแก (2555) ศึกษาทัศนคติ ของครูที่มีต่อการดำเนินงานตามโรงเรียนวิถีพุทธ: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอหนองเรือ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามทัศนคติของครู มีค่าความเที่ยง 0.89

สรุปวิธีการวัดทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.85 ขึ้นไป การวิจัยนี้ จะสร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตรฐานประมาณ 6 ระดับ แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ได้แก่ งานวิจัยของ อาภาพรพรรณ กันคัล้อย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของครู ที่มีต่อบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมและคุณธรรมให้แก่ นักเรียน: กรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีทัศนคติ ต่อบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมและคุณธรรมให้แก่ นักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ วรเทพ เวียงแก (2555) ที่ศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อการดำเนินงาน ตามโรงเรียนวิถีพุทธ: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินงาน ตามโรงเรียนวิถีพุทธ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ในงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีโพลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงาน อย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อ การทำงานอย่างอุทิศตน เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่อการสอนจริยธรรม นักเรียนของครู มีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมด้านดีของบุคคล การวิจัยนี้ จึงคาดว่าทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน ของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ความเชื่ออำนาจในตนของครูกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี: ความหมาย วิธีวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนของครู

การเชื่ออำนาจในตน หมายถึงความถึง ความเชื่อและการคาดหวังของบุคคลว่า สิ่ง ที่ตนกระทำย่อมได้ผลที่พึงประสงค์ ถ้าตนพยายามมาถูกทาง ก็จะทำให้เกิดความคาดหวัง ตามมาด้วย และเชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตนมิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ หรือดวง เป็นผลจากความพยายามของตนทั้งสิ้น จึงทำให้เกิดความตระหนักและไม่อ้อมแอ้มทำ ภาระดีหรือร้ายในการกระทำ การที่บุคคล มีลักษณะเชื่อในอำนาจตน หรือเชื่ออำนาจนอกตนนั้น เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมและสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ หากบุคคลมีสภาพแร้นแค้นทางจิตและสังคม อันเกิดขึ้นได้ทั้งในสังคมที่ยากจนและ สังคมที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งหมายถึง การได้รับรางวัล การลงโทษอย่างไม่สม่ำเสมอ โดยหมายถึง ได้รับในเวลาหรือสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ ซึ่งรวมไปถึง

การไม่ได้รับทั้งรางวัลและการลงโทษเลยในกรณีใด ๆ หรือได้มาอย่างไม่มีเหตุผล ทำให้บุคคลไม่สามารถทำนายและควบคุมได้ นำมาซึ่งความขัดแย้งภายในบุคคล ดับข้อใจ วิตกกังวล จึงเกิดค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ แรงจูงใจ พฤติกรรมและความสามารถในการเรียนรู้ที่บกพร่อง เนื่องจากความบกพร่องนั้นอาจทำให้หันไปโทษโชคชะตาราศีมากกว่าเชื่อในอำนาจในการจัดการของตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537, หน้า 34-39) การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างว่าตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ได้หรือไม่ในระดับใดซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะที่ตนเคยมีอยู่และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าตนสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่ (จิตติมา จุมทอง, 2537, หน้า 12)

จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนของครู หมายถึง การที่ครูเกิดการเรียนรู้ว่าผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการจัดการตนเอง ตนทำดีก็จะได้ผลดี ตนทำมากก็ได้มาก ถ้าทำน้อยก็เกิดผลตามต้องการน้อยด้วย ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถทำนายได้ควบคุมได้ เชื่อว่าตนสามารถจัดการที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง การเชื่ออำนาจในตนของครูในการวิจัยนี้เน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

วิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วรินทร์านนท์ (2536) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของนักเรียนวัยรุ่น ใช้ในงานวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในภาวะเสี่ยงในครอบครัวและการป้องกัน มีจำนวน 11 ข้อ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547) ได้นำมาพัฒนาต่อในขั้นสูง โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วย ได้แบบวัดขั้นสุดท้าย 10 ข้อ ค่า R เป็น .32 ถึง .51 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .755 แล้วนำไปใช้ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในขณะที่ สุรชัช จันทร์ส่อง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนของครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 6 ระดับ (Rating scale) หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .847 ทางด้าน อมรรัตน์ ห่อพราม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนของครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 6 ระดับ (Rating Scale) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .872 ในขณะที่ ติวกันต์ ธิมาชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพัฒนาตน

ให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนของครู เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 6 ระดับ (Rating scale) มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ .853

สรุปวิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู ที่ได้พบจากงานวิจัยต่าง ๆ วัดโดยแบบวัดที่เป็นมาตรฐานประมาณ 5-6 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงส่วนใหญ่ 0.75 ขึ้นไป การวิจัยนี้จะสร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตรฐานค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตนของครูกับพฤติกรรมของครู สุรชัช จันทร์ส่อง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 4 ผลการศึกษา พบว่าความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู และรวมพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูได้ร้อยละ 52.9 ในขณะที่ อมรรัตน์ ห่อพราหม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความรับผิดชอบของข้าราชการครูได้ร้อยละ 69.2 ในขณะที่ ดิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

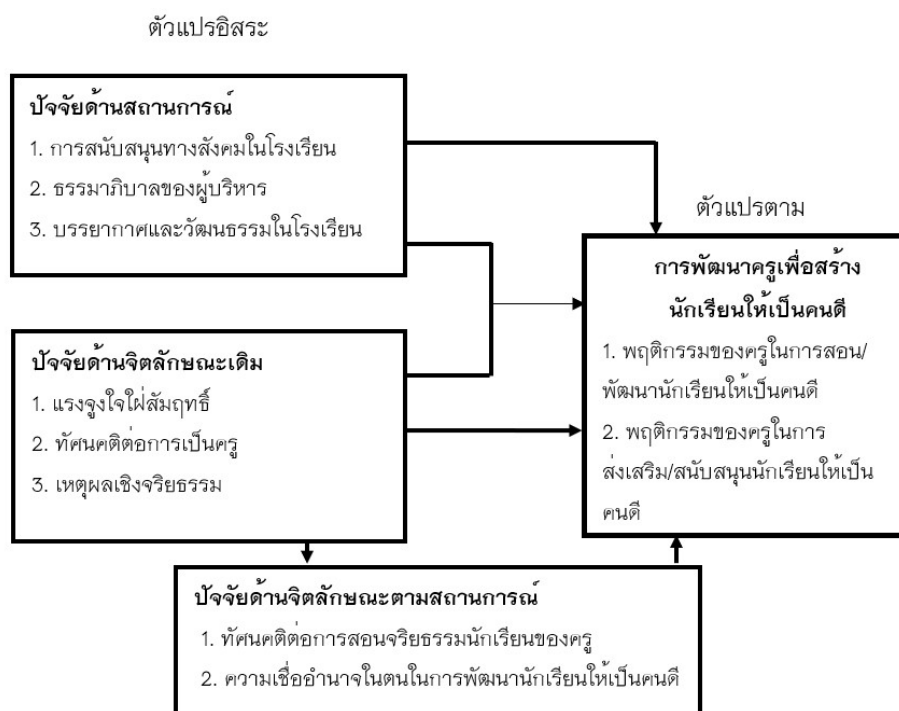
ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมา แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนของครู มีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมด้านดีของครู การวิจัยนี้ จึงคาดว่าความเชื่ออำนาจในตนของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

สรุปแนวทางการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

จากการประมวลเอกสารในบทที่ 2 สามารถสรุปการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปร กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปร

การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการประมวลเอกสาร เขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร ประกอบด้วย 1) ความหมาย (นิยาม) ของตัวแปร 2) วิธีการวัดตัวแปรนั้น ๆ และ 3) ความหมายของคะแนนจากการวัดตัวแปรนั้น เนื่องจากตัวแปรในการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการวัดและแนวการตีความหมายของคะแนนในลักษณะเหมือนกัน ต่อไปนี้จึงเสนอความหมายของตัวแปรทั้งหมดก่อน จากนั้นจึงเสนอวิธีการวัดและการตีความหมายของคะแนนไปตามลำดับ

2.1 ความหมาย (นิยาม) ของตัวแปร

2.1.1 พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียน ซึ่งได้แก่ การสอนโดยตรง การเป็นตัวแบบของครูและการแนะนำให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม

2.1.2 พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี มี 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูล การสนับสนุนทางวัสดุ อุปกรณ์หรืองบประมาณ

2.1.3 การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน คือ การที่ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากสังคมในโรงเรียน ได้รับการยอมรับและความเห็นใจช่วยเหลือ ทั้งในด้านการให้สิ่งของ แรงงาน การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกได้รับความรักความเอาใจใส่

เห็นคุณค่าและยกย่องตัวเขาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความรู้สึกมีส่วนร่วม รวมถึงมีการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสอนดีขึ้น

2.1.4 ธรรมชาติของผู้บริหาร คือ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรม ทั้งในความคิดและการปฏิบัติ มีความเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความคุ้มค่า เป็นไปในครรลองธรรม การบริหารจัดการที่ดี มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง โดยพิจารณาถึง 3 เรื่องหลัก ๆ ได้แก่ หลักการที่ดี วิธีการที่ดี และผลลัพธ์ที่ดี มีคุณภาพด้วย คือจะต้องมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เป็นธรรมโปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อ

2.1.5 บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน คือ ลักษณะเฉพาะเอกลักษณ์ของโรงเรียน โดยสามารถมองผ่านทัศนะที่เป็นประโยชน์ 3 ประการ คือ ประการแรก การเปิดเผยของพฤติกรรม ประการที่สอง สุขภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประการที่สาม พฤติกรรมพลเมืองของครูซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียน คือ การแสดงออกถึงบรรทัดฐาน ค่านิยมร่วม และข้อตกลงพื้นฐาน ซึ่งผ่านการสื่อสารทางค่านิยมและความเชื่อ ส่งต่อไปถึงสมาชิกในโรงเรียน อาทิ ครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนว่าเป็นอย่างไร เป็นวัฒนธรรมเน้นผลสัมฤทธิ์หรือเน้นมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น และมีแนววิถีปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน

2.1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่น เพียรพยายาม กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง โดยฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ จนเกิดผลดีตามต้องการ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะแตกต่างจากผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ทางด้านการรับรู้ การยอมรับปัญหา การตัดสินใจแก้ปัญหา และการกระทำ

2.1.5 ทักษะติดต่อการเป็นครู หมายถึง การที่ครูมีความรู้ที่อาชีพครู มีประโยชน์หรือโทษต่อตนอย่างไร มีความรู้สึกชอบ รัก เห็นคุณค่าหรือรู้สึกในทางตรงข้าม รวมถึงความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตามความรู้ ความรู้สึกดังกล่าว

2.1.6 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ จะทำให้ทราบถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ

2.1.7 ทักษะติดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู หมายถึง การที่ครูมีความรู้ว่าการสอนจริยธรรมของครูมีประโยชน์หรือโทษต่อนักเรียนอย่างไร มีความรู้สึกชอบ

รัก เห็นคุณค่า หรือรู้สึกในทางตรงข้าม รวมถึงความพร้อมที่จะสอนจริยธรรมให้แก่นักเรียน

2.1.8 ความเชื่ออำนาจในตนของครู หมายถึง การที่ครูเกิดการเรียนรู้อาผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการจัดการตนเอง ตนทำดีก็จะได้ผลดี ตนทำมากก็ได้มาก ถ้าทำน้อยก็จะได้ผลตามต้องการน้อยด้วย ทำให้เกิดความเชื่อว่า ตนสามารถทำนายได้ควบคุมได้ เชื่อว่าตนสามารถจัดการที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง การเชื่ออำนาจในตนของครูในการวิจัยนี้เน้นเกี่ยวพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี

2.2 วิธีวัดตัวแปร และความหมายคะแนนจากการวัด

การวัดตัวแปรทั้งหมด (10 ตัวแปร) ดังที่กล่าวมา ใช้แบบวัดมาตราประเมิณ รวมค่าที่ ข้อความประกอบมาตราประเมิณ (Rating scale) 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย โดยยึดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ได้กำหนดขึ้นไว้จากการประมวลเอกสารแต่ละแบบวัด มีจำนวน 10-15 ข้อ ครูผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่า คือ ผู้ที่มีลักษณะที่วัดนั้น สูงกว่าครูที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

2.3 กำหนดสมมติฐานการวิจัย

จากการประมวลเอกสารสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้ 4 ข้อ ดังนี้

2.3.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรม การสอนของครู เพื่อสร้างให้นักเรียนเป็นคนดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2.3.2 มีครูกลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีน้อยกว่า กลุ่มเปรียบเทียบ และแต่ละกลุ่มเสี่ยงมีปัจจัยปกป้อง ที่ส่งเสริมกันอธิบายพฤติกรรม การสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2.3.3 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.4 รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีผล การตรวจสอบ (ประเมิณ) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) โดยแต่ละด้าน ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ภาพรวมต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

ตอนที่ 4 การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิด ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น และเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการแสวงหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับสมมติฐานอันเป็นข้อความที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์ปัญหานั้น ๆ โดยสร้างขึ้นจากความรู้ ข้อค้นพบ และประสบการณ์ของนักศึกษา (ทิตนา แชมมณี, 2545, หน้า 218-220) ซึ่งรูปแบบมีหลายมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผลต่อกันด้วย (อุทุมพร จามรมาน, 2541, หน้า 22)

รูปแบบ คือ วิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ อาทิ แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และถ่ายทอดการทำความเข้าใจ อีกทั้งเป็นเครื่องมือทางความคิดที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ (เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2544, หน้า 27; ทิตนา แชมมณี, 2545, หน้า 218)

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) อธิบายความหมายของรูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย คือ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากที่นำเสนอมาอาจสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบจะมีองค์ประกอบที่สำคัญโดยทั่วไป (Steiner, 1990) คือ 1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้ 3) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) มโนทัศน์ (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ 4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships) ซึ่งรูปแบบ (Model) ที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 5 ลักษณะ คือ (Keeves, 1988a, pp. 386-387) ได้แก่ รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ แผนภูมิ กราฟ เป็นต้น

รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหาใด ๆ ส่วนใหญ่มักเป็นรูปแบบด้านศึกษาศาสตร์

Brown and Moberg (1980, pp. 16–17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

สมบูรณ ศิริสรหรือ (2547, หน้า 354–355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการ และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบจะมีอะไรและอย่างไรบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

3. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบดังนี้ (Smith, 1980, p. 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็นรูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง และรูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้าย

ปรากฏการณ์จริง รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

3.2 รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) มี 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model) ลักษณะเป็นรูปแบบข้อความ (Verbal model) 2) รูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative) นับเป็นรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) อาทิ สมการและโปรแกรมเชิงเส้น

นอกจากนี้ Keeves (1988b, pp. 561–565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) และ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ (Willer, 1986, p. 83) ในส่วนของการวิจัยในประเทศ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547, หน้า 73–84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจโรงเรียนชั้นพื้นฐาน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนและสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนชั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550, หน้า 108–122) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในโรงเรียนชั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการและมีผลวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผลการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้สารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย
 ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว
 ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบกับข้อมูลในสถานการณ์จริงและทำการปรับรูปแบบที่มี
 ความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 72-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษา
 ต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์
 และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบ
 ในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสม
 และเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน
 โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของ
 รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3
 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้น
 จึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

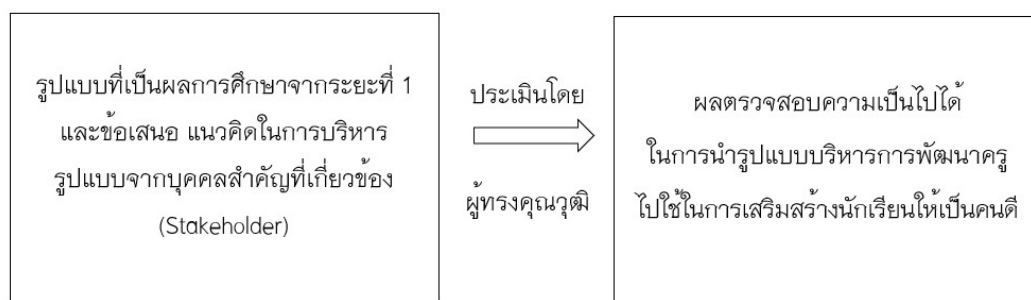
กฤษณผล จันทรพรหม (2548, หน้า 88) ที่ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบ
 มหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” โดยดำเนินการวิจัย
 เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง
 โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราบทความวิจัย ฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ต
 ออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับ
 มหาวิทยาลัยเสมือนจริง 2) การสังเคราะห์รูปแบบ องค์ประกอบ โครงสร้างของรูปแบบ
 มหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง
 3) การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย เพื่อรวบรวม
 ข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำนวน 3 รอบ และ 4) การทดสอบความเหมาะสม
 ของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น
 ในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบัน
 อุดมศึกษา เกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัย
 เสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

จากการประมวลเอกสาร พบว่า การพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนสำคัญ คือ ขั้นตอนที่ 1
 การสร้าง (Construct) รูปแบบ สร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน

(Hypothesis model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการยืนยันว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นดังกล่าวนั้น สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมครูได้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการยืนยันครั้งสุดท้ายว่า รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำมาใช้พัฒนาพฤติกรรมครูได้จริง

โดยสรุป รูปแบบการพัฒนาคูที่ศึกษาในครั้งนี้ มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบบริหารการพัฒนา (P-D-C-A)x4M ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาคูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สามารถสรุปได้ ดังภาพ กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

ตอนที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี

การศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ทำการศึกษา กับกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างกับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งในบริบททางการศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีดังนี้

บริบทการศึกษาของจังหวัดปราจีนบุรี

จังหวัดปราจีนบุรีเป็นจังหวัดที่มีการจัดการเรียนการสอนหรือมีสถานศึกษาในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา มีแหล่งพัฒนาความรู้และทักษะในการศึกษา สำหรับผู้ที่ไม่มีโอกาสเข้าศึกษาในระบบโรงเรียน ประชาชนชาวปราจีนบุรีจึงมีโอกาที่จะได้รับการศึกษาในระดับสูงค่อนข้างมาก สถานศึกษาของจังหวัดปราจีนบุรี การบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่มีเจตนารมณ์ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจาก

ส่วนกลางมาให้หน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโดยตรง และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 37) การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน สถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยอาชีวศึกษาให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 2 เขต ได้แก่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 129 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอต่าง ๆ ดังนี้ อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ และอำเภอศรีมโหสถ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 121 แห่งครอบคลุมพื้นที่ 2 อำเภอต่าง ๆ ดังนี้ อำเภอกบินทร์บุรี และอำเภอนาดี

นโยบายการพัฒนาครูในจังหวัดปราจีนบุรี

นโยบายในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ปัญหาหนึ่ง คือ การขาดครู เพราะจำนวนไม่พอ และครูย้ายบ่อย ดังนั้น ก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนาต้องพัฒนาครูก่อนให้พร้อมก่อนที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครู ต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสมและปลูกจิตสำนึกโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการ คือ การให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมวิธีการสอนให้ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นครูที่แท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก ควรเป็นครูทองที่เพื่อจะได้มีความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาท้องถิ่นที่เกิดของตนไม่คิด ย้ายไปย้ายมา ต้องปรับปรุงครู ครูจะอายุ 40-50 ปี ก็ต้องเรียนใหม่ต้องปฏิวัติครูอย่างจริงจัง ปัญหาปัจจุบัน คือ ครูมุ่งเขียนงานวิทยานิพนธ์ เขียนตำราส่งผู้บริหารเพื่อให้ได้ตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น

แล้วบางทีก็ย้ายไปที่ใหม่ ส่วนครูที่มุ่งเน้นการสอนหนังสือกลับไม่ได้อะไรตอบแทน ระบบไม่ยุติธรรม เราต้องเปลี่ยนระเบียบตรงจุดนี้ การสอนหนังสือต้องถือว่าเป็นความดีความชอบ หากคนใดสอนดี ซึ่งส่วนมาก คือ มีคุณภาพและปริมาณ ต้อง Reward ครูบางส่วนเวลาสอน นักเรียนสอนไม่หมดแต่เก็บบางส่วน หากนักเรียนต้องการรู้ทั้งหมดของวิชาก็ต้องเสียเงิน ไปสมัครเรียนพิเศษกับครูท่านนั้น จะเป็นการสอนในโรงเรียนหรือเป็นการสอนส่วนตัวก็ตาม (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีในครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเป็น 2 ระยะ โดยการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ระยะที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี การศึกษาแต่ละระยะ มีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกตัวอย่าง
2. การกำหนดและพัฒนาเครื่องมือในการทำวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ทั้งนี้ มีรายละเอียดในวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ ดังต่อไปนี้

การวิจัยในระยะที่ 1

การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 2,195 คน

2. การเลือกตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่าง เริ่มจากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงกำหนด วิธีเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power Version 3.1 (Endfelder, Buchner and Lang, 2009) โดยระบุใช้สถิติ Multiple Regression จำนวน 10 ตัวแปร กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.10 (Medium) ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.001 และ Power of test เท่ากับ 0.10 กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 99% แทนค่า ในโปรแกรมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 322 คน

วิธีเลือกตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิของการสุ่ม ในจังหวัดปราจีนบุรี

มีจำนวน 2 เขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยเลือกจำนวน 14 โรงเรียนต่อเขตพื้นที่ กลุ่มครุรวม 180 คน ต่อเขตพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูจำนวนทั้งสิ้น 360 คน

การกำหนดและพัฒนาเครื่องมือในการทำวิจัย

1. การกำหนดเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามขอบเขตของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่าง ๆ โดยเครื่องมือทั้งหมดเป็น แบบวัดประเภทมาตราประมาณค่า (Summated rating scale) เครื่องมือทั้งหมดมี 10 ชุด เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ 5 ชุด ปรับจากเครื่องมือที่มีผู้สร้างไว้ 3 ชุด ใช้เครื่องมือที่ผู้อื่นสร้างไว้ 2 ชุด เครื่องมือวิจัยเมื่อแบ่งเป็นกลุ่มเครื่องมือวัดตัวแปรตามวัดตัวแปรอิสระ คือ

เครื่องมือวัดกลุ่มตัวแปรตาม 2 แบบวัด คือ 1) แบบวัดพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนาให้นักเรียนให้เป็นคนดี 2) แบบวัดพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนให้นักเรียนให้เป็นคนดี

เครื่องมือวัดกลุ่มตัวแปรอิสระ 3 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบวัดปัจจัยด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน 2) แบบวัดบรรณารักษ์ของผู้บริหาร 3) แบบวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ชุดที่ 2 แบบวัดปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ทศนคติต่อการเป็นครู 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม ชุดที่ 3 แบบวัดปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

2. การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

จากที่ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือในการวิจัยมีทั้งที่สร้างขึ้นเอง ที่ปรับจากของผู้อื่น ใช้จากที่ผู้อื่นสร้างไว้ดีแล้ว เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างเอง และปรับจากของผู้อื่น ดำเนินการพัฒนา ดังนี้

2.1 พิจารณานิยามปฏิบัติการของตัวแปร วิเคราะห์จำแนกองค์ประกอบและทำผังตัวแปร เพื่อสร้างแบบวัด

2.2 เลือกชนิดของแบบวัดที่จะสร้าง ผู้วิจัยเลือกสร้างแบบวัดชนิดมาตราประมาณค่า (Summated rating scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย จากนั้นสร้างแบบวัดฉบับร่าง ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ในแต่ละแบบวัด จำนวนข้อความเป็น 2 เท่าของที่ต้องการใช้จริง

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัดด้วยการนำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบแล้วคำนวณหาค่า IOC (Index of objective congruence) แล้วเลือกข้อความที่มีคุณภาพดี

คือ มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า .60 มีบางข้อความที่อาจปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามตัวแปรอีกครั้ง

2.4 จัดทำแบบวัดเข้า Form มาตราประมาณค่าแล้วนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์กับคะแนนรวม (r) ตั้งเกณฑ์ไว้ว่า r มีค่าไม่น้อยกว่า .20 และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด หลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว เลือกเฉพาะข้อที่มีคุณภาพดี พิจารณาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการวัดแล้วหาค่าความเที่ยงชนิดความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยมีเกณฑ์แต่ละแบบวัดควรมีค่าความเที่ยง ไม่น้อยกว่า .70

2.5 จัดทำเครื่องมือชุดใช้จริง โดยรวบรวมแบบวัดที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดเป็นแบบสอบถามฉบับรวม เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

เมื่อดำเนินการแล้ว พบว่าเครื่องมือวัด 10 แบบวัด แต่ละแบบวัดมีจำนวน 10-21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) .200 ถึง .803 มีค่าความเที่ยง .731 ถึง .899 สำหรับเครื่องมือของนักวิจัยอื่นที่ผู้วิจัยนำมาใช้ คือ 1) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ งามตา วรนิทานนท์ (2557) มีค่าความเที่ยง .730 2) แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของโกศล มีคุณ (2557) มีค่าความเที่ยง .770

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจันบุรี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษา เดือนตุลาคม 2562

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยและหนังสือตอบรับการอนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจันบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจันบุรี ในการเก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย เดือนตุลาคม 2562

3.3 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง หรือโรงเรียนที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุเคราะห์ดำเนินการให้เอง

3.4 ผู้วิจัยรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเองตามเวลานัดหมาย พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือทุกฉบับ ได้เครื่องมือที่ตอบสมบูรณ์ รวม 2 เขตพื้นที่ 360 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สถิติที่ใช้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติด้านร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นชั้น สถิติวิเคราะห์รูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

การวิจัยการบริหารรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ในระยะที่ 2 มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การจัดทำร่างและกำหนดผู้ประเมิน ร่างการบริหารรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

1.1 ศึกษาเอกสารวิชาการและองค์ความรู้จากงานวิจัยโดย ศึกษาเอกสารทางการบริหาร อันได้แก่ แนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร ปัจจัยทางการบริหาร และการบริหาร เพื่อการพัฒนาต่าง ๆ ศึกษาแนวทางการบริหารรูปแบบจากการวิจัยก่อนหน้า โดยศึกษาแนวทางการบริหารจากงานวิจัยของ จิราพร เซ็นหอม (2562) และงานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) ศึกษาผลวิจัยนี้ ในส่วนที่เป็นรูปแบบการพัฒนาคูวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลวิเคราะห์โมเดล ซึ่งเป็นผลของการวิจัยระยะที่ 1 ในงานวิจัยนี้

1.2 จากการศึกษาและประมวลองค์ความรู้ตามข้อ 1 จัดทำร่างแนวทางการบริหารรูปแบบเสนออาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพัฒนาและปรับแนวทางการพัฒนารูปแบบ

1.3 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิประเมินการบริหารรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ในการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิประเมินการบริหารรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบบริหารการพัฒนาคู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี คุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านการพัฒนาคู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และเป็นที่ได้รับการยอมรับในวงการศึกษา และ/หรือการพัฒนาคู ในการวิจัยนี้เลือก

ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว จำนวน 5 คนเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive) เพื่อเป็นผู้ประเมินรูปแบบเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

2. การกำหนดและสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดสิ่งที่ต้องการให้ประเมินสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ที่ได้ผลจากการศึกษาจากระยะที่ 1 และข้อเสนอแนวคิดในการบริหารรูปแบบจากงานวิจัยก่อนหน้า (จิราพร เซ็นหอม, 2562, ลีริพร บุญพา, 2562)

2.2 สร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ประเมินรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี เป็นประเด็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร 4 ด้าน คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ และวิธีการ ในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ/ประเมิน และยอมรับ/ปรับปรุง (P-D-C-A) และแบบประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมิน ด้วยการให้ลงความเห็นความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ละประเด็นเป็นน้ำหนักคะแนน 1 ถึง 7 คือ น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด เครื่องมือวิจัยได้รับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3 ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูและแบบประเมินที่สร้าง และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ โดย

3.1 แต่งตั้งและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ได้ประสานงานขอความอนุเคราะห์ และทำหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา แต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ส่งการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พร้อมแบบประเมินไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ติดต่อประสานการประเมินเป็นระยะ

3.3 รับแบบประเมินคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้ไปรับด้วยตนเองจากบางท่าน และมีการนำส่งทางไปรษณีย์บางท่าน จนได้คืนครบทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ วิเคราะห์จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ใช้มาตรฐานประเมิน 7 ระดับ ตั้งแต่ต่ำสุดจนถึงมากที่สุด โดยมีน้ำหนักคะแนนเป็น 1 ถึง 7 ตามลำดับ ผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบ (หรือด้าน) ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 จึงถือว่ารูปแบบเชิงปฏิบัติการพัฒนาตนเองของครูจะสามารถสร้างนักเรียนเป็นคนดีโดยคาดหวังผลสำเร็จได้

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยการคำนวณค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยร้อยละ เพื่อเทียบกับเกณฑ์



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี 2) เพื่อศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้องของครูผู้สอนนักเรียนให้เป็นคนดี 3) เพื่อพัฒนาการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีระยะการดำเนินงาน 2 ระยะ ระยะที่ 1 ดำเนินการเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ 2 ส่วนระยะที่ 2 เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3

การดำเนินการในระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน จากจำนวนที่เก็บรวบรวม 380 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยแบบวัดต่าง ๆ ที่ผ่านการพัฒนาและมีคุณภาพตามเกณฑ์ และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอนตาม ลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

การดำเนินการในระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ผู้วิจัยศึกษาและจัดทำแนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี แล้วประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งในการนำเสนอผลที่ได้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็นผลการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยะที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้มี 3 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ลักษณะ (การกระจาย) ของตัวแปรที่ศึกษา และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 360 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เพื่อความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติการแจกแจงนับความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ โดยจำแนกตัวอย่างตามลักษณะชีวสังคม อันได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียนที่ตั้งของโรงเรียน และหน้าที่การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (ดูตาราง 1) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน (ร้อยละ 60.80) และเพศชาย จำนวน 141 คน (ร้อยละ 39.20) ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ถึง 17 ปี จำนวน 189 คน (ร้อยละ 52.50) อายุราชการตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 171 คน (ร้อยละ 47.50) ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน (ร้อยละ 51.40) และ สถานภาพสมรส จำนวน 175 คน (ร้อยละ 48.60) ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน (ร้อยละ 69.40) และวุฒิกการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 30.60) ส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 249 คน (ร้อยละ 69.20) และเป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 111 คน (ร้อยละ 30.80) เป็นครูที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 จำนวน 180 คน (ร้อยละ 50.00) และเป็นครูที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 จำนวน 180 คน (ร้อยละ 50.00) ส่วนใหญ่มีหน้าที่เป็นครูประจำชั้น จำนวน 199 คน (ร้อยละ 55.00) และมีหน้าที่เป็นครูประจำวิชาจำนวน 161 คน (ร้อยละ 45.00) ตามลำดับ

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูในจังหวัดปราจีนบุรี

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	360	100.00
1.1 ชาย	141	39.20
1.2 หญิง	219	60.80
2. อายุราชการ	360	100.00
2.1 1-17 ปี	189	52.50
2.2 18 ปีขึ้นไป	181	47.50

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส	360	100.00
3.1 โสด	185	51.40
3.2 สมรส	175	48.60
4. วุฒิการศึกษา	360	100.00
4.1 ปริญญาตรี	250	69.40
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	110	30.60
5. ขนาดโรงเรียน	360	100.00
5.1 ขนาดเล็กและขนาดกลาง	249	69.20
5.2 ขนาดใหญ่	111	30.80
6. ที่ตั้งโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี	360	100.00
6.1 เขต 1	180	50.00
6.2 เขต 2	180	50.00

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรตาม 2 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียน (TB) และ 2) พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุน (Social support) นักเรียนให้เป็นคนดี (SB) ตัวแปรอิสระ มี 3 กลุ่ม 10 ตัวแปร กลุ่มแรก เป็นตัวแปรด้านสถานการณ์ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (SS) 2) ธรรมชาติของผู้บริหาร (GV) และ 3) บรรยากาศวัฒนธรรมในโรงเรียน (SA) กลุ่มที่สอง เป็นตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) 2) ทักษะติดต่อการเป็นครู (AT) 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR) และกลุ่มที่สาม เป็นตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (At) และความเชื่ออำนาจในตนเองในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (IC) เพื่อความเข้าใจถึงตัวแปรที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และ ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของแต่ละตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ (ดูตาราง 2) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระแล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีค่าความเบ้และความโด่งอยู่ระหว่าง -1 และ $+1$ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากตัวแปรที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงเป็นปกติ

ตาราง 2 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	Mean	Skewness	Kurtosis	Range	Minimum	Maximum
1. พฤติกรรมของครูในการสอน/ พัฒนานักเรียน (TB)	31.60	-0.23	-0.30	9.00	27.00	36.00
2. พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/ สนับสนุน นักเรียนให้เป็นคนดี (SB)	31.78	-0.57	0.69	11.00	25.00	36.00
3. การสนับสนุนทางสังคม ในโรงเรียน (SS)	53.42	-0.71	1.68	14.00	44.00	58.00
4. ธรรมชาติของผู้บริหาร (GV)	53.73	-0.70	1.23	15.00	44.00	59.00
5. บรรยากาศวัฒนธรรมในโรงเรียน (SA)	31.21	-0.28	-0.41	10.00	26.00	36.00
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA)	36.85	-0.22	-0.52	11.00	31.00	42.00
7. ทักษะติดต่อการเป็นครู (AT)	21.01	-0.42	-0.19	7.00	17.00	24.00
8. เหตุผลเชิงจริยธรรม (MR)	41.79	-0.78	1.48	17.00	31.00	48.00
9. ทักษะติดต่อการสอนจริยธรรม นักเรียนของครู (At)	26.49	-0.53	0.53	10.00	20.00	30.00
10. ความเชื่ออำนาจในตน ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (IC)	31.82	-0.51	0.651	11.00	25.00	36.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และ 2 คือ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และเพื่อศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้องของครูผู้สอนนักเรียนให้เป็นคนดี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Stepwise เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย การดำเนินการเป็นไปตามลำดับของสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 ที่กล่าวว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” ในการวิเคราะห์ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียน

ให้เป็นคนดี และพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ตัวแปรอิสระคือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ มี 3 กลุ่ม จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน ธรรมชาติของผู้บริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการเป็นครู และเหตุผลเชิงจริยธรรม กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ได้แก่ ทักษะคิดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู และความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

1.1 ผลวิเคราะห์เมื่อพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) เป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) (ดูตาราง 3) ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 36.9 โดยตัวแปรอธิบายสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), ทักษะคิดต่อการเป็นครู (Sum AT), และทักษะคิดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (Sum At) โดยมีค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ 0.404, 0.207, และ 0.162 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	9.479	1.592		5.963	0.000
	Sum SA	0.375	0.045	0.404	8.411	0.000
	Sum AT	0.275	0.062	0.207	4.412	0.000
	Sum At	0.176	0.051	0.162	3.422	0.001

R=0.608, R²=0.364

1.2 ผลวิเคราะห์เมื่อพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) เป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) (ดูตาราง 4) ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 31.2 โดยตัวแปร

อธิบายสำคัญ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (Sum IC), บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) และธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (Sum GV) โดยมีค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ 0.304, 0.191, 0.156 และ 0.106 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	(Constant)	4.087	2.556		1.599	0.111
	Sum IC	0.312	0.054	0.304	5.838	0.000
	Sum SA	0.177	0.047	0.191	3.809	0.000
	Sum SS	0.136	0.044	0.156	3.126	0.002
	Sum GV	0.093	0.044	0.106	2.117	0.035
R=0.559, R²=0.312						

1.3 ผลวิเคราะห์เมื่อพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) เป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) (ดูตาราง 5) ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุร่วมกัน อธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 44.5 โดยตัวแปร อธิบายสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), ความเชื่ออำนาจในตน ในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (Sum IC), ทักษะติดต่อการเป็นครู (Sum AT), การสนับสนุน ทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) และทักษะติดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (Sum At) โดยมีค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ 0.315, 0.225, 0.168, 0.138 และ 0.110 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	(Constant)	11.528	3.607		3.196	0.002
	Sum SA	0.493	0.074	0.315	6.658	0.000
	Sum IC	0.390	0.082	0.225	4.726	0.000
	Sum AT	0.376	0.099	0.168	3.795	0.000
	Sum SS	0.203	0.063	0.138	3.221	0.001
	Sum At	0.202	0.084	0.110	2.411	0.016

R=0.673, R²=0.453

สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบาย พฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนา นักเรียนให้เป็นคนดี และพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 36.4 และ 31.2 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์การการอธิบายพฤติกรรมรวม พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ อธิบายได้ร้อยละ 44.5 แสดงว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมรวม แต่ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมย่อย

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง

กลุ่มเสี่ยง คือ กลุ่มครูที่มีคะแนนพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี น้อยกว่า กลุ่มเปรียบเทียบ ส่วนปัจจัยปกป้องคือตัวแปรปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายพฤติกรรม ของกลุ่มเสี่ยง การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำได้เป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกจะเป็นการวิเคราะห์ หากลุ่มเสี่ยง ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์หาปัจจัยปกป้องเฉพาะของกลุ่มเสี่ยง

2.1 ผลวิเคราะห์การหากลุ่มเสี่ยง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครู ในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) และพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมของครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สถิติทดสอบทีแบบสองกลุ่มอิสระ (t-test independent)

2.1.1 ผลการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) (ดูตาราง 6) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่างในการทดสอบ แสดงว่า ไม่พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1)

ตาราง 6 แสดงเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรแบ่งกลุ่ม (ชีวสังคม)	ระดับ	จำนวน	ค่าสถิติ			Sig.
			\bar{X}	S	t	
1. เพศ	1. ชาย	139	31.43	1.92	-1.39	0.164
	2. หญิง	219	31.71	1.81		
2. อายุราชการ	1. 1 ปี ถึง 17 ปี	188	1.58	1.81	-0.19	0.84
	2. มากกว่า 17 ปี	170	31.62	1.91		
3. สถานภาพ	1. โสด	185	31.72	1.86	1.27	0.203
	2. สมรส	173	31.47	1.84		
4. วุฒิการศึกษา	1. ปริญญาตรี	248	31.52	1.84	-1.27	0.204
	2. สูงกว่าปริญญาตรี	110	31.79	1.88		
5. ขนาดโรงเรียน	1. ขนาดเล็กและกลาง	247	31.62	1.84	0.367	0.714
	2. ขนาดใหญ่	111	31.54	1.89		
6. ที่ตั้งโรงเรียน	1. เขต 1	178	31.63	1.99	0.318	0.751
	2. เขต 2	180	31.57	1.71		
7. หน้าที่ครู	1. ครูประจำชั้น	196	31.73	1.83	1.57	0.11
	2. ครูประจำวิชา	161	31.42	1.87		

2.1.2 ผลการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) (ดูตาราง 7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบนัยสำคัญของความแตกต่างในการทดสอบ เฉพาะเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และที่ตั้งโรงเรียน (เขตพื้นที่) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=31.65$, $S=1.83$) มีพฤติกรรมน้อยกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=32.10$, $S=1.92$) ครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ($\bar{X}=31.48$, $S=1.90$) มีพฤติกรรมน้อยกว่าครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 2 ($\bar{X}=32.06$, $S=1.79$)

ตาราง 7 แสดงเปรียบเทียบพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี
(พฤติกรรมที่ 2) จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรแบ่งกลุ่ม (ชีวสังคม)	ระดับ	จำนวน	ค่าสถิติ			Sig.
			\bar{X}	S	t	
1. เพศ	1. ชาย	140	31.85	1.94	0.55	0.57
	2. หญิง	219	31.74	1.83		
2. อายุราชการ	1. 1 ปี ถึง 17 ปี	189	31.85	1.69	0.73	0.46
	2. มากกว่า 17 ปี	170	31.71	2.05		
3. สถานภาพ	1. โสด	185	31.92	1.69	1.42	0.15
	2. สมรส	174	31.64	2.03		
4. วุฒิการศึกษา	1. ปริญญาตรี	249	31.65	1.83	-2.10	0.03
	2. สูงกว่าปริญญาตรี	110	32.10	1.92		
5. ขนาดโรงเรียน	1. ขนาดเล็กและกลาง	248	31.88	1.81	1.43	0.15
	2. ขนาดใหญ่	111	31.57	1.97		
6. ที่ตั้งโรงเรียน	1. เขต 1	179	31.48	1.90	-3.08	0.002
	2. เขต 2	180	32.08	1.79		
7. หน้าที่ครู	1. ครูประจำชั้น	197	31.80	1.89	0.185	0.85
	2. ครูประจำวิชา	161	31.77	1.85		

2.1.3 ผลการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) (ดูตาราง 8) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบนัยสำคัญของความแตกต่างในการทดสอบ เฉพาะเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X}=31.65$, $S=1.83$) มีพฤติกรรมน้อยกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=32.10$, $S=1.92$)

ตาราง 8 แสดงเปรียบเทียบพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี
(พฤติกรรมรวม) จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรแบ่งกลุ่ม (ชีวสังคม)	ระดับ	จำนวน	ค่าสถิติ			Sig.
			\bar{X}	S	t	
1. เพศ	1. ชาย	139	63.28	3.30	-0.51	0.607
	2. หญิง	219	63.45	3.04		
2. อายุราชการ	1. 1 ปี ถึง 17 ปี	188	63.43	2.92	0.30	0.76
	2. มากกว่า 17 ปี	170	63.33	3.38		

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรแบ่งกลุ่ม (ชีวสังคม)	ระดับ	จำนวน	ค่าสถิติ			Sig.
			\bar{X}	S	t	
3. สถานภาพ	1. โสด	185	63.64	3.00	1.62	0.10
	2. สมรส	173	63.10	3.28		
4. วุฒิการศึกษา	1. ปริญญาตรี	248	63.16	3.04	-2.02	0.04
	2. สูงกว่าปริญญาตรี	110	63.89	3.32		
5. ขนาดโรงเรียน	1. ขนาดเล็กและกลาง	247	63.50	3.01	1.05	0.29
	2. ขนาดใหญ่	111	63.12	3.41		
6. ที่ตั้งโรงเรียน	1. เขต 1	178	63.11	3.31	-1.65	0.09
	2. เขต 2	180	63.66	2.95		
7. หน้าที่ครู	1. ครูประจำชั้น	196	63.54	3.11	1.02	0.30
	2. ครูประจำวิชา	161	63.19	3.19		

สรุปผลวิเคราะห์หากกลุ่มเสี่ยงได้พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) จำนวน 2 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี และครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) จำนวน 1 กลุ่ม คือครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี

2.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการหาค่าร้อยละของการอธิบายพฤติกรรม การสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของครูและตัวแปรสำคัญในการอธิบายของกลุ่มที่ถูกระบุว่าเป็นกลุ่มเสี่ยงในการวิเคราะห์ขั้นตอนแรก ซึ่งพบว่ามี 3 กลุ่มเสี่ยง คือ ในพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี ครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ในพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) จำนวน 1 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี ต่อไปจะได้วิเคราะห์หาปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงดังกล่าว การวิเคราะห์ปัจจัยปกป้อง ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเป้าหมาย ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ 8 ประการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ Stepwise multiple regression analysis

2.2.1 ผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) (ดูตาราง 9) ของครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า ตัวแปรปัจจัยร่วมกันอธิบายพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ของครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้ร้อยละ 31.7 โดยตัวแปรอธิบาย

ที่สำคัญได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (Sum IC), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS), บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), ธรรมชาติของผู้บริหาร (SumGV)

ตาราง 9 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
4 (Constant)	3.725	2.941		1.266	.207
Sum IC	.321	.064	.312	5.020	.000
Sum SS	.124	.049	.150	2.505	.013
Sum SA	.144	.054	.160	2.669	.008
Sum GV	.124	.051	.148	2.445	.015

R=0.563, R²=0.317

2.2.2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) (ดูตาราง 10) ของครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 พบว่า ตัวแปรปัจจัยรวมกันอธิบายพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ของครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ได้ร้อยละ 39.1 โดยตัวแปรอธิบายที่สำคัญ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (Sum IC), บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) และทัศนคติต่อความเป็นครู (Sum AT)

ตาราง 10 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ที่สังกัดโรงเรียนเขต 1

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	(Constant)	2.213	3.101		.714	.476
	Sum IC	.419	.079	.380	5.299	.000
	Sum SA	.132	.071	.137	1.864	.064
	Sum SS	.151	.059	.171	2.535	.012
	Sum AT	.182	.089	.141	2.047	.042

R=0.625, R²=0.391

2.2.3 ผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) (ดูตาราง 11) ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าตัวแปรปัจจัยร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ร้อยละ 65.5 โดยตัวแปรอธิบายที่สำคัญ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน (Sum IC), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS), ทศนคติต่อความเป็นครู (Sum AT)

ตาราง 11 แสดงผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	(Constant)	14.01	4.18		3.353	.001
	Sum IC	.464	.086	.310	5.429	.000
	Sum SA	.401	.096	.234	4.176	.000
	Sum SS	.460	.113	.216	4.071	.000
	Sum AT	.231	.072	.167	3.220	.001

R=0.655, R²=0.429

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยง ดังนี้

ผลการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่างในการทดสอบ แสดงว่าไม่พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 1) (จากตาราง 6)

ผลการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบนัยสำคัญของความแตกต่างในการทดสอบ เฉพาะเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และที่ตั้งโรงเรียน (เขตพื้นที่) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=31.65$, $S=1.83$) มีพฤติกรรมน้อยกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=32.10$, $S=1.92$) ครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ($\bar{X}=31.48$, $S=1.90$) มีพฤติกรรมน้อยกว่าครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 2 ($\bar{X}=32.06$, $S=1.79$) (จากตาราง 7)

ผลการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบนัยสำคัญของความแตกต่างในการทดสอบเฉพาะเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=31.65$, $S=1.83$) มีพฤติกรรมน้อยกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=32.10$, $S=1.92$) (จากตาราง 8)

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

จากที่ได้นำเสนอผ่านมาในหัวข้อ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี) ได้นำเสนอ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และ 2) ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง ในหัวข้อ 3 นี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ CB SEM (Covariances base structural equation modeling) โดยใช้โปรแกรม AMOS Version 21 การวิเคราะห์ในขั้นแรกเป็นการตรวจสอบภาวะรวมของตัวแปรในแบบเส้นตรง (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระที่จะนำเข้าวิเคราะห์ในโมเดล ผลการตรวจสอบ พบว่า มี Multicollinearity ระหว่างกลุ่มตัวแปรการวิเคราะห์ต่อไปจึงได้นำกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ จิตลักษณะ และจิตลักษณะตามสถานการณ์รวมเป็นตัวแปรรวม เป็นตัวแปรแฝง (Latent variable) เมื่อนำเข้าวิเคราะห์ต่อไป ทำให้รูปแบบ

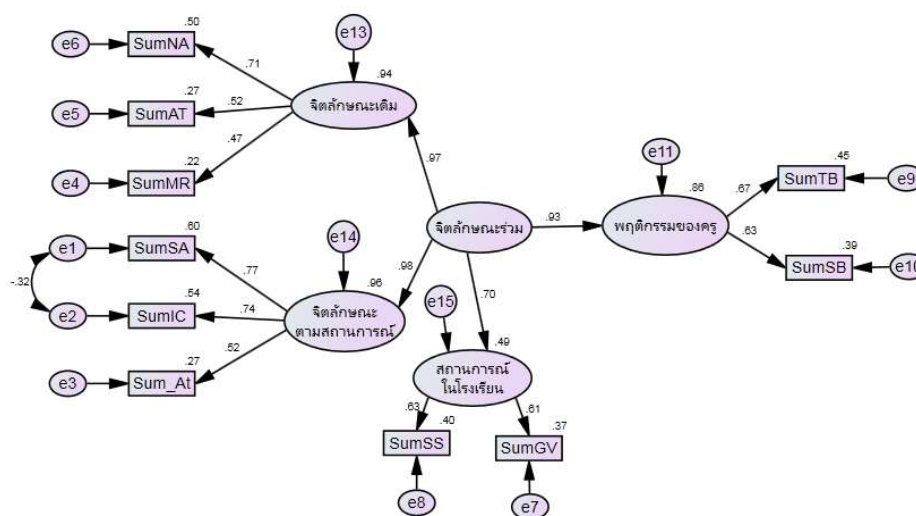
มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) โดยมีค่า CMIN/DF=2.554 (เกณฑ์ ≤ 3.0) ค่า RMR=.173 (เกณฑ์เข้าใกล้ 0) ค่า GFI=.955 (เกณฑ์ $\geq .90$) ค่า RMSEA=.066 (เกณฑ์ $.05 < RMSEA \leq .08$) และ ค่า CFI=.946 (เกณฑ์ $> .90$) (เกณฑ์สถิติตรวจสอบ Model ที่วิเคราะห์โดยโปรแกรม AMOS จาก กัลยา วาณิชย์ปัญญา (2557, หน้า 111-114) จากสถิติตรวจสอบ Model ผ่านเกณฑ์ 4 จาก 5 ประการ โดยมีเฉพาะค่า RMR ซึ่งเกณฑ์ไม่ได้ระบุว่าต้องต่ำกว่าเท่าไร

ผลวิเคราะห์รูปแบบ (Model) (ดูตาราง 12 และภาพ 4) พบว่า กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมส่งผลไปยังจิตลักษณะและสถานการณ์ร่วม ด้วยค่าขนาดอิทธิพล .70 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมส่งผลไปยังจิตลักษณะและสถานการณ์ร่วม ด้วยค่าขนาดอิทธิพล .967 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ส่งผลไปยังจิตลักษณะและสถานการณ์ร่วม ด้วยค่าขนาดอิทธิพล .979 และจากนั้นคงได้ตัวแปรจิตลักษณะและสถานการณ์ร่วมส่งผลไปยังพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ด้วยขนาดอิทธิพล .929 โมเดลอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ร้อยละ 86



ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ตัวแปร	สถานการณ์ทางสังคม			จิตลักษณะเดิม			จิตลักษณะตามสถานการณ์			จิตลักษณะและสถานการณ์รวม			พฤติกรรมของครู (Sum BB)		
	In.D	Di	Total	In.D	Di	Total	In.D	Di	Total	In.D	Di	Total	In.D	Di	Total
1. สถานการณ์ทางสังคม										-	.700	.700			
1.1 Sum SS	-	.629	.629	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.2 Sum GV	-	.608	.608	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. จิตลักษณะเดิม										-	.967	.967			
2.1 Sum NA	-	-	-	-	.706	.706	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.2 Sum AT	-	-	-	-	.522	.522	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3 Sum MR	-	-	-	-	.473	.473	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. จิตลักษณะตามสถานการณ์										-	.979	.979			
3.1 Sum At	-	-	-	-	-	-	-	.520	.520	-	-	-	-	-	-
3.2 Sum IC	-	-	-	-	-	-	-	.738	.738	-	-	-	-	-	-
3.3 Sum SA	-	-	-	-	-	-	-	.773	.773	-	-	-	-	-	-
4. จิตลักษณะรวม (F3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.929	.929



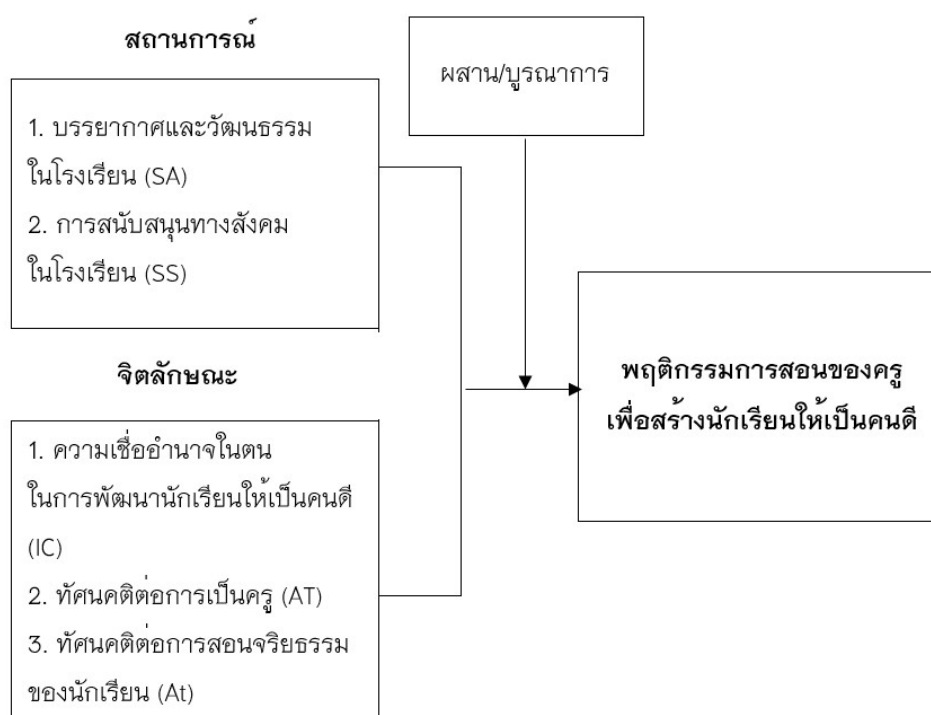
ภาพ 4 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

หมายเหตุ: Sum NA: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, Sum AT: ทักษะติดต่อการเป็นครู, Sum MR: เหตุผลเชิงจริยธรรม, Sum SA: บรรยากาศวัฒนธรรมในโรงเรียน, Sum IC: ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี, Sum At: ทักษะติดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู, Sum SS: การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน, Sum GV: ธรรมชาติของผู้บริหาร, Sum TB: พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียน, SumSB: พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุน (Social Support) นักเรียนให้เป็นคนดี

4. การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ในพฤติกรรม (ตาราง 5) และผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (ตาราง 12) และ (ภาพ 4) นำมาสรุปสาระสำคัญเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนได้ คือ การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ทำได้โดยสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สถานการณ์ ต้องมีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน และส่งเสริมให้มีการส่งเสริมสนับสนุนในโรงเรียนให้เอื้อต่อพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี กลุ่มที่ 2 คือ จิตลักษณะ ต้องพัฒนาจิตลักษณะของครูใน 3 ประการ คือ ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนา

นักเรียนให้เป็นคนดี ทักษะคติต่อการเป็นครู และทักษะคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู โดยจัดทำเป็นหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาครูในจิตลักษณะ 3 ประการดังกล่าว และอาจมีการฝึกเพิ่มในส่วนของการสอนเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี กล่าวคือ ในการพัฒนาพฤติกรรมของครู ควรเริ่มจากการสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุก่อน แล้วสร้างทักษะของพฤติกรรมนั้น จะทำให้การพัฒนา มีความเข้ม คาดหวังผลสำเร็จในการพัฒนาได้



ภาพ 5 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยะที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการวิจัยระยะนี้ เริ่มจาก ศึกษาเอกสารวิชาการและองค์ความรู้จากงานวิจัย โดยศึกษาเอกสารทางการบริหาร อันได้แก่ แนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร ปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ ศึกษาแนวทางการบริหารรูปแบบจากการวิจัยก่อนหน้า แล้วจัดทำร่างแนวทางการบริหารรูปแบบเสนออาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพัฒนาและปรับแนวทางการพัฒนารูปแบบ ในกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมิ่ง (Deming cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4M's) คือ Man-Money-Material-Method หลังจากนั้น เสนอแนวทางการวางแผน (P) กับ 4M's ปฏิบัติ

(D) กับ 4M's ติดตามและประเมินผล (C) กับ 4M's การยอมรับและปรับปรุง (A) กับ 4M's และสร้างเป็น “แนวทางการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” แล้วนำเสนอแนวทางการบริหาร เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ซึ่งมีสาระสำคัญดังภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นนี้ได้นำ “ข้อเสนอการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมิน (ซึ่งเป็นผู้มีความสามารถ และประสบการณ์สูงในด้านการบริหาร และการพัฒนาบุคคล) โดยมีเครื่องมือ คือ “แบบประเมินการบริหารรูปแบบ” ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด” (1 คะแนน) จนถึง “มีความเป็นไปได้มากที่สุด” (7 คะแนน) ข้อมูลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ แล้วเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ดูตาราง 13) พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี 4 รายการ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 31.25 ถึง 32.25 ค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 89.29 ถึง 92.14 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.54 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายการและโดยรวม

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบกับเกณฑ์ 70%
	คะแนนรวม	เฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	
1. การวางแผน	127	31.75	90.71	ผ่าน
2. การปฏิบัติ	129	32.25	92.14	ผ่าน
3. การติดตาม/ประเมิน	125	31.25	89.29	ผ่าน
4. การยอมรับ/ปรับปรุง	126	31.50	90.00	ผ่าน
รวม	507	31.69	90.54	ผ่าน

สรุปผลวิจัยส่วนนี้ได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้ เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับสรุปการวิจัย การอภิปรายผลที่ได้พบจากการวิจัย และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษารายงานเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ที่เป็นรูปแบบเชิงทฤษฎีของการพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครู และระยะที่ 2 เป็นการศึกษาการบริหาร รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สรุปการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย ในประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี
2. เพื่อศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้องของครูผู้สอนนักเรียนให้เป็นคนดี
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยได้พยากรณ์ผลวิจัยด้วยการตั้ง สมมติฐานของการวิจัยไว้ 4 ประการ คือ

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างให้นักเรียนเป็นคนดีได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
2. รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. มีครูกลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ดี้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ และแต่ละกลุ่มเสี่ยงมีปัจจัยปกป้อง ที่ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

4. รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีผลการตรวจสอบ (ประเมิน) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) โดย แต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในการศึกษาทั้ง 2 ระยะ กล่าวโดยสังเขป คือ

1. การศึกษาระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

1.1 ประชากร คือ ครูในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 2,195 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในจังหวัดปราจีนบุรี กำหนดชั้นต่ำจำนวน 360 คน เลือกจากประชากรโดยวิธี Multi-stage sampling

1.2 เครื่องมือในการวิจัย และการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แบบวัดตัวแปร จำนวน 10 แบบวัด เป็นแบบมาตรประมาณค่าที่เป็นข้อความมีมาตรประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวนข้อความในแต่ละแบบวัด 10 ถึง 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation: r) ตั้งแต่ .20 ถึง .803 มีค่าความเที่ยงที่คำนวณ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตั้งแต่ .731 ถึง .899

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับโรงเรียน เก็บข้อมูลกับครู ได้ข้อมูลการตอบที่สมบูรณ์จากครู 360 คน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และโปรแกรม AMOS สถิติที่ใช้มีทั้งสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง โดยสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ Multiple regression analysis และ CB SEM (Covariances base structural equation modeling) นอกจากนี้ ยังมีการใช้สถิติที่ t-test, ANOVA และ Scheffit's method ในการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง

2. การศึกษาระยะที่ 2 ดำเนินการจัดทำร่างการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารทางการบริหารการศึกษา แนวทางการบริหารรูปแบบจากงานวิจัยก่อนหน้า และผลวิจัยนี้ ระยะที่ 1 ในส่วนที่เป็นรูปแบบการพัฒนาผลวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลวิเคราะห์โมเดล จากนั้นส่งรูปแบบที่พัฒนาแล้วพร้อมแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (5 ท่าน) ทำการประเมิน ข้อมูลจากการประเมินนำมา

คำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยร้อยละ และเทียบเกณฑ์ร้อยละ รายงาน/
โดยรวม 70/75

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย

1. สรุปผลการการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยระยะที่ 1

1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบาย พฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี และพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 36.4 และ 31.2 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์การการอธิบายพฤติกรรมรวม พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบาย ได้ร้อยละ 44.5 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (Sum IC), ทักษะติดต่อการเป็นครู (AT), และทักษะติดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (Sum At)

1.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี โดยใช้โปรแกรม CB SEM-AMOS พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติอย่างน้อย 4 จาก 5 ประการ รูปแบบ (Model) ดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ร้อยละ 86

1.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง ได้พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) จำนวน 2 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) จำนวน 1 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี

1.4 ผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้อง พบว่า ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) อธิบายได้ร้อยละ 31.5 ในครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 39.1 ในครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมรวม อธิบายได้ร้อยละ 65.5 ในครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตัวแปรปัจจัยปกป้องที่เด่นในพฤติกรรมเหล่านี้ของกลุ่มเสี่ยง คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), ความเชื่ออำนาจในตน (Sum IC), ทักษะติดต่อความเป็นครู (Sum AT), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS)

2. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยระยะที่ 2 เป็นดังนี้

ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำคะแนนการประเมินมาคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน “แนวทางการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” รายด้าน มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 31.25 ถึง 32.25 ค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 89.28 ถึง 92.14 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละเท่ากับ 90.54 กล่าวได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยที่ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีผลการตรวจสอบ (ประเมิน) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) โดย แต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75” จึงสรุปได้ว่า แนวทางการบริหารดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งโดยรวม และรายด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายจะดำเนินการตามประเด็นสำคัญ (ผลการวิจัย) ที่พบในการวิจัย (ตามลำดับสมมติฐานและวัตถุประสงค์การวิจัย) ดังต่อไปนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบาย พฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนา นักเรียนให้เป็นคนดี และพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 36.4 และ 31.2 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์การอธิบายพฤติกรรมรวม พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายได้ ร้อยละ 44.5 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) ความเชื่ออำนาจในตนเองในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี (Sum IC), ทักษะติดต่อการเป็นครู (AT), และทักษะติดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (Sum At)

ประเด็นที่ 1 การวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ร้อยละ 36.4 และ 31.2 ในพฤติกรรมย่อย ขณะที่อธิบายได้ร้อยละ 44.5 ในพฤติกรรมรวม ผลการวิจัยในส่วนนี้ เมื่อตรวจสอบกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า “เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” พบว่า สนับสนุนวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว และตรวจสอบกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรม

การสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” พบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐานในพฤติกรรมย่อย แต่สนับสนุนสมมติฐานในพฤติกรรมรวม ที่เป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่า ประการแรกอาจยังมีตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ทำให้การอธิบายได้ไม่สูงตามที่คาดหมาย อีกประการหนึ่ง พฤติกรรมรวมครอบคลุมมากกว่าพฤติกรรมย่อย รวมทั้งการวัด(ตัวแปรดังกล่าว)ด้วยจำนวนข้อที่มากกว่าทำให้ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถอธิบายได้สูงกว่า วัดได้ดีกว่า

ประเด็นที่ 2 การวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี ทศนคติต่อการเป็นครู และทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู (Sum At) ผลการวิจัยก่อนหน้านี้ ได้ศึกษาบทบาทสำคัญของตัวแปรเหล่านี้ คือ

เกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน มีงานวิจัย พบว่า บทบาทและวัฒนธรรม เช่น มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) พบบทบาทสำคัญของบรรยากาศในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา (2560) ได้พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมในโรงเรียนนั้น งานวิจัยของ ดวงดาว บุญกอง (2553) พบว่า วัฒนธรรมในโรงเรียนสามารถอธิบายสภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน

เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน งานวิจัยของ สุนันทา แก้วสุข (2550); ดวงทอง สังข์แก้ว (2550) พบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับลักษณะทางจิตใจ เช่น กับระดับจริยธรรมของนักศึกษาครู ความเครียดในการทำงานของครู (สัมพันธ์ทางลบ) ขณะที่ ละอองดาว แสงงาม (2553) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายสำคัญอันดับที่สอง (รองจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูและสาธิต จันทร์ดวง (2557) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมยังมีความสัมพันธ์ (ทางลบ) กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนอีกด้วย

เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี งานวิจัยของ อมรรัตน์ ห่อพรม (2559); สุรัชช์ จันทร์ส่อง (2550) พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ยังพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองให้รอบรู้ของข้าราชการครู

ในด้านของทัศนคติต่อการเป็นครู และทัศนคติต่อการสอนจริยธรรมนักเรียนของครู มีงานวิจัยที่พบบทบาทสำคัญ คือ อาภาพรรณ กันคัล้อย (2554) พบว่า ครูมีทัศนคติที่ดี

ต่อบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมและคุณธรรมแก่นักเรียน และ วรเทพ เวียงแก (2555) ศึกษาพบว่า ทักษะคติของครูต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธอยู่ในระดับมาก ในด้านการวิจัยที่ศึกษาระดับความสัมพันธ์นั้น อมรรัตน์ ห่อพราหม (2559) ได้ศึกษา พบว่า ทักษะคติต่อความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรับผิดชอบของข้าราชการครู

จากผลงานวิจัยในอดีตที่กล่าวมา แสดงให้เห็นบทบาทความสำคัญของตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ตัวแปรดังกล่าว จึงมีเหตุผลที่อธิบายได้ถึงบทบาทสำคัญของตัวแปร เหล่านี้ที่มีต่อการอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้าง นักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบ (Model) ดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ร้อยละ 86

ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า “รูปแบบปัจจัยเชิง สาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์” ผลที่พบอธิบายได้ว่า ประการแรก การคัดเลือกและจัดกลุ่มตัวแปรปัจจัย เชิงสาเหตุและพฤติกรรม ยึดตามกรอบทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน คือ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมของ Endler and Magnusson (1977) และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548) ประการที่สอง การประมวลเอกสารได้ทำอย่างกว้างขวางและมีการคัดเลือกตามหลักฐาน และเหตุผล ประการที่สาม สถิติวิเคราะห์ SEM มีเทคนิคที่ช่วยให้ปรับโมเดล (รูปแบบ) ที่เหมาะสมได้ง่าย เช่น กรณีการวิเคราะห์ในการวิจัยนี้ก่อนนำตัวแปรเข้าวิเคราะห์ในโมเดล ได้พบความเป็น Multicollinearity ระหว่างกลุ่มตัวแปร ผู้วิเคราะห์ได้ทำการรวมกลุ่มตัวแปรบางกลุ่ม เป็นกลุ่มตัวแปรรวมทำให้การวิเคราะห์ต่อดำเนินการได้รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ (Model fit)

3. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง

ประเด็นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/ สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) จำนวน 2 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี และครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้าง นักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) จำนวน 1 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มเสี่ยงในการวิจัยนี้ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน” และกลุ่มเสี่ยง ในการวิจัยนี้ อาจมิได้มีพฤติกรรมเป้าหมายต่ำจนเกิดปัญหา เพียงแต่เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมน้อยกว่า กลุ่มคู่แข่งเทียบเท่านั้น และการที่ได้พบกลุ่มควรได้รับการพัฒนาก่อน ทำให้ผู้บริหาร มีทางเลือกในการพัฒนามากขึ้น กล่าวคือ ถ้ามีทรัพยากรมากอาจพัฒนากลุ่มเป้าหมายโดยรวม

ทั้งหมด แต่ถ้ามีทรัพยากรจำกัด หรือต้องการทำเป็นโครงการนำร่องก็อาจทำกับกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน จะดำเนินการได้เร็วและจัดการได้สะดวกกว่า

ประเด็นที่ 2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้อง พบว่า ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยง พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมที่ 2) อธิบายได้ร้อยละ 31.5 ในครูที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 39.1 ในครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมรวม อธิบายได้ร้อยละ 65.5 ในครูที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยในส่วนนี้ เมื่อตรวจสอบกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า “เพื่อศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้องของครูผู้สอนนักเรียนให้เป็นคนดี” พบว่า สนับสนุนวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว และตรวจสอบกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ในพฤติกรรมรวม และใกล้เคียงในพฤติกรรมที่ 2 กลุ่มครูวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 กล่าวว่า “มีครูกลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ด้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบกับแต่ละกลุ่มเสี่ยงมีปัจจัยปกป้อง ที่ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 “ผลที่พบเช่นนี้ อธิบายได้ว่า อาจเป็นเพราะได้มีการประมวลเอกสารอย่างกว้างขวาง ในกรอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐาน และมีการคัดเลือกตัวแปรเพื่อศึกษาอย่างมีหลักฐาน และเหตุผลที่เหมาะสม

ประเด็นที่ 3 ตัวแปรปัจจัยปกป้องที่เด่นในพฤติกรรมเหล่านี้ของกลุ่มเสี่ยง คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน (Sum SA), ความเชื่ออำนาจในตน (Sum IC), ทักษะติดต่อความเป็นครู (Sum AT), การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน (Sum SS) จะเห็นว่า ตัวแปรปัจจัยปกป้องที่พบนี้ เป็นเช่นเดียวกับที่พบการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในกลุ่มทั่วไปที่ได้นำเสนอในหัวข้อ 1 การพบบทบาทเด่นของตัวแปรเหล่านี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีต ดังได้นำเสนอไว้ในการอภิปราย ประเด็นที่ 2 ของข้อ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลความรู้ชุดเดียวกัน (จึงไม่นำเสนออีก) ซึ่งสามารถย้อนกลับไปพิจารณาได้

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า แนวทางการบริหารการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีคะแนนรายด้านมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 31.25 ถึง 32.25 ค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 89.28 ถึง 92.11 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละเท่ากับ 90.52 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 70%

ผลการวิจัยในส่วนนี้ เมื่อตรวจสอบกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า “เพื่อพัฒนารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” พบว่า สนับสนุนวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว และเมื่อตรวจสอบผลการวิจัยส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่กล่าวว่า “รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

มีผลการตรวจสอบ (ประเมิน) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) แต่ละด้าน ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75“ ผลผ่านเกณฑ์ประเมิน การนำไปใช้ได้ ในทางปฏิบัติ คือ 70% รายด้าน และ 75% โดยรวม” ที่พบดังกล่าว ผลดังกล่าว ใกล้เคียงและมีแนวโน้มการอธิบายที่ชัดเจนกว่างานวิจัยก่อนหน้านี้ กล่าวคือ งานวิจัยของ จิราพร เซ็นหอม (2562) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเอง ของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบในกรุงเทพมหานครไปใช้ในการปฏิบัติ ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าเฉลี่ยรวม ร้อยละ 90.54 และงานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าเฉลี่ยรวม ร้อยละ 90.89 จากผลการวิจัยซึ่งอภิปรายได้ว่า

ประการแรก รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีที่เป็น สิ่งที่ทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินนั้น ได้พัฒนาจากองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือ คือ เป็นผลของการวิจัย ในระยะที่ 1 ที่ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครู และการตรวจสอบ รูปแบบการการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ซึ่งได้พบว่า รูปแบบดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model fit) และในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แนวทางการบริหาร รูปแบบการพัฒนาจากงานวิจัยก่อนหน้า (จิราพร เซ็นหอม, 2562; สิริพร บุญพา, 2562)

ประการที่สอง รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีนี้ ที่มีพื้นฐานจากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (ระยะที่ 1) ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาครูที่ค่อนข้างชัดเจน ครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วยและให้การยอมรับ ด้วยผลการประเมินค่อนข้างสูง องค์ความรู้ในการวิจัย ระยะที่ 2 ที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้จริงระดับสูง เพราะการพัฒนาที่มีพื้นฐานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนั้น มีโอกาสสำเร็จสูงกว่าโครงการพัฒนาทั่วไป ที่ดำเนินการ โดยขาดพื้นฐานทางวิชาการ ดังที่ Nation et. al. (2003) เห็นว่า การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ ควรมาจากพื้นฐานทางวิชาการ คือ เป็นองค์ความรู้จากงานวิจัย อย่างไรก็ตาม การประเมิน รูปแบบนี้ เป็นการเน้นที่ด้านการบริหาร ยังไม่ได้ลงลึกทางวิชาการ ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนา ลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญ จิตลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครู ความสำเร็จทางวิชาการ

ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี จึงต้องขึ้นกับสิ่งดังกล่าว เหล่านั้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และการทำวิจัยต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ ได้สร้างตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพดี ผู้เกี่ยวข้อง หรือนักวิจัยอาจนำไปใช้ได้กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้

2. ผู้บริหารระดับโรงเรียนหรือ หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พัฒนาครูภายใต้สังกัดได้

3. สำหรับผู้บริหาร การพัฒนาครูอย่างเร่งด่วน หรือกรณีมีทรัพยากรจำกัดอาจเลือกดำเนินการกับกลุ่มเสี่ยงได้ ซึ่งที่พบในการวิจัยนี้ คือ กลุ่มครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตในระดับปริญญาตรี มีพฤติกรรมน้อยกว่าครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตสูงกว่าระดับปริญญาตรี และครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 (ปราจีนบุรี) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยปกป้องตามที่ได้พบในการวิจัยนี้ก่อน แล้วจึงพัฒนาทักษะ (การสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี)

4. ครูผู้สอนสามารถใช้องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายพฤติกรรมรวมได้ร้อยละ 44.5 ขณะที่อธิบายพฤติกรรมย่อยได้ร้อยละ 31.2-36.4 แม้การอธิบายพฤติกรรมรวมจะสูงกว่าร้อยละ 40 ตามที่คาดหมายไว้ แต่พฤติกรรมย่อยยังทำนายได้น้อย จึงคิดว่ายังมีตัวแปรสำคัญที่น่าจะนำมาศึกษาเพิ่มเพื่อพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์ขึ้นได้อีก อาจทำการวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ แต่มีการศึกษาวรรณกรรมและเลือกตัวแปรที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เมื่อการวิจัยครั้งนี้ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมครูดังกล่าว อาจทำการวิจัยเพื่อพัฒนาต้นแบบการการพัฒนาพฤติกรรมของครูในการสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี โดยทำการวิจัยเชิงทดลอง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีนี้
ทำการวิจัยและประเมินผลการพัฒนา ซึ่งจะเป็นงานวิจัยในภารกิจ (กิจการนักเรียน)
ของระดับผู้บริหารได้





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนก จันทร์ทอง. (2538). **สิ่งแวดล้อมศึกษา: ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม**. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ. (2547). **ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลจิตเวชที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม**. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรรณิการ์ ภิมย์รัตน์. (2551). **จริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580)**. กรุงเทพฯ: The law group.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2533). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533 (ฉบับที่ 3)**. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กฤษฎา เดชคุณ. (2550). **ทัศนคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาของข้าราชการครูในอำเภอตระการพืชผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- กฤษณผล จันทร์พรหม. (2548). **การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). **การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (6 เมษายน 2561). **ราชกิจจานุเบกษา**. 135(24 ก). หน้า 1–6.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). **ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- โกศล มีคุณ. (2557). **การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมชนิดทั่วไป และชนิดเฉพาะกิจ และการประเมินความตรงจากการวัด**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยยุทธศาสตร์ระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- ขวัญชัย ช้วนนา, ธารทิพย์ ช้วนนา และเลเกีย เขียวดี. (2559). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ศทาวุธ ม่วงแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และฐาปกรณ์ แก้วเงิน. (2558). **บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- คำผาย สุนีวัน. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- คำรณ ไชชนะโชติ. (2560). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 4, 67-75.**
- งามตา วรินทร์านนท์. (2557). **การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจ สำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยยุทธศาสตร์ระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จิตติมา จุมทอง. (2537). **ผลของการสอบตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จินตนา วิไลชนม์ และประสาท เนื่องเฉลิม. (2560). **การพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้กระบวนการกระจายค่านิยมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิรวัดณ์ กิ่งกลางดอน. (2547). **วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- จิราพร เซ็นหอม. (2562). **การบริหารรูปแบบการพัฒนาการพึ่งตนเองของนักเรียนการศึกษานอกโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). การศึกษาบรรยากาศองค์กรของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จีระวรรณ เวชประชา. (2553). ความสามารถในการพยากรณ์ของอัตมโนทัศน์การอบรม
เลี้ยงดู และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการปรับตัวของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ
วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จุฑามาส นาคปทุม. (2559). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุรีรัตน์ สุดใจ. (2557). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยี
ภาคใต้, นครศรีธรรมราช.
- ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา. (2560). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรลดา พุทธิรักษา. (2551). การพัฒนาเครื่องมือประเมินเป้าหมายฝ่ายสัมฤทธิ์ของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
ปริญญาโท กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัชฌิมา โพธิ์ใจ และวาริรัตน์ แก้วอุไร. (2562). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะ
ด้านความรับผิดชอบต่อแนวคิดคุณลักษณะศึกษาของลิตโคนา สำหรับนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(3), 61-76.
- ณัฐจิภา บุรณกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน
กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง
จังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ดร.ชนัน จิตคำรพ. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, หาดใหญ่.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ดวงเดือน พยอมหอม. (2540). **การศึกษาพฤติกรรมการสอนพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2537). **จิตลักษณะของนักเรียนวัยรุ่นในครอบครัวปกติ-เครียด-แตก และปัจจัยปกป้อง.** วารสารจิตวิทยา, 1(2), 20-39.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). **รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์.** วารสารทันตภิบาล, 10(2), 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์: เทคโนโลยีจิตพัฒนา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2548). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย: อดีต ปัจจุบัน และอนาคต.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วรินทร์านนท์. (2536). **ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2520). **จริยธรรมของเยาวชนชาวไทย.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา. (2543). **หลักและวิธีการตลาดเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีนามัยตำบล.** กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ดุจเดือน พันธุนาวัน และอัมพร ม้าคนอง. (2552). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงทอง สังข์แก้ว. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียด: กรณีศึกษาครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ถนอม แสงวงบุญ. (2548). **พฤติกรรมการสอนของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). **การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ทิพย์ หาสาสน์ศรี. (2553). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพรัตน์ ลิทธิวงศ์ และศศิธร นามวงษ์อ่อน. (2561). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการศึกษาอิงสถานที่ร่วมกับกระบวนการ QSCCS สำหรับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ทิตนา เขมมณี. (2545). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เสริมสินพีรอส ซีเอสเอ็ม.
- ทิตนา เขมมณี. (2546). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: เสริมสินพีรอส ซีเอสเอ็ม.
- ทิตนา เขมมณี. (2550). **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- ธเนศ ขำเกิด. (2533). การจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน. **สารพัฒนาหลักสูตร**, 96(1), 35–37.
- ธรรมนิตย์ บำปนวน. (2559). การศึกษาคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนเกาะสีชัง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
 มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธิดาพร โตสดี. (2546). การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้เพื่อกำหนด
แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธีรพงศ์ แก่นอินทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม
การเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นพณัฐ จำปาเทศ. (2558). **ทัศนคติต่อวิชาชีพของครูสังคมศึกษาระดับประถมศึกษา**.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นรา ตรีธัญญา. (2550). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวพุทธศาสนา
เพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร,
 กรุงเทพฯ.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). **ลักษณะจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม**
การทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี.
 ปริญญาโท วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2550). **ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน**
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2544). **หลักบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก: ภาควิชาการบริหารและพัฒนา
 การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2540). **ทัศนคติและความพอใจ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2556). **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ:
 บพิตร.

- ปรัชญา เวสารัชช์. (2542). การปกครองท้องถิ่นของประเทศฟิลิปปินส์. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พนม พูนเพิ่ม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- พรเทพ เสถียรนพเก้า. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ของนักศึกษาครู. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 8(15), 130-143.
- พระครูประโชติจันทวิมล (นาม จันทโชโต). (2555). การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. (2560). หลักธรรมในพระราชชา (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาพรบุ๊ค.
- พระปลัดสาธิต อมโร (จินดารอง). (2558). การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 เขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). ธรรมบุญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระมหาสุริยา โอภาส (บัณฑิต). (2554). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธ (ไตรสิกขา) เพื่อพัฒนาคุณธรรมด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนจุลสมัยสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- พวงรัตน์ ชำนาญเลิศกิจ. (2558). การส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชยา กองกาญจนทิพย์. (2557). **พฤติกรรมการสอนและรูปแบบการอนุমানสาเหตุของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์. (2563). **รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2557). **เพื่อความเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มณีวัฒน์ ชัยประเสริฐ. (2558). **ผลการใช้กระบวนการกระจายอำนาจนิยาม เพื่อพัฒนาความมีวินัยตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านผาสำราญอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ยุพาภรณ์ ขานพล. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2544). **การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. (10 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. 116(63). หน้า 24-31.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- รุ่งอุทัย ผลเกิด. (2555). **ทัศนคติของครูต่อการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนเสาวไหมลวิทยานุกูล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี)**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ละอองดาว แสงงาม. (2553). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน**
เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรเทพ เวียงแก. (2555). **ทัศนคติของครูที่มีต่อการดำเนินงานตามโรงเรียนวิถีพุทธ: ศึกษา**
เฉพาะกรณี อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น
เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วรวรรณ อรามพงศ์. (2551). **ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ**
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ ปริญญาโท วท.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วันทนี วาลิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ. (2541). **ความรู้**
ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา เรื่องวิญญูเวช. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติ**
ตามมาตรฐานโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิลาศลักษณ์ ชวัลลี, งามตา วนิทานนท์ และวิริณดี ธรรมนารถสกุล. (2547). **กรณีศึกษา**
บุคคลตัวอย่างและเครื่องชีวิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการชุดใหม่.
นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ. (2547). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ**
ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศรีไพร จันทร์เขียว. (2559). **การจัดการเรียนรู้พระพุทธศาสนาโดยพุทธวิธีบูรณาการ.**
วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ กันศิริ, ยุภาดี ปณะราช, และไพรินทร์ เหมบุตร. (2554). **การส่งเสริมคุณธรรม**
จริยธรรมของ ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

- ตีวกานต์ ธิมาชัย. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยโสธร, ยโสธร.
- สมชาย น้อยฉ่ำ, นิคม เจียรจินดา และชัชวาลิต เลหาวิเชียร. (2559). **ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ ร.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพฯ.
- สมบูรณ์ ศิริสรธรศิริบุญ. (2547). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ บุญญา. (2555). **ผลของการใช้กิจกรรมการกระจายค่านิยมต่อการมีวินัยในตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โครงการเกษตรเพื่อชีวิต.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมาภรณ์ ศิริบุญญ์. (2552). **พฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1-2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สาธิต จันทร์ดวง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี. (2558). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี. ปราชญ์บุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **หลักธรรมของผู้บริหาร.** นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

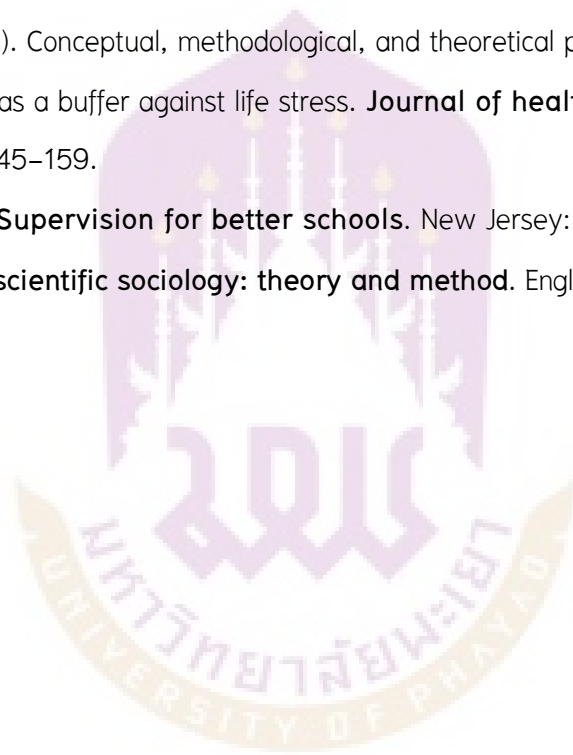
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). **นโยบายของคณะรัฐมนตรี**. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สิริพร บุญพา. (2562). **การบริหารรูปแบบการพัฒนาความพอเพียงของนักเรียนของนักเรียนกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สุขุม มัชชิกานัง. (2559). **คุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง**. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2546). **การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุคลิงค์.
- สุนันทา แก้วสุข. (2550). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับจริยธรรมของนักศึกษาครู**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุนน อมรวีวัฒน์. (2549). **บทบาทของสถาบันการศึกษาต่อการพัฒนาจิตใจ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรัช จันทรส่อง. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- เสวี วงษ์มณฑา. (2542). **กลยุทธ์การตลาด การวางแผนการตลาด**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- แสงระวี อัครสุขบุตร. (2548). **วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนในอำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- หน่วยงานวิจัยและพัฒนาสำนักผู้อำนวยการ โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีการศึกษา 2555**. สมุทรปราการ: โรงเรียนอัสสัมชัญ สมุทรปราการ.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2541). **พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อภิญา ยูทชาวิทย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อมรรัตน์ ห่อพราหม. (2559). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- อรพิม วิสารทานนท์. (2552). ทักษะคิดและความต้องการของครูปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อเด็กปฐมวัยออกทิสติก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรอนันท์ ไสแสง. (2552). ประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิต ร่วมกับแรงสนับสนุนทางสังคมเพื่อป้องกันการติดเกม ในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อรุณี เกษรอุบล. (2544). การสำรวจความเครียด การจัดการกับปัญหาและการสนับสนุนทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อัมพร พงษ์กัสนานนท์. (2550). การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อาภาพรธณ กั่นคล้าย. (2554). ทักษะคิดของครูที่มีต่อบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรม และคุณธรรมให้แก่นักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อาภาภรณ์ ศรีไชย. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

- อึบรเแ้ม ฅรฅงค้ร้กษเ้ต. (2552). **พฤตึกรรฅมการเร้ยนการสอฅนของครุอึสลาฅมค้กษเ้**
ในรโงเร้ยนปรธฅมค้กษเ้ สัฅกัตล้ฅนัฅงานเ้ตพึนที่การค้กษเ้านรเ้ฐวส เ้ต 2.
 วึทยาณึพฅนั ฅศ.ฅ., ฅหาวึทยาลัยสฅงชลาฅนคเร้นท้ร, สฅงชลา.
- อูทุมพร จาฅรฅมาน. (2541). โฅเดลค้ืออะไร. **วารสาร์วึชการ**, 1(1), 22–25.
- Berkowitz, E. D. (2001). History precedes ethics. **American Journal of Bioethics**, 1(3), 36–44.
- Brown, W. B. and Moberg, D. J. (1980). **Organizational theory and management: a macro approach**. New York: John Wiley and Sons.
- Clark, G. (1996). **Glossary of CBT/WBT terms**. Retrieved December 16, 2017, from <http://www.clark.net/pub/nractive/alt5.htm>
- Coyne, J. and DeLongis, A. (1986). Going beyond social support: the role of social relationship in adaptation. **Journal consult clinical psychology**, 54(4), 454–460.
- Danielssen, A. G. (2009). School–related social support and students' perceived life satisfaction. **The journal of educational research**, 102(4), 303–320.
- Deming, W. E. (1986). **Out of the crisis**. Massachusetts: MIT center for advanced engineering study.
- Endler, N. S. and Magnusson, D. (1977). The interaction model of anxiety: an empirical test in an examination situation. **Canadian journal of behavioural science**, 9(2), 101–107.
- Erdfelder, E., Buchner A. and Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using g*power 3.1: tests for correlation and regression analyses. **Behavior research methods**, 41, 1149–1160.
- Grush, J. E. and Costin Frank. (1975). The student as consumer of the teaching process. **American education research journal**, 12(4), 64–67.
- Gurung, R. A. (2006). **Health psychology: a cultural approach**. Belmont: Thomas.
- Haber, M. G., Cohen, J. L., Lucas, T. and Baltes, B. B. (2007). The relationship between self–reported received and perceived social support: a meta–analytic review. **American journal of community psychology**, 39, 133–144.

- Holahan, C. J., Valentiner, D. P. and Moos, R. H. (1995). Parental support, coping strategies, and psychological adjustment: an integrative model with late adolescents. **Journal of youth and adolescence**, 24(6), 633–648.
- House, J. S. (1981). **Work stress and social support**. Mass: Addison–Wesley.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Education administration: theory, research and practice** (6th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Joyce, B. and Weil, M. (1996). **Models of teaching** (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Keeves, J. P. (1988a). **Educational research, and methodology, and measurement: an international handbook**. Oxford: Pergamon.
- Keeves, J. P. (1988b). **Model and Model Building, Educational Research Methodology and Measurement: an international Handbook**. Oxford: Pergamon.
- Kohlberg, L. (1964). **Development of moral character and moral ideology**. Hartford: Connecticut.
- Mackinnon, D. W. (1978). **Search of human effectiveness: identifying and develop in creativity**. New York: Creative education foundation.
- Morris, P. and Cogan, J. (2001). A comparative overview: civic education across six societies. **International journal of education research**, 35, 109–123.
- Mursell, J. L. (1954). **Successful teaching**. New York: McGraw–Hill Book.
- Nahid, O. W. and Sarkis, E. (1994). Types of social support: relation to street and academic achievement among prospective teachers. **Canadian journal of behavioral science**, 26(1), 1–20.
- Nation, M., Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K. L., Seybolt, D., Morrissey–Kane, E., and Davino, K. (2003). What works in prevention: Principles of effective prevention programs. **American psychologist**, 58, 449–456.
- Piaget, J. (1932). **The moral judgement of the child**. London: Routledge and Kegan Paul.
- Racino, J. (2006). **Social support**. Thousand Oaks: Sage.
- Schaefer, C., Coyne, J. C., and Lazarus, R. S. (1981). The health–related functions of social support. **Journal of Behavioral Medicine**, 4(4), 381–406.

- Shewhart, W. (1939). **Statistical method from the viewpoint of quality control**. New York: Dover.
- Smith, R. H. (1980). **Measurement: making organization perform**. New York: Macmillan.
- Steiner, E. (1990). **Edocology**. Bloomington: Indiana University.
- Suhardi, A. S. and Agustinus, A. (2015). Evaluating e-government and good governance correlation. **Journal of ICT research and applications institute Teknologi Bandung**, 35(4), 236–245.
- Thoits, P.A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. **Journal of health and social behavior**, 23(2), 145–159.
- Wiles, K. (1967). **Supervision for better schools**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Willer, D. (1986). **scientific sociology: theory and method**. Englewood Clift: Prentice Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

เอกสารฉบับที่ 1

นิยามและผังของแบบวัด

คำชี้แจง

เอกสารชุดฉบับที่ 1 การพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ประกอบด้วย 1) นิยามของตัวแปร และ 2) ผังของแบบวัด (ตัวแปร) รวม 10 ตัวแปร ดังนี้

แบบวัดที่ 1 แบบวัดพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

1. นิยาม

พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครู ซึ่งครอบคลุม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสอนโดยตรง คือสอนในวิชาหรือสอนสอดแทรก ซึ่งตัวครูจะปรากฏต่อหน้าผู้เรียน อบรมสั่งสอนผู้เรียน อธิบายให้นักเรียนเข้าใจว่าการเป็นคนดี ต้องมีจิตใจหรือพฤติกรรมอย่างไร 2) การเป็นตัวอย่างของครูคือเป็นตัวอย่างที่ผู้เรียนประทับใจ ต้องการมีพฤติกรรมเดียวกับตัวแบบ อาจเกิดขึ้นทันทีหรือภายหลังการปรากฏตัวของตัวแบบ 3) การแนะนำให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมคือการแนะนำศิษย์ไปในทางที่ถูกต้องไม่ควรนำศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสียหรือชักชวนไปสู่อบายมุข

2. ผังของแบบวัดพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

ตาราง 14 แสดงผังของแบบวัดพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

องค์ประกอบ	ขอความทางบวก	ขอความทางลบ	รวม
1. การสอนโดยตรง	1, 2, 3, 5	4, 6, 7	7
2. การเป็นตัวอย่างของครู	8, 9, 10, 12	11, 13, 14	7
3. การแนะนำให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม	15, 16, 17, 20	18, 19, 21	7
รวม	12	9	21

แบบวัดที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี

1. นิยาม

พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี หมายถึง การที่ครูแสดงออกในการส่งเสริม สนับสนุนนักเรียน ใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ การแสดงถึงความห่วงใย 2) การสนับสนุนด้านข้อมูล ได้แก่ การให้คำแนะนำ การตั้งเตือนการให้คำปรึกษาและการให้ข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ 3) การสนับสนุนทางวัสดุ อุปกรณ์หรืองบประมาณเป็นการให้ความช่วยเหลือในสิ่งของเงินทองหรือบริการ การช่วยเหลือด้านแรงงาน อุปกรณ์ ที่จะทำให้นักเรียนที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. ผังของแบบวัดพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี

ตาราง 15 แสดงผังของแบบวัดพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1. ด้านอารมณ์-ความรู้สึก	1, 2, 3	4, 5	5
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร	6, 7, 8	9, 10	5
3. ด้านวัสดุ-อุปกรณ์	11, 12	13, 14	4
รวม	8	6	14

แบบวัดที่ 3 การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน

1. นิยาม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูรับรู้ได้ว่า บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ การสนับสนุนด้านวัสดุ-อุปกรณ์

2. ผังของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน

ตาราง 16 แสดงผังของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1. ด้านอารมณ์-ความรู้สึก	1, 2	3	3
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร	4, 5, 6	-	3
3. ด้านวัสดุ-อุปกรณ์	7, 8, 10	9	4
รวม	8	2	10

แบบวัดที่ 4 บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

1. นิยาม

แรงจูงใจในการทำงานสอนของครู หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน คือ สภาพที่บุคคลรับรู้ พิจารณาได้ 3 ประการ คือ ประการแรก การเปิดเผยของพฤติกรรม ประการที่สอง สุขภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประการที่สาม พฤติกรรมพลเมืองของครู ส่วนวัฒนธรรมในโรงเรียน คือ การแสดงออกถึงบรรทัดฐาน ค่านิยมร่วม และข้อตกลงพื้นฐาน ซึ่งผ่านการสื่อสารทางค่านิยมและความเชื่อส่งต่อไปถึงสมาชิกในโรงเรียน สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนว่าเป็นอย่างไร เป็นวัฒนธรรมเน้นผลสัมฤทธิ์หรือเน้นมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น และมีแนววิถีปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน

2. ผังของแบบวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

ตาราง 17 แสดงผังของแบบวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1. บรรยากาศในโรงเรียน			
1.1 ด้านการเปิดเผยพฤติกรรมของสมาชิก	1, 2	3	3
1.2 ด้านคุณภาพของความสัมพัธ์ระหว่างบุคคล (มีสภาพที่ดีมาก-ดีน้อย)	4, 6	5	3
1.3 ด้านพฤติกรรมพลเมืองของสมาชิก	7, 9	8	3
2. วัฒนธรรมในโรงเรียน			
2.1 การแสดงออกของสมาชิกที่สะท้อนข้อตกลงค่านิยม, บรรทัดฐาน	10	11	2
2.2 การแสดงออกที่สะท้อนวัฒนธรรมของโรงเรียน	-	12, 13	2
2.3 แนววิถีปฏิบัติของโรงเรียน	14	15	2
รวม	8	7	15

แบบวัดที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. นิยาม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งมั่น พยายามในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วรนิทานนท์ (2536) มาใช้ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความประโยคคำถามจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยมาตราประมาณรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยของคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-6 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีการหาสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ระหว่าง .32-.60 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .75 โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

2. ผังของแบบวัดทัศนคติต่อการสอนตามมาตรฐานสากล

ตาราง 18 แสดงผังของแบบวัดทัศนคติต่อการสอนตามมาตรฐานสากล

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
	1, 4, 6, 8, 10	2, 3, 5, 7, 9	10
รวม	5	5	10

แบบวัดที่ 6 ธรรมภิบาลของผู้บริหาร

1. นิยาม

การรับรู้ตัวแบบห้องเรียนคุณภาพ หมายถึง ธรรมภิบาลของผู้บริหาร คือ การบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีคุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรม มีหลักนิติธรรม และความโปร่งใส มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าและความคุ้มค่า

2. ผังของแบบวัดธรรมภิบาลของผู้บริหาร

ตาราง 19 แสดงผังของแบบวัดธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1. มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	1, 2	3	3
2. มีคุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรม	4, 6	5	3
3. มีหลักนิติธรรม และความโปร่งใส	8, 9	7	3
4. การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ	10, 11	12	3
5. การเห็นคุณค่าและความคุ้มค่า	13, 15	14	3
รวม	10	5	15

แบบวัดที่ 7 ทักษะติดต่อการเป็นครู

1. นิยาม

ทักษะติดต่อการเป็นครู หมายถึง การที่ครูมีความรู้ที่ อาชีพครูมีประโยชน์หรือโทษต่อตนเองอย่างไร มีความรู้สึกชอบ รัก เห็นคุณค่าหรือรู้สึกในทางตรงข้าม รวมถึงความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมความเป็นครู

2. ผังของแบบวัดทักษะติดต่อการเป็นครู

ตาราง 20 แสดงผังของแบบวัดทักษะติดต่อการเป็นครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1. ความรู้เชิงประเมินค่า	1, 2	3	3
2. ความรู้สึกพอใจ	4, 5	6, 7	4
3. ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมความเป็นครู	8, 9	10	3
รวม	6	4	10

แบบวัดที่ 8 เหตุผลเชิงจริยธรรม

1. นิยาม

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้จะทำให้ทราบถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ

2. มังของแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

ตาราง 21 แสดงมังของแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	ขอความทางบวก	ขอความทางลบ	รวม
ขั้นที่ 1 เชื้อพังคำสั่ง	-	8, 10	2
ขั้นที่ 2 แสงหารางวัล	-	6, 9	2
ขั้นที่ 3 ทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ	-	7, 1	2
ขั้นที่ 4 ทำตามหน้าที่ทางสังคม	3, 13	-	2
ขั้นที่ 5 ทำตามคำมั่นสัญญา	1, 5	-	2
ขั้นที่ 6 ยึดอุดมคติสากล	-	4	1
รวม	4	7	11

แบบวัดที่ 9 ทศนคติต่อการสอนจริยธรรมของครู

1. นิยาม

ความพึงพอใจต่อการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูมีความรู้ว่าการสอนจริยธรรมของครู มีประโยชน์หรือโทษต่อนักเรียนอย่างไร มีความรู้สึกชอบ รัก เห็นคุณค่า หรือรู้สึกในทางตรงข้าม รวมถึงความพร้อมที่จะสอนจริยธรรมให้แก่ นักเรียน

2. แผนมังของแบบวัดทศนคติต่อการสอนจริยธรรมของครู

ตาราง 22 แสดงแผนมังของแบบวัดทศนคติต่อการสอนจริยธรรมของครู

องค์ประกอบ	ขอความทางบวก	ขอความทางลบ	รวม
1. ความรู้เชิงประเมินค่า	1, 2	3, 4	4
2. ความรู้สึกพอใจ	5, 6, 9	7, 8	5
3. ความพร้อมที่จะกระทำ	11, 13	10, 12	4
รวม	7	6	13

แบบวัดที่ 10 ความเชื่ออำนาจในตนของครู

1. นิยาม

ความเชื่ออำนาจในตนของครู หมายถึง การที่ครูเกิดการเรียนรู้ว่า ผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มากจากการจัดการตนเอง ตนทำดีก็จะได้ผลดี ตนทำมากก็จะได้มาก ถ้าทำน้อยก็จะได้ผลตามต้องการน้อยด้วย ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้

2. แผนผังของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู

ตาราง 23 แสดงแผนผังของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของครู

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ	รวม
1. เน้นความเชื่อ	2, 3, 4	1	4
2. ผลที่เกิดกับตนเอง	8	5, 6, 7	4
3. ทำมากได้มาก ทำดีได้ดี	9	10, 11	3
รวม	5	6	11

เอกสารฉบับที่ 2 แบบประเมินข้อความในแบบวัดตัวแปร

คำชี้แจง

เอกสารฉบับที่ 2 เพื่อประเมินข้อความตามนิยาม และผังของแบบวัดตัวแปรทั้งหมด 5 แบบวัด โดยมีข้อความในตาราง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสาระสำคัญของ นิยาม และผังของแบบวัดตัวแปร (ในเอกสารฉบับที่ 1) หรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า

1. สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย \checkmark ในช่อง +1
2. ถ้าไม่แน่ใจให้ใส่เครื่องหมาย \checkmark ในช่อง 0
3. ถ้าเห็นว่าจะไม่สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย \checkmark ในช่อง -1
4. หากมีข้อคำแนะนำกรุณาเขียนในช่องข้อเสนอแนะ

แบบวัดที่ 1 พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ตาราง 24 แสดงแบบวัดที่ 1 พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
การสอนโดยตรง							ขอ 4) แก่ภาษา
1. ฉันได้อธิบายให้นักเรียนฟังว่าการกระทำ อย่างไรดี อย่างไม่ดี (+)	1	1	1	1	1	1	
2. ฉันได้อธิบายแก่นักเรียนว่าการทำดี มีผลดี ต่อตนและผู้อื่นอย่างไร (+)	1	1	1	1	1	1	
3. ฉันได้อธิบายให้นักเรียนเข้าใจว่า การเป็นคน ดีต้องมีจิตใจหรือการกระทำอย่างไร (+)	1	1	1	1	1	1	
4. ฉันคิดว่า <u>มิใช่หน้าที่</u> ของฉันที่ต้องช่วยให้ ผู้เรียนเป็นคนดีประสบความสำเร็จในการเรียน (-)	1	1	1	-1	1	.60	
5. ฉันได้แจกแจงให้นักเรียนเข้าใจว่าการเป็นคน ดีต้องดีทั้งกายและใจ (+)	1	1	1	1	1	1	

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
การสอนโดยตรง							
6. ฉันไม่เคยได้บอกนักเรียนว่า อย่างไรก็ตามคือทำดี อย่างไรคือทำไม่ดี (-)	1	1	1	1	1	1	
7. ฉันไม่เคยอธิบายถึงผลดี-ผลเสียของการ เป็นคนดี (-)	1	1	1	1	1	1	
การเป็นต้นแบบของครู							
8. การกระทำอย่างไรที่ฉันคิดว่าดี ฉันจะทำให้ ได้ก่อนจึงแนะนำให้นักเรียนทำ (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 13) ปรับภาษา (ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 และ 5)
9. การทำดีที่สอนให้นักเรียนทำ ไม่จำเป็นว่า ฉันจะต้องทำได้ (-)	1	1	1	1	1	1	
10. ฉันสอนนักเรียนให้ทำดี โดยทำให้นักเรียน เห็นเป็นตัวอย่าง (+)	1	1	1	1	1	1	
11. ฉันมีใช้คนที่ดีพอ สำหรับเป็นตัวอย่างให้แก่ นักเรียน (-)	1	1	1	1	0	.80	
12. ฉันได้ทำความดีมากพอ สำหรับเป็น ตัวอย่างให้แก่นักเรียน (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 16) ปรับภาษา (ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)
13. ฉันสอนนักเรียนให้ทำดีในสิ่งที่ดี แม้ว่าฉัน เองจะไม่ได้ทำสิ่งนั้น(-)	1	1	1	1	1	1	
14. แม้ฉันจะสอนนักเรียนให้ทำดี แต่ฉันไม่เคย ปฏิบัติตามที่สอนนักเรียน (-)	1	1	1	1	1	1	
การแนะนำให้ผู้เรียน							
15. ฉันแนะนำนักเรียนให้แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 18) ปรับภาษา (ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4)
16. ฉันบอกวิธีปฏิบัติแก่นักเรียนในการ รับผิดชอบต่อสังคม (+)	1	1	1	1	1	1	
17. ฉันให้แนวทางนักเรียนในการปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยที่ดีงาม (+)	1	1	1	1	1	1	
18. ฉันไม่เคยได้ชี้แนะให้นักเรียนทำดี (-)	1	1	1	1	1	1	
19. ฉันไม่เคยแนะนำนักเรียนเรื่องการเคารพ กฎระเบียบของสังคม (-)	1	1	1	1	1	1	

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
การแนะนำให้ผู้เรียน							
20. ฉันเน้นย้ำนักเรียนเรื่องความเสียสละ มานะอดทน และยุติธรรม (+)	1	1	1	0	1	0.80	ข้อ 20) มี 3 คุณธรรม ให้แยกข้อ (ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
21. ฉันไม่มีคำแนะนำสำหรับนักเรียน ที่จะ พัฒนาให้ตนเป็นคนดี (-)	1	1	1	1	1	1	

แบบวัดที่ 2 พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ตาราง 25 แสดงแบบวัดที่ 2 พฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบกำรสนับสนุนทางสังคม							
ด้านอารมณ์-ความรู้สึก							
1. ฉันมองด้วยความชื่นชมกับนักเรียน ที่ทำความดี (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 1) ปรับภาษา (ฉันแสดงความชื่นชม นักเรียนที่ทำความดี) (ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4)
2. ฉันจะกล่าวชมเชย เมื่อนักเรียนทำดี เพื่อส่วนรวม (+)	1	1	1	1	1	1	
3. ฉันมักนำการทำดีของนักเรียนบางคน มาเล่าให้นักเรียนคนอื่น ๆ ฟังเป็นตัวอย่าง (+)	1	1	1	1	1	1	
4. ฉันไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องกล่าวชม นักเรียนที่ทำดี (-)	1	1	1	1	1	1	
5. ฉันมักเพิกเฉยต่อนักเรียนที่ทำดี (-)	1	1	1	1	1	1	

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคม							
ด้านข้อมูลข่าวสาร							
6. ฉันแนะนำให้นักเรียนอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการเป็นคนดี (+)	1	1	1	1	1	1	เสนอข้อความเพิ่ม ฉันได้เสนอกรณี
7. ฉันให้นักเรียนขอคำแนะนำการปฏิบัติตนจากรุ่นพี่ที่เป็นผู้ประพฤติดี (+)	1	1	1	1	1	1	ตัวอย่างของการทำดี ให้นักเรียนวิเคราะห์
8. ฉันบอกแหล่งข้อมูลของความรู้แก่นักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการทำดี (+)	1	1	1	1	1	1	(ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
9. ฉันไม่เคยให้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำดีแก่นักเรียน (-)	1	1	1	1	1	1	
10. ฉันไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการทำความดีแก่นักเรียน (-)	1	1	1	1	1	1	
ด้านวัสดุ-อุปกรณ์							
11. ฉันมักสนับสนุนเงิน แก่นักเรียนที่ไปออกค่ายเพื่อช่วยเหลือชุมชน (+)	1	1	1	0	0	.60	เสนอข้อความเพิ่ม 1. ฉันได้จัดสรร
12. ฉันบริจาคสิ่งของ กับนักเรียนที่จะไปช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเสมอ (+)	1	1	1	0	1	.80	งบประมาณให้ นักเรียนทำโครงการ
13. ฉันไม่เคยให้เงินหรือสิ่งของกับนักเรียนเมื่อมีกิจกรรมจิตอาสา (-)	1	1	1	0	1	.80	ช่วยเหลือชุมชน 2. ฉันได้รณรงค์
14. ฉันไม่เคยสนับสนุนเงินสิ่งของกับนักเรียนที่ช่วยเหลืองานโรงเรียน (-)	1	1	1	0	1	.80	จัดหาอุปกรณ์ให้ นักเรียนใช้ใน โครงการช่วยเหลือ ชุมชน 3. ฉันไม่เคยจัดหา อุปกรณ์ให้นักเรียน ทำโครงการจิตอาสา (ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

แบบวัดที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ตาราง 26 แสดงแบบวัดที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
บรรยากาศในโรงเรียน							
ด้านการเปิดเผยพฤติกรรมของสมาชิก							
1. ครูในโรงเรียนของฉันมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 3) ปรับข้อความ เป็นพฤติกรรมบางอย่างของเพื่อนครูมีนัยแอบแฝง (ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
2. ครูในโรงเรียนของฉันปฏิบัติกับนักเรียนไม่สอดคล้องกับที่พูด (-)	1	1	1	1	1	1	
3. เพื่อนครูของฉันมักมีการกระทำที่ฉันไม่เข้าใจ (-)	1	1	1	0	1	.80	
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (มีสภาพที่ดีมาก-ดีน้อย)							
4. ครูในโรงเรียนฉันมีความรัก และสามัคคีกันดี (+)	1	1	1	1	1	1	
5. ครูในโรงเรียนของฉันมักปฏิบัติกับนักเรียนอย่างไม่เป็นมิตร (-)	1	1	1	1	1	1	
6. ผู้บริหารโรงเรียนของฉันใจดีและรักนักเรียน (+)	1	1	1	1	1	1	
ด้านพฤติกรรมพลเมืองสมาชิก							
7. ครูในโรงเรียนของฉันทำหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม (+)	1	1	1	1	1	1	
8. ในโรงเรียนของฉัน ครูมักไม่ค่อยฟังเหตุผลของนักเรียน (-)	1	1	1	1	0	.80	
9. บุคลากรในโรงเรียนของฉัน มักขาดการเสียสละเพื่อส่วนรวม (+)	1	1	1	1	1	1	
วัฒนธรรมในโรงเรียน							
การแสดงออกของสมาชิกที่สะท้อนข้อตกลงค่านิยม บรรทัดฐาน							
10. มีการจัดงานในวันสำคัญของโรงเรียนทุกปีในโรงเรียนของฉัน (+)	1	1	1	1	1	1	
11. โรงเรียนของฉันไม่มีคติหรือคำขวัญอะไรที่ชัดเจนให้ยึดถือ (-)	1	1	1	1	1	1	

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
การแสดงผลที่สะท้อนวัฒนธรรมของโรงเรียน							
12. โรงเรียนของฉันยกย่องนักเรียนที่เรียนดีมากกว่านักเรียนทำดี (-)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 13) ปรับภาษาโรงเรียนของฉัน
13. ไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการเคารพผู้ใหญ่หรือเคารพผู้อาวุโสในโรงเรียนของฉัน (-)	1	1	1	1	1	1	ไม่มีการให้ความสำคัญในเรื่องการเคารพผู้อาวุโส (ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
2.3 แนวปฏิบัติของโรงเรียน							
14) โรงเรียนของฉันมีแนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน อย่างชัดเจน (+)	1	1	1	0	1	.80	
15) โรงเรียนของฉันไม่มีแนวปฏิบัติระหว่างครูด้วยกัน (-)	1	1	1	0	1	.80	

แบบวัดที่ 4 แบบวัดธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ตาราง 27 แสดงแบบวัดที่ 4 แบบวัดธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
ด้านมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน							
1. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน กล่าวยกย่องชมเชยแก่ครูที่ทำงานได้สำเร็จ (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 3) ให้ระบุว่าเรื่องอะไร (ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
2. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ให้กำลังใจกับครูที่ตั้งใจทำงาน (+)	1	1	1	1	1	1	
3. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มักไม่ดูแลให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ครู (-)	1	1	1	0	1	.80	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ถูกต้องชอบธรรม							
4. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ปฏิบัติกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างหัดเท่าเทียมกัน (+)	1	1	1	1	1	1	
5. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ยึดประโยชน์ส่วนรวม น้อยกว่าประโยชน์ตน (-)	1	1	1	1	1	1	
6. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ยึดความยุติธรรมเป็นหลักในการบริหาร (+)	1	1	1	1	1	1	
ด้านการมีหลักนิติธรรม และความโปร่งใส							
7. แม้มีผู้กระทำความผิด ผู้บริหารโรงเรียนของฉันก็จะช่วยปกป้อง (-)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 9 ให้เติมคำว่า โดย จะทำให้ข้อความชัดเจนยิ่งขึ้น (ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
8. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน สนับสนุนทุกคนให้เคารพกฎระเบียบของโรงเรียน (+)	1	1	1	1	1	1	
9. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ใช้ทรัพยากร (เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์) โดยสามารถตรวจสอบได้ (+)	1	1	1	1	1	1	
ด้านการมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบ							
10. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ให้โอกาสสมาชิกร่วมตัดสินใจในงานที่พวกเขาเกี่ยวข้อง (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 11) และ 12) ปรับภาษา ข้อ 12) ให้ปรับข้อความเป็น
11. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน แสดงถึงได้แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกในโรงเรียน (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อความที่ผู้บริหารโรงเรียนของฉันไม่ได้กำหนดวิธีกำกับกับการรับผิดชอบ
12. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่สนใจว่าใครจะรับผิดชอบต่อหน้าที่หรือไม่ (-)	1	1	1	0	1	.80	ต่อหน้าที่ของสมาชิกในโรงเรียน (ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
ด้านการเห็นคุณค่าและความคุ้มค่า							
13. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน เห็นคุณค่าสมาชิกทุกคน (+)	1	1	1	1	1	1	
14. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน มักใช้งบประมาณที่มี อย่างไม่คุ้มค่า (-)	1	1	1	1	1	1	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
ด้านการเห็นคุณค่าและความคุ้มค่า							
15. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ได้มอบหมายให้สมาชิกทุกคนได้ทำงานเต็มความสามารถ (+)	1	1	1	1	1	1	

แบบวัดที่ 5 ทักษะติดต่อการเป็นครู

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ตาราง 28 แสดงแบบวัดที่ 5 ทักษะติดต่อการเป็นครู

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบ							
ความรู้เชิงประเมินค่า							
1. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสำหรับฉัน (+)	1	1	1	1	1	1	
2. การเป็นครูได้ความสุขมากทางด้านจิตใจ (+)	1	1	1	1	1	1	
3. การที่ฉันได้เป็นครู ทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากสังคม (-)	1	1	1	1	1	1	
ความรู้สึกพอใจ							
4. ฉันมีความสุขที่ได้ถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน (+)	1	1	1	1	1	1	ข้อ 5) อาจเป็นความรู้เชิงประเมินค่า
5. ฉันรู้สึกว่าการเป็นครูทำให้ตนเองมีค่า (+)	1	1	1	1	1	1	(ความเห็น
6. ฉันรู้สึกว่างานสอน จำเจ น่าเบื่อหน่าย (-)	1	1	1	1	1	1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)
7. ฉันต้องฝืนใจสอนนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีให้เป็นคนดี (-)	1	1	1	1	1	1	
ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมความเป็นครู							
8. ฉันตั้งใจจะทำหน้าที่ของครูให้ดีที่สุด (+)	1	1	1	1	1	1	
9. ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพสูง (+)	1	1	1	1	1	1	
10. ฉันไม่คิดที่จะเป็นครูไปจนเกษียณ (-)	1	1	1	1	1	1	

ภาคผนวก ข แบบสอบถามสำหรับครู

แบบสอบถามสำหรับครู เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมครูในการพัฒนานักเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมครูในการพัฒนานักเรียน
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 11 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครู ผู้ตอบคำถามตอนที่ 2-11 ความคิดและความเห็นด้านต่าง ๆ ของครู
3. ขอให้ท่านอ่านข้อความและตอบให้ครบทุกข้อความตามความคิด ความรู้สึกหรือความเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อครู และนักเรียนต่อไป นอกจากนี้ การตอบแบบสอบถามของครูยังเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยอีกด้วย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายสรายุทธ วรเวก



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้ตอบ

คำชี้แจง ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุราชการ ปี
3. สถานภาพ โสด สมรส
4. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. ขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่
6. โรงเรียนตั้งอยู่เขตพื้นที่ (จังหวัดปราจีนบุรี) เขต 1 เขต 2
7. หน้าที่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา
 อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2-11 ความคิด ความเห็น ด้านต่าง ๆ ของครู

คำแนะนำการตอบ ตอนที่ 2-11 นี้ แต่ละตอนประกอบด้วยข้อความที่มีระดับการตอบ 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” วิธีการตอบแต่ละข้อความเป็น ดังนี้

ขั้นที่ 1 อ่านข้อความแต่ละข้อความให้เข้าใจ

ขั้นที่ 2 ให้ท่านคิดว่า ข้อความนั้นเป็นความจริงสำหรับตนเพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความจริงของท่านเพียงระดับเดียว จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ตัวอย่างการตอบ					
0. โรงเรียนของฉันมีครูที่ใจดีและเอาใจใส่นักเรียนทุกคน					
✓					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
การตอบเช่นนี้ แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่า ข้อความดังกล่าว เป็นความจริงที่สุดสำหรับตน					
00. ฉันเป็นคนทำงานอย่างจริงจัง					
				✓	
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
การตอบเช่นนี้ แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่า ข้อความดังกล่าว ไม่เป็นความจริงสำหรับตน					

ตอนที่ 2 การปฏิบัติของครูต่อนักเรียน (1) (A)

1. ฉันได้อธิบายให้นักเรียนเข้าใจว่า การเป็นคนดีต้องมีจิตใจหรือการกระทำอย่างไร

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
2. ฉันคิดว่า มี ใช่หน้าที่ของฉันที่ต้องช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
3. ฉันได้แจกแจงให้นักเรียนเข้าใจว่าการเป็นคนดีต้องดีทั้งกายและใจ

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
4. ฉันไม่เคยได้บอกนักเรียนว่า อย่างไรคือทำดี อย่างไรคือทำไม่ดี

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
5. การกระทำอย่างไรที่ฉันคิดว่าดี ฉันจะทำได้ก่อนจึงแนะนำให้นักเรียนทำ

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
6. การทำดีที่สอนให้นักเรียนทำ ไม่จำเป็นว่าฉันจะต้องทำได้

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
7. ฉันสอนนักเรียนให้ทำดี โดยทำให้นักเรียนเห็นเป็นตัวอย่าง

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
8. ฉันสอนนักเรียนให้ทำดีในสิ่งที่ดี แม้ว่าฉันเองจะไม่ได้ทำสิ่งนั้น

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
9. ฉันแนะนำนักเรียนให้แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
10. ฉันให้แนวทางนักเรียนในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่ตีงาม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย
11. ฉันไม่เคยแนะนำนักเรียนเรื่องการเคารพกฎระเบียบของสังคม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. หลายครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบนโยบายการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นคนดีให้ครูทำ มักไม่ได้ สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ผู้ปกครองนักเรียนเคยสนับสนุนวัสดุ-อุปกรณ์หลายอย่างเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 5 ผู้บริหารกับสมาชิกในโรงเรียน (D)

1. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน กล่าวยกย่อง ชมเชยแก่ครูที่ทำงานได้สำเร็จ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ให้กำลังใจกับครูที่ตั้งใจทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ปฏิบัติกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างทัดเทียมกัน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ยึดความยุติธรรมเป็นหลักในการบริหาร

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. แม้มีผู้กระทำผิด ผู้บริหารโรงเรียนของฉันก็จะช่วยปกป้อง

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน สนับสนุนทุกคนให้เคารพกฎระเบียบของโรงเรียน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ให้โอกาสสมาชิกร่วมตัดสินใจในงานที่พวกเขาเกี่ยวข้อง

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ไม่สนใจว่าใครจะรับผิดชอบต่อหน้าที่หรือไม่

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน เห็นคุณค่าสมาชิกทุกคน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ผู้บริหารโรงเรียนของฉัน ได้มอบหมายให้สมาชิกทุกคนได้ทำงานเต็มความสามารถ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 6 สภาพและบรรยากาศในโรงเรียน (E)

1. ครูในโรงเรียนของฉันมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เพื่อนครูของฉันมักมีการกระทำที่ฉันไม่เข้าใจ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ครูในโรงเรียนฉันมีความรัก และสามัคคีกัน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ครูในโรงเรียนของฉันมักปฏิบัติกับนักเรียนอย่างไม่เป็นมิตร

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ในโรงเรียนของฉันครูมักไม่ค่อยพึงเหตุผลของนักเรียน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ในโรงเรียนของฉันขาดการเสียสละเพื่อส่วนรวม

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. มีการจัดงานในวันสำคัญของโรงเรียนทุกปีในโรงเรียนของฉัน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. โรงเรียนของฉันไม่มีคดีหรือคำขวัญอะไรที่ชัดเจนให้ยึดถือ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. โรงเรียนของฉันยกย่องนักเรียนที่เรียนดีมากกว่านักเรียนทำดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. โรงเรียนของฉันมีแนวปฏิบัติสำหรับนักเรียน อย่างชัดเจน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 7 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ (F)

1. เพื่อน ๆ ลงความเห็นไว้ว่า ถ้าให้ฉันเป็นผู้รับผิดชอบงานใด งานนั้นมักจะสำเร็จด้วยดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ถ้างานที่ฉันได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ฉันไม่สนใจ ฉันจะทำเพียงแค่นี้ให้เสร็จไป

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. หากมีโอกาสเลือกได้ ฉันจะเลือกทำงานที่ง่าย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันตั้งเป้าหมายที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์ของฉันให้มีความรู้ คุณคุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันมักไม่มีเวลาคิดวางแผนที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านวิชาการของตนเอง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. หากฉันทำงานใดยังไม่สำเร็จ ฉันจะหาต้นเหตุที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง เพื่อขจัดให้หมดไป

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ภาระหน้าที่หลายด้าน เป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาการเรียนของครูอย่างฉัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. เมื่อพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยากกว่าที่คาดไว้ ฉันจะแสวงหาวิธีที่จะทำให้ได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. เมื่อต้องทำงานที่ยากบ่อย ๆ ฉันจะรู้สึกท้อแท้ และไม่อยากทำอีกต่อไป

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ฉันเคยคิดแผนสำรอง เพื่อไม่ให้งานสำคัญที่รับผิดชอบอยู่ล้มเหลว

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 8 ทักษะคิดต่อการเป็นครู (G)

1. การเป็นครูได้ความสุขมากทางด้านจิตใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การที่ฉันได้เป็นครู ทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากสังคม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันมีความสุขที่ได้ถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันรู้สึกว่าการทำงานเป็นครูทำให้ตนเองมีค่า

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันต้องฝืนใจสอนนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีให้เป็นคนดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันตั้งใจจะทำหน้าที่ของครูให้ดีที่สุด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพสูง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันไม่คิดที่จะเป็นครูไปจนเกษียณ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 9 ความคิดและการตัดสินใจของฉัน (H)

1. รถไฟใกล้ออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อตั๋วเป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะฉันยึดมั่นที่จะรักษาความเป็นระเบียบของสังคม

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ตามปกติเมื่อฉันจะต้องเดินข้ามถนน ฉันจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะฉันต้องการปฏิบัติตามกฎจราจร

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. รถไฟใกล้จะออกแล้วมีคนเข้าคิวซื้อตั๋วเป็นแถวยาว แต่ฉันก็จะเข้าคิวตามลำดับก่อนหลัง เพราะมันยุติธรรมสำหรับทุกคน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ในการสอบแข่งขันฉันทำข้อสอบไม่ได้ เพื่อนที่นั่งข้าง ๆ แอบส่งกระดาษคำตอบให้ ฉันก็จะไม่ยอมรับกระดาษคำตอบของเพื่อน เพราะฉันจะอายใจที่จะเอาเปรียบผู้อื่นในการแข่งขัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. เมื่อฉันพบกับกมลนานวันเข้าจึงรู้ว่าเขาเป็นคนนิสัยไม่ดี ชอบนินทาว่าร้าย ฉันเองก็เคยถูกนินทา ฉันจึงตั้งใจจะเลิกคบกับกมล ด้วยสาเหตุที่ว่า ฉันต้องการได้รับคำชมเชยจากคนใกล้ชิดว่าฉันรู้จักเลือกคบเพื่อน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. แม้ในวันหยุดฉันจะชอบไปเที่ยวกับเพื่อนๆ แต่ในบางครั้งฉันก็มาช่วยผู้บริหารทำงานโรงเรียน ด้วยเหตุผลที่ว่า ฉันทำงานในโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารก็จะรักเอ็นดูและให้เงินสิ่งๆ ที่ฉันขอ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. บางครั้งฉันรู้สึกเบื่อการทำงาน แต่ก็ยังคงทำงานต่อไป เพราะฉันกลัวผู้บริหารโรงเรียนจะลงโทษ ถ้าฉันไม่ทำงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ตามปกติเมื่อฉันจะต้องเดินข้ามถนน ฉันจะเดินไปข้ามตรงทางม้าลาย เพราะถ้าเกิดอุบัติเหตุ ฉันจะได้เป็นฝ่ายถูก และสามารถเรียกร้องค่าเสียหาย

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ในบางครั้งฉันได้โต้เถียง ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนครูด้วยกันอยู่บ้าง แต่ต่อมาฉันหลีกเลี่ยงไม่ทะเลาะ กับเพื่อนครู เพราะถ้ามีการทู่ตี ขว้างปากกันอาจทำให้ฉันเจ็บตัว

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. แม้ในวันหยุดฉันจะชอบไปเที่ยวเพื่อน ๆ แต่ในบางครั้งฉันก็จะช่วยผู้บริหารโรงเรียนทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่า ฉันอยากให้ใคร ๆ ชมว่าเป็นคนดี ชยัน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ถ้าฉันขึ้นรถประจำทางที่มีคนโดยสารแน่นมาก และกระเป๋ารถล้มเก็บเงินค่าโดยสาร ฉันจะยื่นเงิน ค่าโดยสารให้เขา เพราะเป็นหน้าที่ของผู้ใช้บริการที่จะต้องเสียค่าบริการ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 10 ฉันกับการสอนนักเรียน (I)

1. การที่ฉันทุ่มเทให้กับงานพัฒนาจริยธรรม อย่างจริงจัง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากนักเรียน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นผลดีต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. การเหนื่อยยากกับการพัฒนาจริยธรรมนักเรียน ไม่เกิดผลดีอะไรกับฉัน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ไม่เห็นจะมีประโยชน์ใด ๆ กับการพยายามพัฒนานักเรียนที่เกรี้ยวกลับเป็นคนดี

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันมีความสุขที่ได้ทุ่มเท พัฒนาจริยธรรมแก่นักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันพอใจที่ได้ใช้เวลาส่วนตัวในพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันเป็นเป้าหมายที่จะต้องอดทนต่อการพัฒนานักเรียนที่มีปัญหาความประพฤติ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. บ่อยครั้งที่ฉันต้องฝืนใจพัฒนาความประพฤติของนักเรียนที่ดีอยู่แล้วไม่เชื่อฟัง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ถ้าได้รับมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษานักเรียนกลุ่มใด ฉันจะส่งเสริมอย่างเต็มที่เพื่อให้เขาเป็นคนดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ฉันยินดีร่วมกับผู้ปกครอง/ชุมชนในการสร้างบุตรหลานของเขาให้เป็นคนดี

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 11 ความเชื่อของฉันในการพัฒนานักเรียน (J)

1. ฉันมั่นใจว่าแม้ฉันจะทุ่มเทเพียงใดคงเปลี่ยนนักเรียนที่เกเรให้เป็นนักเรียนที่ดีไม่ได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ถ้าเพื่อนครูของฉันสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ต้องทำได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ เหมือนคุณครูของฉันเคยทำกับฉันและเพื่อน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันเชื่อว่า การพยายามเตรียมตัวล่วงหน้าให้มากจะช่วยให้การสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของฉันประสบความสำเร็จ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันคงไม่สามารถสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้เหมือนกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันไม่เคยนึกถึงผลที่เกิดกับตัวฉัน ในการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันมักเชื่อว่า ฉันไม่สามารถทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในสอนนักเรียนให้เป็นคนดีได้

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันมักทุ่มเทความพยายามมากอย่างต่อเนื่องในการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี

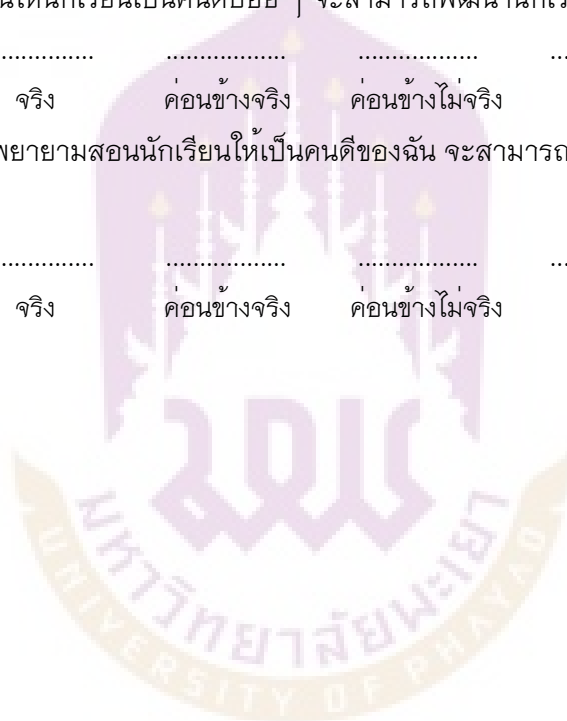
.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันเชื่อว่าการสอนให้นักเรียนเป็นคนดีบ่อย ๆ จะสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีได้

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ฉันเชื่อว่าการพยายามสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของฉัน จะสามารถปรับพฤติกรรมนักเรียนที่เกรงให้ดีขึ้นได้

.....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย



ภาคผนวก ค ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

หนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่วิทยาลัยการจัดการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยา

เรื่อง การประเมินรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

เรียน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. เอกสาร 1 คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เอกสาร 2 “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี”
3. เอกสาร 3 แบบประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมิน “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ตามเอกสาร 2

เนื่องจากข้าพเจ้า นายสรายุทธ วรเวก นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิตซึ่งกำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ได้ดำเนินการวิจัยมาเป็นลำดับจนได้คำตอบเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” และได้จัดทำ “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ในขั้นนี้จะต้องมีการประเมินความเหมาะสมของ แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีดังกล่าว โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการพิจารณาของคณะอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ประสบการณ์สูงในการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนในวงการศึกษาของไทย จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินครั้งนี้

ข้าพเจ้านิสิตผู้ทำวิทยานิพนธ์และกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

(นายสรายุทธ วรเวก)

เอกสาร 1

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมิน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยมาเป็นลำดับจนได้คำตอบเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ดังภาพในเอกสาร 2 และได้พัฒนาต่อโดยอาศัยองค์ความรู้จากงานวิจัยก่อนหน้า เช่น งานวิจัยของ จิราพร เซ็นหอม (2562) และงานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) (ซึ่งรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยละ 10 คน) ประกอบคำชี้แจงจากอาจารย์ที่ปรึกษาจนได้ “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ตามเอกสาร 2

เพื่อตรวจสอบว่า “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ดังกล่าว มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเพียงใด จะต้องทำการทดลองใช้ หรือประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีประสบการณ์สูง ซึ่งในครั้งนี้อเลือกการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งที่กรุณาเป็นผู้ประเมินในครั้งนี้

ในการประเมินขอให้ท่านพิจารณา “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ตามเอกสาร 2 และประเมินโดยใช้เครื่องมือ ตามเอกสาร 3 (ซึ่งในเอกสารดังกล่าวจะมีคำชี้แจง การดำเนินการในการประเมินอยู่ด้วย)

ทั้งนี้ หากต้องการข้อมูลหรือคำอธิบายเพิ่มเติมในการประเมิน ขอให้เรียกหาได้จาก
ผู้วิจัย
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทางการบริหารการพัฒนาฯ
ครั้งนี้

นายสรายุทธ วรเวก

นิสิตผู้วิจัย

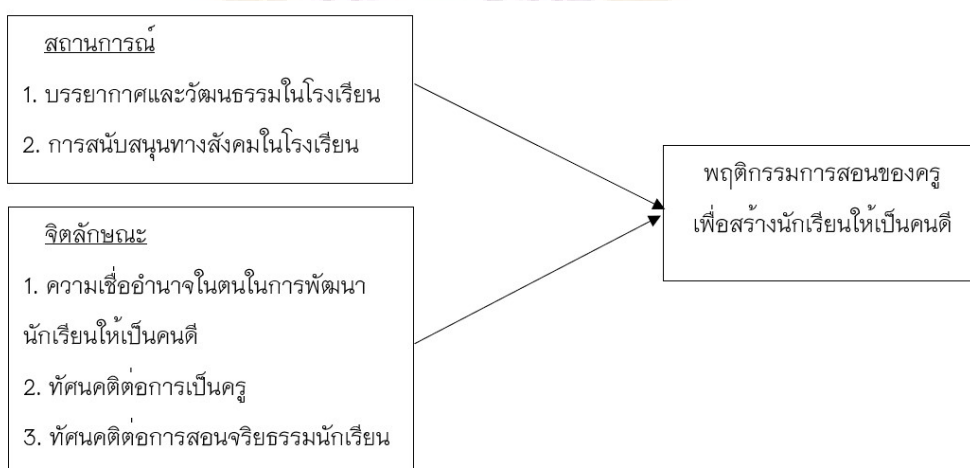
เอกสาร 2

แนวทางการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี
(ด้วยการสร้างสถานการณ์และฝึกอบรมพัฒนาจิตลักษณะ) โดยยึดหลักบริหาร
(Plan-Do-Check-Act) X 4Ms

นายสรายุทธ วรเวก ผู้เสนอ

ความเป็นมาของ “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี”

การพัฒนาครู กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยนี้ (ครูสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปราจีนบุรี) ผลจากการศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาพฤติกรรมของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้องค์ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ คือ การพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวของครูทำได้โดยสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน และ การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน กลุ่มที่สอง คือ จิตลักษณะของครู ประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนา นักเรียนให้เป็นคนดี ทักษะคิดต่อการเป็นครู และทักษะคิดต่อการสอนจริยธรรมนักเรียน ดังภาพ 6 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี



ภาพ 6 รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ยึดตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming cycle) คือ Plan-Do-Check-Act ประกอบการจัดการทรัพยากรหลัก 4 ด้าน คือ ด้านบุคคล (Man) ด้านการเงินหรืองบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และด้านวิธีการ (Method) มีเป้าหมายในการสร้างปัจจัยที่การวิจัยพบว่าสำคัญในส่วนปัจจัยสถานการณ์ อาจดำเนินการได้ทันที โดยผู้บริหาร เช่น การประชุมชี้แจง การให้นโยบาย การปรับปรุงสภาพแวดล้อม แนวทางการบริหารรูปแบบที่เสนอต่อไปนี้จะเน้นเฉพาะ “การพัฒนาปัจจัยจิตลักษณะ” เท่านั้น และเลือกการพัฒนา โดยใช้การฝึกอบรมเป็นหลัก

แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี เป็นดังต่อไปนี้

แนวทางการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี โดยเน้นการฝึกอบรมพัฒนาจิตลักษณะ [ยึดหลักบริหาร (Plan-Do-Check-Act) X 4M]

1. ขั้นการวางแผน (Plan) จะมีการวางแผนดังต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงขั้นการวางแผน (Plan)

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผนเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
1. กำหนดผู้ทำหน้าที่ อำนวยการและ/หรือ หัวหน้าโครงการ	1. กำหนดงบประมาณที่ต้อง ใช้ทั้งโครงการ แหล่งที่มา และวิธีการได้มา ครบคลุม	กำหนดในโครงการ ระบุว่า ต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์ อะไรบ้างในโครงการ	1. กำหนดวิธีการของ กิจกรรม โครงการ ฝึกอบรม/พัฒนา เช่น
2. กำหนดบุคลากรฝ่าย ฝึกอบรม จะต้องเป็นผู้ใดบ้าง ทำหน้าที่อะไร	งบประมาณที่ต้องใช้ ในการบริหารงบประมาณของ ฝ่ายฝึกอบรม งบประมาณ	วัสดุ/อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของ ฝ่ายบริหาร วัสดุ/อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ของฝ่ายฝึกอบรม/	การประชุมสร้างชุด ฝึกอบรม การทำ Workshop
3. สรรวจครูที่ควรเข้ารับ การอบรม ระดับชั้นใด รุ่นใด จำนวนเท่าไร	ของฝ่ายสนับสนุน โดยแยก เป็นหมวดเงินตามระเบียบ ราชการ	พัฒนา และของฝ่ายสนับสนุน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	2. กำหนดวิธีการที่ใช้ ในการอบรม/พัฒนา เช่น การบรรยาย การใช้ กิจกรรมกลุ่ม สถานการณ์ จำลอง เป็นต้น
4. กำหนดบุคลากรฝ่าย สนับสนุน (ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายแสงเสียง/โสตฯ/IT	2. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับครู ในสถานการณ์ฝึกอบรม เช่น วัสดุ สื่อสำหรับครู		
5. ฝ่ายอาหารและน้ำดื่ม ฝ่ายประเมินและฝ่ายอื่น ที่เกี่ยวข้อง) จะมีผู้ใดบ้าง ทำหน้าที่อะไร			

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) จะมีการปฏิบัติดังต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงขั้นการปฏิบัติ (Do)

การปฏิบัติเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	การปฏิบัติเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
1. แต่งตั้ง ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าโครงการ และให้ปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่	1. เบิก/จ่ายเงินที่ต้องใช้ ในการอำนวยความสะดวก และจำนวนที่ระบุไว้ ในโครงการ/แผน	1. จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ฝ่ายอำนวยความสะดวก เช่น กล้องบันทึกภาพ สมุด บันทึกการนิเทศ	1. ใช้วิธีการที่เลือกกว่า เหมาะสมในการอำนวยความสะดวก (เช่น วิธีการมอบหมายงาน วิธีการการนิเทศ วิธีการ เสริมพลัง)
2. แต่งตั้งบุคลากร ฝ่ายฝึกอบรม และให้ปฏิบัติ หน้าที่และภารกิจ	2. เบิก/จ่ายงบประมาณ ตามที่ต้องใช้ทั้งโครงการ ตามแหล่งที่มา และวิธีการ ที่วางแผนไว้	2. จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ฯ ที่ฝ่ายฝึกอบรม ต้องใช้ ใช้ตามประเภท จำนวนที่กำหนดไว้ (เช่น ที่ต้องใช้ในการสร้างชุด กิจกรรม ที่ต้องใช้ใน การฝึกอบรม)	2. ใช้วิธีการสร้างชุด กิจกรรม ฝึกอบรมตามที่ได้ กำหนดไว้ (เช่น ทำ Workshop หรือมอบให้ทำ เป็นกลุ่ม เป็นชิ้นงาน)
3. จัดครูเข้ารับการอบรม พัฒนา โดยอาจแบ่งเป็นรุ่น เป็นกลุ่ม	3. เบิก/จ่ายเงินที่ต้องใช้ของ ฝ่ายฝึกอบรม ในการสร้างชุด กิจกรรม สร้างสื่อ สร้างเครื่องมือประเมิน	3. จัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ใน การอบรม พัฒนาครู เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ IT (อาจประสานกับ ฝ่ายสนับสนุน)	3. เลือกและใช้ในการอบรม/ พัฒนา ที่กำหนดไว้ เช่น ใช้กิจกรรมกลุ่ม หรือการฝึก ปฏิบัติ (สำหรับฝ่ายอบรม/ พัฒนา นอกจากวิธีการแล้ว ยังต้องใช้หลักการ ทฤษฎี งานวิจัย ที่เป็นพื้นฐานของ แต่ละจิตลักษณะที่พัฒนา คือ ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติ)
4. แต่งตั้งบุคลากรฝ่าย สนับสนุน (ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายแสงเสียง/โสตฯ/IT ฝ่ายอาหารและน้ำดื่ม ฝ่าย ประเมิน และฝ่ายอื่น ที่เกี่ยวข้อง) และให้ปฏิบัติ ตามหน้าที่ภารกิจ	4. เบิก/จ่าย เงินในดำเนินการ (เช่น ค่าวิทยากร ค่าวัสดุ อุปกรณ์สื่อต่าง ๆ)	4. จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ฝ่ายสนับสนุน ต้องใช้ในการทำงาน	4. ฝ่ายสนับสนุน ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม (เช่นฝ่ายสถานที่ ฝ่ายแสง เสียง/โสตฯ/IT ฝ่ายอาหารฯ ฝ่ายประเมิน)
5. เบิก/จ่ายเงินสำหรับใช้ ในการทำงานของฝ่าย สนับสนุน (ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายแสงเสียง/โสตฯ/IT ฝ่าย อาหารและน้ำดื่ม ฝ่ายประเมิน และฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง)	5. เบิก/จ่ายเงินสำหรับใช้ ในการทำงานของฝ่าย สนับสนุน (ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายแสงเสียง/โสตฯ/IT ฝ่าย อาหารและน้ำดื่ม ฝ่ายประเมิน และฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง)		

3. ขั้นตอนการติดตาม/ประเมิน (Check) จะมีการติดตาม/ประเมินดังต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงขั้นตอนการติดตาม/ประเมิน (Check)

การติดตาม/ประเมิน เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	การติดตาม/ประเมิน เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การติดตาม/ประเมิน เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การติดตาม/ประเมิน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1. ติดตาม ประเมิน ผู้ทำ หน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ หัวหน้า โครงการ บุคลากร ฝ่ายอบรม ฝ่ายสนับสนุน ว่าปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี เพียงใด พบปัญหา อุปสรรคใดบ้าง	1. ติดตาม ประเมิน เงินที่ใช้ใน การอำนวยความสะดวก เป็นไปตาม ระเบียบ เพียงพอ บรรลุผล เพียงใด	ติดตาม ประเมิน การจัดซื้อ จัดหา และใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือของฝ่ายต่าง ๆ อันได้แก่ ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายฝึกอบรม และ ฝ่ายสนับสนุน ว่าเป็นไป ตามที่กำหนด ที่ต้องการ หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ และมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเหล่านั้น อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เพียงใด	1. ติดตาม ประเมิน วิธีการ ที่ฝ่ายอำนวยความสะดวกใช้ (เช่น วิธีการมอบหมายงาน วิธีการกรณีเหตุ วิธีการ เสริมพลัง) ได้ผลดีเพียงใด
2. ติดตาม ประเมิน ครูที่เข้ารับการอบรม จำนวนที่ผ่านการอบรม ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจาก การอบรม (เช่น ผลการพัฒนา จิตลักษณะ และพฤติกรรม)	2. ติดตาม ประเมิน งบประมาณที่ใช้ทั้งโครงการ เป็นไปตามระเบียบหรือไม่ มีอุปสรรค ปัญหาหรือไม่ เช่น งบประมาณของ ฝ่ายฝึกอบรมงบประมาณของ ฝ่ายสนับสนุน		2. ติดตาม ประเมิน วิธีการ ที่ฝ่ายฝึกอบรมใช้ เช่น วิธีการสร้างหลักสูตร สื่อ ในการอบรม วิธีการ ฝึกอบรม มีความเหมาะสม ได้ผลดีเพียงใด
			3. ประเมินวิธีการ ที่ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายต่าง ๆ ใช้ในการทำงาน เหมาะสม ได้ผลดีเพียงใด

4. ขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) จะมีการยอมรับ/ปรับปรุงดังต่อไปนี้

ตาราง 32 แสดงขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act)

การยอมรับ/ปรับปรุง เกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง เกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1. พิจารณาผลการติดตาม ประเมิน ผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ หัวหน้าโครงการ บุคลากรฝ่ายอบรม ฝ่ายสนับสนุน ได้ปฏิบัติ หน้าที่ได้ผลดีเพียงใด พบปัญหาอุปสรรคใดบ้าง ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับ การประเมิน ถ้าทำได้ดี ควรทำต่อไป ถ้ายัง มีข้อบกพร่องเสนอแนะให้ ปรับปรุงแก้ไข หรือ เปลี่ยนตัวบุคคล	1. พิจารณาผลการติดตาม ประเมินเงินที่ใช้ ในการอำนวยความสะดวก เป็นไป ตามระเบียบ เพียงพอ บรรลุผลเพียงใด หากพบว่า มีปัญหา จะต้องปรับปรุงแก้ไข โดยเร็ว หรือขอเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข ในการดำเนินการต่อไป	พิจารณาผลการติดตาม ประเมินการจัดซื้อ จัดหา และใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือของฝ่ายต่าง ๆ ได้เป็นไปตามที่กำหนด ตามที่ต้องการหรือไม่ หากเป็นไปตามที่กำหนด ที่ต้องการ ให้การยอมรับ แต่หากไม่เป็นตามนั้น มีเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขในการดำเนินการ ต่อไป	พิจารณาผลการติดตาม ประเมินวิธีการที่ฝ่ายต่าง ๆ ใช้ในกิจกรรมที่ตน รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายสนับสนุน ให้ข้อมูลป้อนกลับ หากได้ผลดีหรือไม่ดี หากได้ผลไม่ดี มีข้อเสนอแนะ เพื่อปรับเปลี่ยน ในการดำเนินการต่อไป
2. พิจารณาผลการติดตาม ประเมินครูที่เข้ารับ การอบรม จำนวนที่ผ่าน การอบรมเป็นไปตามคาดหวัง หรือไม่ ผล สัมฤทธิ์ยอมรับ ได้หรือไม่ หากไม่เป็นไป ตามคาด (เช่น ผลการพัฒนา จิตลักษณะและพฤติกรรม) มีข้อเสนอแนะสำหรับ การดำเนินการต่อไป อย่างไร	2. พิจารณาผลการติดตาม ประเมินงบประมาณที่ใช้ ทั้งโครงการเป็นไปตาม ระเบียบหรือไม่ มีอุปสรรค ปัญหาหรือไม่ หากพบว่า มีปัญหา ให้ข้อมูลแก่ผู้ปฏิบัติ ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขทันที และที่จะต้องดำเนินการต่อไป		

เอกสาร 3

แบบประเมิน “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี”

คำชี้แจง

ต่อไปนี้เป็นแนวทางการบริหารรูปแบบ “การพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” ขอให้ท่านพิจารณาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของการบริหาร (ดำเนินการ) ดังกล่าว ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละด้านเกี่ยวกับ 4 ประเด็น รวม 16 ประเด็น (P-D-C-A X4 Ms) แล้วประเมินความเป็นไปได้ ตั้งแต่ “เป็นไปได้น้อยที่สุด” ถึง “เป็นไปได้มากที่สุด” เป็น 1 ถึง 7 คะแนน ด้วยการกา ✓ ตรงกับคะแนนที่ท่านประเมิน

ตัวอย่าง สมมุติท่านประเมินข้อ 0.1 ดังนี้

ตาราง 33 แสดงตัวอย่างประเมินข้อ 0.1

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ							ความเห็นเพิ่มเติม
	(คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							
	1	2	3	4	5	6	7	
1. การXXXX								
0.1 การXXXXเกี่ยวกับบุคลากร								
ข้อเสนอ/แนวทาง การXXXXเกี่ยวกับบุคลากร ในการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	✓5	6	7	

การประเมินแสดงว่า ท่านให้คะแนนประเด็น 0.1 “ข้อเสนอ/แนวทางการXXXX เกี่ยวกับบุคลากร ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี” เป็น 5 คะแนน จากคะแนนเต็ม 7

ต่อจากนี้ ขอความกรุณาท่านพิจารณาและประเมินข้อเสนอ/แนวทางทั้งหมด ในทุกด้าน ทุกประเด็น (เกณฑ์ผ่าน ด้าน/รวม คือ ร้อยละ 70/75)

ตาราง 34 แสดงแบบประเมิน “แนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี”

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ							ความเห็นเพิ่มเติม
	(คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							
	1	2	3	4	5	6	7	
1. การวางแผน (Plan)								
1.1 การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (Man) ข้อเสนอ/แนวทางการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
1.2 การวางแผนเกี่ยวกับการเงิน (Money) ข้อเสนอ/แนวทางการวางแผนเกี่ยวกับการเงินในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
1.3 การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (Material) ข้อเสนอ/แนวทางการวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
1.4 การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงาน (Method) ข้อเสนอ/แนวทางการวางแผนเกี่ยวกับวิธีการทำงานในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								
2. การปฏิบัติ (Do)								
2.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (Man) ข้อเสนอ/แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน (Money) ข้อเสนอ/แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (Material) ข้อเสนอ/แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการทำงาน (Method) ข้อเสนอ/แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการทำงานในการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

ตาราง 34 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ							ความเห็นเพิ่มเติม
	(คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							
	1	2	3	4	5	6	7	
3. การติดตาม/ประเมิน (Check)								
3.8 การติดตาม/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการทำงาน (Method)	1	2	3	4	5	6	7	
ข้อเสนอ/แนวทาง การการติดตาม/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปในทางปฏิบัติ								
คะแนนรวม								
4. การยอมรับ ปรับปรุง (Act)								
4.1 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากร (Man)	1	2	3	4	5	6	7	
ข้อเสนอ/แนวทางการยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับบุคลากร ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปในทางปฏิบัติ								
4.2 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับการเงิน (Money)	1	2	3	4	5	6	7	
ข้อเสนอ/แนวทางการยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับการเงิน ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปในทางปฏิบัติ								
4.3 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (Material)	1	2	3	4	5	6	7	
ข้อเสนอ/แนวทางการยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปในทางปฏิบัติ								
4.4 การยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีการทำงาน (Method)	1	2	3	4	5	6	7	
ข้อเสนอ/แนวทางการยอมรับ/ปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ในการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความเป็นไปในทางปฏิบัติ								
คะแนนรวม								

ขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมิน

นายสรายุทธ วรเวก

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.วิเศษ พลอาจทัน

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษ) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

814 ถนนปราชญ์อนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราชญ์บุรี 25000

2. ดร.อำพร อัครโรจนกุลชัย

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษ) มหาวิทยาลัยศิลปกร

ผู้อำนวยการโรงเรียนสีตบุตรบำรุง

87 ถนนจรัสเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ พวงสุวรรณ

กศ.ด. (การบริหารการศึกษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

123/10 หมู่ 10 ตำบลดอนตะโก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000

4. รองศาสตราจารย์ ดร.น้ออน พิณประดิษฐ์

อดีตอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

288/14 หมู่บ้านเดอะพริวิลเลจ วิภาวดี 70 หลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

5. ดร.เกศินี โสขุมา

กศ.ด. (สถิติ วิจัย และประเมินผล) มหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

เลขที่ 46 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ พวงสุวรรณ

กศ.ด. (การบริหารการศึกษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

123/10 หมู่ 10 ตำบลดอนตะโก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000

2. รองศาสตราจารย์ ดร.น็อน พิณประดิษฐ์
อดีตอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
288/14 หมู่บ้านเดอะพริวิลเลจ วิทยาดี 70
หลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
3. ทันตแพทย์หญิงวรวรรณ อัครกุล
รักษาการทันตแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านทันตสาธารณสุข)
รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ กรมอนามัย
สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
4. ดร.วิเศษ พลอาจทัน
ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
814 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
5. นางนิตยา พรรณภักดิ์
ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
814 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	สรายุทธ วรเวก
วัน เดือน ปี เกิด	3 เมษายน 2518
ที่อยู่ปัจจุบัน	115 หมู่ 4 ตำบลดงบัง อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมชนวัดหนองจวง ตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2562	โรงเรียนชุมชนวัดหนองจวง
พ.ศ. 2560	โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรัตนนคร, พิษณุโลก
พ.ศ. 2551	วท.ม. (อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศ), มหาวิทยาลัยรัตนนคร, พิษณุโลก
พ.ศ. 2540	วท.บ. (เวชระเบียน), มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ
ผลงานตีพิมพ์	
ที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์	
สรายุทธ วรเวก. (2563). แนวทางการพัฒนาครูที่จะไปสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 8(1), 25-33.	
สรายุทธ วรเวก, โกศล มีคุณ, วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล และธารินทร์ รสานนท์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียน ให้เป็นคนดี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 9(2).	
ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ	-